

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**“INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD MENTAL”**

Nombre del profesor guía: Jeanette Hernández Briceño.

Nombre del alumno : María Victoria Hormazábal Venegas.

Tesis para optar al título de Asistente Social

**SANTIAGO  
1998**

*Dedicatoria*

*A mi madre,  
en reconocimiento por su abnegada dedicación  
durante 33 años a la educación especial.*

## *Agradecimientos*

*Mis primeras palabras de agradecimiento son para mi familia, especialmente para mi padre, por sus consejos...*

*A Cristián, por su compañía y apoyo...*

*A mis compañeros de trabajo, por vuestra solidaridad...*

*... A todos Ustedes,*

*Gracias.*

## **INDICE**

<b>PRESENTACIÓN</b>	11
<b>INTRODUCCIÓN</b>	13
1.    Objetivos de la investigación	16
2.    Justificación	17
3.    Tipo y características de la investigación	18
4.    Definición conceptual y operacional de las variables	21
5.    Delimitación del campo de la investigación	26
6.    Características del universo y de la muestra	26
7.    Métodos para la recolección de los datos	29
8.    Análisis de la información obtenida	30
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>ANTECEDENTES GENERALES</b>	33
1.    DEFINICIONES	35
1.1.    Deficiencia, discapacidad y minusvalía	35
1.2.    Marco conceptual chileno	47
2.    LA DEFICIENCIA MENTAL	53
2.1.    Las bases de la teoría de Reuven Feuerstein	62
3.    DISCAPACIDAD EN CHILE	65
3.1.    Principios básicos para una política nacional	68
-    Universalidad	68

-	Normalización	69
-	Democratización	70
-	Continuidad	71
3.2.	Entidades encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad	75
-	Fondo Nacional de la Discapacidad, <b>FONADIS</b>	76
-	Sociedad de Fomento Fabril, <b>SOFOFA</b>	82
-	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, <b>SENCE</b>	85
4.	LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE	87
4.1.	Normas que inciden en la inserción laboral de personas con discapacidad	89
5.	DATOS ESTADÍSTICOS	93
5.1.	Antecedentes generales del país	93
5.2.	Situación laboral de las personas con discapacidad	96

## **CAPÍTULO II INSERCIÓN LABORAL EN CHILE**

1.	Definición de inserción laboral	107
2.	Visión de la inserción laboral de personas con discapacidad mental	111
3.	Realidad de la inserción laboral chilena	114

4.	Rol del Estado, desde el punto de vista de los especialistas	117
5.	Rol del sector empresarial desde el punto de vista de los especialistas	119
6.	Expectativas de la inserción laboral	120
7.	La capacitación	122
<b>MATRIZ DE ROLES 1</b>		126
<b>ANÁLISIS</b>		135
<b>MATRIZ DE ROLES 2</b>		139
<b>ANÁLISIS</b>		142
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>INSERCIÓN LABORAL, ¿EN MANOS DEL SECTOR EMPRESARIAL?</b>		144
1.	Visión de la Inserción Laboral desde el punto de vista del Sector Empresarial	145
2.	Motivos para la contratación	150
3.	Expectativas de la contratación	152
4.	Rol del Sector Empresarial	154
<b>MATRIZ DE INTEGRACIÓN</b>		156
<b>ANÁLISIS</b>		160
<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>		162
<b>REFLEXIÓN FINAL</b>		170
Rol del trabajador social en el tema de la discapacidad		

e integración laboral

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	177
<b>ANEXO N° 1</b>	179
<b>ANEXO N° 2</b>	184

## **PRESENTACIÓN**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, estableció en forma indirecta el derecho de las personas con discapacidad a que se les respete su dignidad humana y a gozar de una vida decorosa, lo más plena posible, cualquiera sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias.

Diversos gobiernos y organismos internacionales, han promovido políticas destinadas a encontrar las medidas más eficaces para enfrentar el tema de la discapacidad y todo lo que éste involucra.

Chile también se ha adherido a estas iniciativas. En el año 1994, se dictó la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad, Ley N° 19.284. Las disposiciones de esta ley tienen por objeto establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas.

Sin embargo, es mucho más lo que se debe hacer, las personas con discapacidad necesitan oportunidades y espacios dignos de trabajo, condicionados a sus necesidades reales, físicas y personales.

Junto a estas carencias existe una que es fundamental para el desarrollo de acciones concretas, me refiero a la elaboración de estudios que puedan diagnosticar la problemática que envuelve a las personas con discapacidad.

Este estudio pretende ser un aporte más y sumarse a todas las iniciativas que existen en nuestro país para lograr la integración total de las personas con discapacidad a nuestra sociedad.

## **INTRODUCCIÓN**

A comienzos de los años noventa se incorporó el tema de la discapacidad a las políticas públicas definiendo a las personas con discapacidad como uno de los grupos vulnerables de la población, y por ello sujeto de la política social. Se estaba produciendo un importante cambio en la concepción predominante respecto a las personas con discapacidad. Así, desde una perspectiva que los consideraba como individuos dependientes y una carga para sus familias y el Estado, se evolucionaba a una concepción que los definía como personas en igualdad de derechos y deberes como cualquier otro ciudadano con plena capacidad para demandar los derechos que la Constitución y las leyes le confieren.

Desde entonces el sector público y privado han estado aunando esfuerzos e iniciativas para provocar un cambio en nuestra sociedad y abrir espacios para la integración social de este segmento de la población.

Se puede considerar un gran avance la promulgación de la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad, Ley N° 19.284, que consagró la obligación del Estado de garantizar sus derechos Constitucionales, estableciendo que la prevención, la rehabilitación y la integración son un deber y una necesidad de este segmento de la población.

Nuestro país es uno de los países que más ha avanzado en el tema de la discapacidad. Pero pese a esto aún se visualizan en nuestra sociedad mecanismos que impiden la plena integración de estas personas.

En el caso de acceder a un empleo las personas con discapacidad son discriminadas, desconociéndose sus potencialidades.

Los datos acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad del último Censo de población y vivienda realizado en nuestro país, hablan por sí solos: del total de la población con discapacidad, el 88% formaba parte de la población económicamente activa. De éstas, sólo el 13% (33.350 personas) se encontraba, a la

fecha del Censo, efectivamente integradas a una actividad laboral, correspondiendo este total en 80% a hombres.

En el caso de las personas con discapacidad mental, la incorporación al trabajo sólo llegaba al 9%.

El alto porcentaje de personas con discapacidad, en edad de trabajar, pero que se encuentran inactivas (87%), muestra la realidad de este grupo de personas respecto a las dificultades para incorporarse a una actividad laboral.

El acceso a un empleo de una persona con discapacidad mental, específicamente, está condicionada por factores que son una incógnita. De saberse cuáles son, ayudaría a que estas personas puedan acceder a puestos de trabajo y demostrar que son productivas y útiles para la sociedad.

A raíz de esta situación, el problema de investigación es: ***¿Qué factores dificultan y/o facilitan el ingreso y la permanencia de una persona con discapacidad mental en una empresa?.***

## **1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Detectar los factores que obstaculizan y/o facilitan la inserción laboral de personas con discapacidad mental.

### **Objetivos Específicos**

1. Detectar los factores propios de las personas con discapacidad mental, que facilitan o dificultan la inserción laboral.
2. Detectar cómo la legislación laboral chilena para personas con discapacidad mental, influye en la inserción laboral de estas personas.
3. Analizar la postura del sector empresarial con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad mental.
4. Detectar los factores del medio social que dificultan o facilitan la inserción laboral de personas con discapacidad mental.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

Al relacionarse con el tema, se aprecia que existen dos problemas fundamentales desde donde deben partir las acciones para elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad:

Por un lado, la inexistencia de estadísticas oficiales que permitan tener información completa respecto a la cuantía del fenómeno, su localización y las características que éste asume en la población. Por otro lado la inexistencia de estudios e investigaciones en torno al tema, éstas no se encuentran adecuadamente sistematizadas para que puedan ser utilizadas como elementos de apoyo en el diseño de las políticas.

Probablemente esta investigación pueda llegar a ser un aporte para diseñar acciones concretas para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y pueda demostrarse que son personas productivas y útiles para la sociedad.

### 3. TIPO Y CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Toda investigación social se puede clasificar atendiendo a su finalidad, a su alcance temporal, a su profundidad, a su amplitud, a sus fuentes, a su carácter, a su naturaleza y al ambiente en que tienen lugar. (Sierra, 1994).

Atendiendo a estos aspectos se caracterizará esta investigación:

Con respecto a su **finalidad**, esta investigación es **básica**, ya que sólo pretende detectar factores que estén actuando como obstaculizadores o facilitadores en la inserción laboral de personas con discapacidad mental.

Con respecto a su **alcance temporal**, es **seccional**, ya que se refiere a un momento dado, en un sólo tiempo, el de la investigación.

Con respecto a su **profundidad**, ésta es **descriptiva**, ya que intentó detectar los posibles factores que podrían estar determinando el ingreso y permanencia en un puesto de trabajo de una persona con discapacidad mental.

Con respecto a su **amplitud**, esta investigación se puede definir como **microsociológica**, ya que las variables están únicamente relacionadas con un grupo específico, trabajadores con discapacidad mental.

Por sus **fuentes**, esta investigación es **mixta** ya que se realizó basándose en datos primarios y secundarios; datos recogidos por el investigador, específicamente para esta investigación y datos ya existentes (estadísticos) utilizados en otras investigaciones.

Con respecto al **carácter** de la investigación, ésta es **cualitativa**, ya que no busca cuantificar los factores que puedan estar determinando el ingreso de una persona con discapacidad mental a una empresa, sino que detectarlos.

Por su **naturaleza** esta investigación es **empírica**, ya que los hechos son de experiencia directa y no han sido manipulados.

En relación al **marco en el que se desarrolló** esta investigación se puede clasificar en las investigaciones de **campo o de terreno**, ya que se visitaron las empresas para entrevistar a los empresarios y los

trabajadores con discapacidad mental fueron encuestados en sus mismos puestos de trabajo.

Una vez realizada la caracterización de esta investigación se puede determinar que el tipo de diseño al que corresponde esta investigación es el no experimental, específicamente al tipo ***no experimental seccional descriptivo***, esto porque los objetos de estudio se han observado tal cual se presentan en la realidad, no se ha intervenido ni tampoco han sido manipulados.

#### **4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**

##### **1.- INSERCIÓN SOCIO LABORAL**

###### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Es la ubicación de la persona con discapacidad en un empleo acorde con sus capacidades, intereses y expectativas, y con las posibilidades laborales que el medio le ofrezca”. (GLARP, 1995)

###### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“ Es la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar. La integración socio laboral requiere del desempeño de un trabajo acorde con las capacidades de la persona, de la voluntad de ésta de integrarse a la sociedad a través de aquel y de los ajustes necesarios en el sistema general de la sociedad para reducir o eliminar las barreras de todo orden que se puedan oponer a la integración”.

##### **2.- CAPACIDAD LABORAL**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Se entiende por capacidad laboral las habilidades del trabajador que facilitan la realización de un oficio en particular”.

## **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“La capacidad laboral es la suma de las habilidades técnicas del trabajador y las habilidades psicosociales, principalmente la capacidad para tomar decisiones, para ejercer la iniciativa personal y para funcionar en equipo para la permanencia y el éxito de un trabajador en el mundo laboral”.

### **3.- CAPACITACIÓN**

#### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Período de preparación del individuo para la consecución de un empleo y su mantenimiento y promoción en él, donde se combinan aspectos del proceso educativo con formación para el trabajo”.

#### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Período de preparación de la persona con discapacidad mental, en el que se combinan aspectos del proceso educativo con formación para el trabajo”.

#### **4.- ACTIVIDAD PRODUCTIVA**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Es la actividad que habitualmente se realiza, bajo condiciones corrientes o especiales, siempre que represente un ingreso económico. Es el medio para lograr el objetivo central de la rehabilitación profesional, la integración de la persona con discapacidad a la sociedad”.

##### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Una actividad productiva es aquella que habitualmente se realiza bajo condiciones corrientes o especiales, siempre que represente un ingreso económico. En la persona con discapacidad es el indicador de su integración al medio laboral”.

#### **5.- DEFICIENCIA MENTAL**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica...” (Organización Mundial de la Salud, O.M.S.)

“Es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la O.M.S.” (Ley N° 19.284).

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica”.

## **6.- DISCRIMINACIÓN**

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Segregar, dividir, excluir a ciudadanos y ciudadanas”.

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Con respecto a la discapacidad, necesariamente se debe partir del concepto de ciudadanía, del concepto que todos tenemos los mismos derechos y entender el concepto de una sociedad que funciona con instituciones que segregan, dividen y excluyen a las personas que se piensa están “incapacitadas” para trabajar”.

## **7.- LEGISLACIÓN LABORAL**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

“Conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada actividad humana”.

## **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Conjunto de normas jurídicas que regulan las actividades de los trabajadores, en este caso el de los trabajadores con discapacidad mental”.

## **8.- INDEFINICIÓN DE ROLES**

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Ambigüedad del rol que se debe ejercer .

El rol es el papel que se debe desempeñar en un momento y espacio determinado.

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

“Ambigüedad del papel que deben ejercer los sectores vinculados al tema de la discapacidad, específicamente en el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad mental”.

3. Trabajadores con discapacidad mental de las mismas empresas visitadas.
4. Representantes de entidades encargadas de la capacitación y/o inserción laboral de personas con discapacidad mental.

## **MUESTRA**

### **CRITERIO PARA LA ELECCIÓN DE LA MUESTRA**

Se escogieron empresarios empleadores y no empleadores de personas con discapacidad mental.

Trabajadores con déficit intelectual, que estuviesen realizando algún oficio en las empresas que dirigían los empresarios entrevistados y representantes de organismos con sede en la Región Metropolitana, que estuviesen estrechamente relacionados con la capacitación y/o inserción laboral de personas con discapacidad mental.

## **TAMAÑO**

La muestra estuvo constituida por:

- 14 empresarios.
- 16 trabajadores con discapacidad mental.

- 5 encargados de entidades relacionadas con el tema.

Los empresarios estuvieron divididos en dos grupos:

Empleadores de personas con discapacidad mental y no empleadores de estas personas.

## **7. MÉTODOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos, se utilizaron dos tipos de técnicas:

***la entrevista y la encuesta.***

### **La entrevista.**

Se diseñó una entrevista semiestructurada. Esta fue aplicada a los dos grupos de empresarios y al grupo de profesionales representantes de las entidades encargadas de la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad mental.

Las preguntas se elaboraron en función de los objetivos específicos de la investigación.

(Ver anexo N°1)

### **La encuesta.**

Con el objeto de conocer las opiniones de los trabajadores con discapacidad mental con respecto a sus puestos de trabajo y

condiciones en las que estaban trabajando, se les visitó y se les aplicó una encuesta.

(Ver anexo N°2)

## **8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA**

La información que se obtuvo de las entrevistas fueron analizadas cualitativamente en dos tipos de matrices: ***matriz de roles y matriz de integración.***

En la primera matriz de roles se vació la información obtenida de las entrevistas realizadas a los profesionales representantes de cinco organismos estatales y privados encargados de la capacitación y/o inserción laboral de personas con discapacidad: la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, Programa de Discapacidad de la Ilustre Municipalidad de Las Condes, Corporación de Ayuda al Niño Limitado, COANIL y una representante del Programa de las Naciones Unidas - FONADIS.

En la segunda matriz de roles se agregó el sector empresarial y los profesionales representantes de las entidades mencionadas anteriormente, para conocer desde el rol que ellos ejercen, sus opiniones respecto del tema.

En la matriz de integración se analizaron las variables a partir de las opiniones del sector empresarial divididos en dos grupos: los empleadores y los no empleadores de personas con discapacidad mental.

El presente estudio se divide en tres capítulos:

En el primero se dan a conocer los Antecedentes Generales de la discapacidad, especialmente aquellos relacionados con la deficiencia mental. Se expodrán los aspectos más relevantes de la evolución del tema en nuestro país.

El segundo capítulo, basado en opiniones de profesionales representantes de entidades relacionadas con la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad, se analizarán algunos aspectos de este colectivo.

Por último, el tercer capítulo de este estudio dará cuenta del pensamiento, el sentir de un grupo de empresarios con respecto a la situación laboral de este segmento de la población.

***CAPÍTULO I***  
***ANTECEDENTES GENERALES***

## **1. DEFINICIONES**

### **1.1. DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA**

El empleo de las palabras “discapacidad” y “minusvalía”, deben considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad.

Durante el decenio de 1970, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y de profesionales en la esfera de la discapacidad se opusieron firmemente a la terminología que se utilizaba a la sazón. Las palabras “discapacidad” y “minusvalía” se utilizaban a menudo de manera poco clara y confusa, lo que era perjudicial para las medidas normativas y la acción política.

La terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico que hacía caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud aprobó una clasificación

internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías que sugiere un enfoque más preciso y al mismo tiempo relativista. Esta clasificación distingue claramente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, se está utilizando ampliamente en esferas tales como la rehabilitación, la educación, la estadística, la política, la legislación, la demografía, la sociología, la economía y la antropología.(<sup>1</sup>)

A continuación se definirán y explicarán los conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía según la Clasificación de la Organización Mundial de la Salud.

La Organización Mundial de la Salud define tres dimensiones en la que puede verse afectada una persona: DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD y MINUSVALÍA; estados que pueden tener sus orígenes en una enfermedad o alteraciones congénitas.(<sup>2</sup>)

Durante la evolución de una enfermedad se producen una serie de acontecimientos que van dando lugar a estos tres conceptos:

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas, " Reglas Estándar sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", Buenos Aires, 1996.

<sup>2</sup> Ministerio de Asuntos Sociales, " Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías", se, Madrid, 1983.

Primer acontecimiento:

Algo anormal ocurre en el individuo, puede estar presente en el momento de nacer o adquirirse más tarde. Una cadena de circunstancias causales, la "etiología", da lugar a cambios en la estructura o funcionamiento del cuerpo, la "patología". Los cambios patológicos pueden hacerse patentes o no, se describen "manifestaciones", que suelen designarse como "síntomas y signos".

Segundo acontecimiento:

Alguien se da cuenta de lo que ocurre; se exterioriza el estado patológico. En la mayoría de los casos el propio individuo toma conciencia de las manifestaciones de la enfermedad.

También ocurre que se presentan síntomas que no pueden relacionarse en un momento dado con ningún proceso de enfermedad subyacente. Hay algo que aflora al exterior, aún cuando no se sepa cuál es su razón. Dichos síntomas se podrían asociar a algún trastorno de alguna estructura o proceso corporal esencial.

En contraste con lo anterior puede detectarse alguna anomalía de la que el propio paciente no está consciente. Desde el punto de vista del

comportamiento, el individuo ha tomado conciencia o se ha visto obligado a tomar conciencia de que está enfermo. Su enfermedad es el preludio que anuncia la existencia de deficiencias, anormalidades en la estructura y apariencia corporal y en el funcionamiento de un órgano o sistema, como consecuencia de alguna causa.

Las deficiencias representan perturbaciones a nivel de un órgano.

Tercer acontecimiento:

El rendimiento o conducta del individuo puede verse alterado como consecuencia de esta toma de conciencia, de forma refleja o por una decisión consciente. Puede ocurrir que haya que renunciar a algunas de las actividades habituales y de esta forma se objetiviza la experiencia.

Son significativas las respuestas psicológicas. Ante la presencia de la enfermedad se pueden hacer presentes una serie de pautas de enfermedad que se manifiestan en la conducta del individuo que trata de responder a lo que otros esperan de él.

Estas experiencias representan discapacidades, que reflejan las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo.

Las discapacidades representan perturbaciones a nivel de la persona.

Cuarto Acontecimiento:

La propia toma de conciencia o bien el cambio en la conducta o comportamiento a que da lugar, pueden colocar al individuo en una situación de desventaja en relación con otros, adquiriendo así la experiencia una dimensión social. Este plano refleja la respuesta de la sociedad a la experiencia del individuo ya sea que se exprese mediante actitudes, como generando un estigma, o a través del comportamiento, pudiendo plasmarse en instrumentos específicos, como sería la legislación.

Estas experiencias representan la minusvalía, las desventajas que se producen como consecuencia de la deficiencia y la discapacidad. La relación explícita con el valor concedido al rendimiento o estatus de un individuo hace lógicamente que éste sea el plano más problemático de las consecuencias de la enfermedad.

Estos tres últimos acontecimientos; exteriorización, objetivación y socialización, se identifican con los tres estados: deficiencia, discapacidad y minusvalía respectivamente.

A continuación se definen estos tres conceptos de manera más detallada.

**DEFICIENCIA** :“ Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.<sup>(3)</sup>

La deficiencia se caracteriza por pérdidas o anormalidades que pueden ser temporales o permanentes, e incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida en una extremidad, órgano, tejido u otra estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo, incluyendo los sistemas de la función mental.

Aunque influya en la descripción de la identidad en un momento dado, las deficiencias no se subordinan a su etiología, al cómo apareció o se desarrolló la situación; incluye situaciones innatas y adquiridas, como puede ser una anormalidad genética o las consecuencias de un accidente. La utilización del término “deficiencia” no indica

---

<sup>3</sup>Ministerio de Asuntos sociales, “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías”, se, Madrid, 1983.

necesariamente que haya una enfermedad o que se deba considerar que el individuo está enfermo.

**DISCAPACIDAD:** “ Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia ) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”<sup>(4)</sup>

La discapacidad se refiere a actividades complejas o integradas que se esperan de la persona o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas.

La discapacidad representa una desviación de la norma desde el punto de vista de la actuación como individuo, a diferencia de la del órgano o mecanismo. Lo característico de este concepto son los excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que, normalmente, se espera y que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. La característica fundamental es la objetivación.

Este es el proceso por el cual una limitación funcional se manifiesta como una realidad en la vida diaria, con lo cual el problema se hace

---

<sup>4</sup> Ministerio de Asuntos Sociales, “ Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Munisvalías “, se, Madrid, 1983.

objetivo al interferir las actividades corporales. La discapacidad toma forma al tiempo que el individuo toma conciencia de un cambio en su identidad.

**MINUSVALÍA:** “ Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso”

( en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales.)(<sup>5</sup>)

En el concepto de minusvalía hay tres características importantes que deben tenerse presentes:

1. Se concede un valor a la desviación de una norma estructural, funcional o de actuación, bien por parte del propio individuo o de sus semejantes en el grupo con que se relaciona.
2. La valoración depende de las normas culturales, de tal manera que una persona puede ser minusválida en un grupo y en otro no, el tiempo, lugar, estatus y rol son todos ellos elementos con los que hay que contar.

---

<sup>5</sup>Ministerio de Asuntos Sociales, “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” , se, Madrid, 1983.

3. De primera instancia, la valoración suele ser en desventaja del individuo afectado.

La minusvalía se caracteriza por una discordancia entre la actuación o status del individuo y las expectativas del grupo concreto al que pertenece. La desventaja se acrecienta como resultado de su imposibilidad de adaptarse a las normas de su mundo. La minusvalía es por ello un fenómeno social, que representa las consecuencias sociales y ambientales que se derivan para el individuo por el hecho de tener deficiencias y discapacidades.

La esencia de una valoración negativa por parte de la comunidad es la discriminación, pero, sin embargo, el concepto es esencialmente neutro por lo que se refiere a sus orígenes. De modo que la intención del propio individuo no tiene una repercusión inmediata; la desventaja puede presentarse cuando el individuo se desvía a pesar de sus propios deseos, pero puede aparecer también cuando la desviación pasa inadvertida o es producto de su propia decisión. Dentro del concepto se pueden incluir también fenómenos como el invalidismo o dependencia excesiva de una institución.

Los conceptos pueden quedar relacionados de la siguiente manera:<sup>(6)</sup>

<b>ENFERMEDAD</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>MINUSVALÍA</b>
intrínseca	exteriorizada	objetivada	socializada

Esta representación de los conceptos, en la realidad no tiene una progresión lineal.

La minusvalía puede ser consecuencia de una deficiencia sin que medie un estado de discapacidad.

Se pueden dar disparidades importantes en el grado en que los distintos elementos de la secuencia se separan de sus normas respectivas y como consecuencia de ello, no se puede suponer que haya una consonancia en los grados de discapacidad y de minusvalía.

---

<sup>6</sup> Ministerio de Asuntos Sociales, "Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías", se, Madrid, 1983.

Puede suceder, también, que algunas discapacidades pueden retrasar o mascarar el desarrollo o reconocimiento de otras capacidades; así, una deficiencia del lenguaje puede dificultar la expresión de otras cualidades relacionadas, por ejemplo, la inteligencia, o puede suceder que el hecho de tener determinadas minusvalías puede dar lugar no sólo a distintas discapacidades, sino también, en ciertas ocasiones a la deficiencia de algunas facultades.

Cada uno de los conceptos es en gran parte independiente de sus orígenes, por lo cual no se debe excluir la posibilidad de estos fenómenos secundarios.

En síntesis podemos decir que el término deficiencia se refiere a la alteración orgánica o funcional que presenta una persona. La discapacidad tiene que ver con el efecto que esta deficiencia puede tener para el ejercicio de las actividades normales y rutinarias de la vida diaria.

La minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad,

que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.

Por último es importante señalar que esta diferenciación de los conceptos, *deficiencia*, *discapacidad* y *minusvalía*, que realiza la O.M.S., ha sido de gran utilidad, sobre todo para el tratamiento de los nuevos enfoques que se realizan en las distintas disciplinas que se han preocupado del tema de la integración social de las personas con discapacidad.

En el caso de un trabajador con deficiencia mental, se encontraría en la dimensión de la minusvalía, ya que cuando no está inserto laboralmente está limitado a ejercer su rol de trabajador.

## **1.2. MARCO CONCEPTUAL CHILENO**

Cabe señalar que lo anteriormente expuesto ha servido como directriz para determinar los conceptos que en nuestro país se utilizan con respecto a la discapacidad, así queda demostrado en la Ley No 19.284, "Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad", primer cuerpo legal que en la legislación chilena aborda en forma integral el tema de la discapacidad.

Es así como en el artículo 3º de esta ley, se establece que "se considera persona con discapacidad a toda aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada en a lo menos 1/3 su capacidad educativa, laboral o de integración social".<sup>(7)</sup>

De la definición dada surgen los siguientes elementos:

---

<sup>7</sup> Ley N° 19.284, "Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad", Título I, Normas Preliminares, artículo tercero.

- La discapacidad es una consecuencia de una o más deficiencias que afectan a la persona.
- Estas deficiencias pueden ser de orden físico, psíquico o sensorial.
- La deficiencia puede ser congénita o adquirida.
- La deficiencia debe ser previsiblemente de carácter permanente.
- Para calificar la deficiencia no interesa la causa que la hubiera originado.
- La deficiencia, para ser considerada como tal, debe obstaculizar en a lo menos, 1/3 la capacidad educativa, laboral o de integración social de la persona.
- La deficiencia constituye una discapacidad sólo cuando ella obstaculiza en, a lo menos, 1/3 la capacidad educativa, laboral o de integración social de la persona.

El Decreto Supremo N° 2505 de 1994 del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento para la Evaluación y Calificación de la Discapacidad, dispone en su artículo 1°, Título I de Definiciones, que para los efectos de la aplicación del artículo 3°, la discapacidad debe estar referida a la plena capacidad de satisfacer las exigencias del

medio, respecto de un sujeto sin discapacidad de igual edad, sexo, capacitación, condición social, familiar y de igual localidad geográfica que el sujeto a evaluar.

En su artículo 2° dispone que se entenderá por discapacidad educativa, laboral y de integración social, lo siguiente:

**Discapacidad educativa:** Es aquella en la que la persona por sus características particulares tiene necesidades especiales ante las tareas de aprendizaje, las que demandan adecuaciones curriculares, a fin de garantizarle reales posibilidades de Educación.

**Discapacidad laboral :** Es la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo a su sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga.

**Discapacidad para la integración social:** Es aquella en la que una persona por su deficiencia psíquica o mental, física y/o sensorial presenta un menoscabo de su capacidad de inserción en las

actividades propias de la sociedad humana, de la familia y/o de los grupos organizados de la sociedad, viendo disminuidas así sus posibilidades para realizarse material y espiritualmente en relación a una persona no discapacitada en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social y familiar y de igual localidad geográfica.

En su artículo 3° dispone que se considera disminuida en un tercio la capacidad de una persona, en el orden educativo, laboral o de integración social, cuando presente a lo menos alguna de las siguientes deficiencias en las áreas psíquico mental, física y/o sensorial :

**Deficiencias psíquicas o mentales:** es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la Organización Mundial de la Salud y administrado individualmente, y/o presenten trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.

**Deficiencias sensoriales:** son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de fonación, que disminuyen en a lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica.

Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto.

**Deficiencias físicas:** Son aquellas que producen un menoscabo en a lo menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a las de la persona con discapacidad.

Es importante señalar que a lo largo de este estudio se adoptará el término de "persona con discapacidad", no sin advertir que esto obedecerá a la tendencia aceptada por los organismos internacionales (O.M.S.), generalizada en los países latinoamericanos. Sin dejar de recordar que la palabra discapacidad habla de la alteración objetiva en una capacidad del individuo, por el efecto de una deficiencia, pero que

ésta no connota en sí misma una limitación o una desventaja suya sino el simple reconocimiento del efecto de la deficiencia.

## **2. LA DEFICIENCIA MENTAL**

“La Deficiencia Mental ha constituido un problema para la educación desde que ésta se pretendió generalizar y hacer extensiva a todos los miembros de la sociedad”.<sup>(8)</sup>

Los primeros esfuerzos oficiales tendientes a buscar una solución a la carga que significaban los individuos con menor capacidad intelectual en el sistema educacional, se remontan al año 1894, en que la Municipalidad de París encargó al psicólogo Alfred Binet que buscara un método que permitiera seleccionar de entre los educandos aquellos que no estuviesen capacitados para los estudios. Este hecho determinó el surgimiento de los test de inteligencia en Francia.

Lo que la inteligencia (o su falta) significaba conceptualmente, no preocupó a Binet, llegando éste a afirmar que inteligencia era lo que medían sus pruebas.

---

<sup>8</sup> Brinkmann Hellmut, “¿Un problema?...La Deficiencia Mental”, se, Santiago, 1974.

Distinto fue el caso de Francis Galton en Inglaterra, quien llevado por su inquietud de estudiar los mecanismos de la herencia, especialmente de las capacidades intelectuales, desarrolló una serie de pruebas que publicó en 1883 tendientes a medir las capacidades intelectuales, utilizando la palabra "test" para designarlas.

Los trabajos de Binet tuvieron relevancia en el campo de la educación. Sus primeros procedimientos para medir las capacidades de los niños en edad escolar los corrigió posteriormente con Jules Simon, llegando a crear una estandarización de las pruebas.

Establecieron para cada rango de edad, con intervalos de un año, un conjunto de tareas y problemas que los niños debían resolver. Si el 75% de los niños de una edad determinada respondía satisfactoriamente, se consideraba a esa prueba, adecuada a la edad. Finalmente seleccionaron cinco pruebas para cada año de edad. Para determinar la edad mental de un niño, establecían luego como edad base aquella en que el niño era capaz de responder, satisfactoriamente los cinco problemas correspondientes. A esa edad base se agregaba luego 1/5 de año por cada problema adicional que resolvía. A la edad mental total así obtenida, se le restaba la edad cronológica del niño. Si

la diferencia resultaba negativa, el niño tenía un “retardo intelectual”. Si resultaba positiva el niño estaba “adelantado intelectualmente”.

Débil mental se consideraba al niño con un retardo de dos o más años, si era menor de nueve años y con un retardo de tres o más años, si tenía más de nueve años de edad.

Este procedimiento fue criticado por William Stern, a quien pareció muy poco discriminatorio. Propuso en el año 1912, el concepto de Coeficiente Intelectual, correspondiente a la razón entre la edad mental dividida por la edad cronológica y multiplicada por cien, para cuantificar la capacidad intelectual de las personas.

“Desde entonces se ha venido revisando el concepto de coeficiente intelectual, como también el de inteligencia y de deficiencia mental. La designación como “retardo mental” tiene una connotación temporal, en que se compara el grado de desarrollo, medido en unidades de tiempo (años), de dos edades (cronológica y psicológica o mental). La denominación como “deficiencia mental”, difiere de las anteriores no

sólo en el sentido que sugiere la falta de algo, sino también en cuanto no implica consideraciones causales o etiologías.

Si tomáramos el término retardo mental con su implicación de madurez no lograda, parecería adecuado procurar de alguna manera que la madurez se complete. Es por eso que no parece ser un nombre adecuado para esta anormalidad, como lo destaca J. Tiedman, cuando propone en cambio la denominación "dificultades cognitivas". Se pueden englobar bajo este concepto no sólo los casos con una capacidad intelectual general inferior al promedio, sino también aquellos que teniendo una capacidad normal, tienen algún tipo de impedimento que interfiere su aprendizaje escolar".<sup>(9)</sup>

Frente a esto, es evidente que no conviene dar un nombre común a fenómenos diferentes, aún cuando en sus manifestaciones podrían ser similares (bajo rendimiento escolar), especialmente si sus etiologías, sus tratamientos y logros posibles son diferentes.

"La disparidad de opiniones en cuanto a qué puntaje de coeficiente intelectual debe considerarse como límite entre la capacidad normal y la deficiencia mental, ha causado no sólo problemas para la

---

<sup>9</sup> Brinkmann Hellmut, "¿Un problema?...La Deficiencia Mental", se, Santiago, 1974.

comparación de los resultados arrojados por las investigaciones de diferentes autores, cuando no se explicitan los criterios clasificatorios, sino que también ha interferido en la adecuada resolución de los problemas educacionales que la deficiencia mental plantea. A ello hay que agregar las implicaciones psicológico - sociales que en un contexto más amplio puede tener, no sólo para los individuos que sean catalogados de deficientes, sino también para la sociedad en general, el hecho de que el límite se sitúe en uno u otro punto de la escala del coeficiente intelectual. Si esto fuese así la proporción de personas con deficiencia mental en la población podría variar de una entre seis a una entre 33 personas, o dicho de otro modo, entre un 3 y un 16 %".<sup>(10)</sup>

Tradicionalmente, en la mayoría de las normas legales se considera como límite un coeficiente intelectual de 70. Propositiones más actuales estiman adecuado establecerlo en un coeficiente intelectual de 85. Aquí surge una diferencia de enfoques; si se tiene presente que las personas con coeficiente intelectual de 75 u 80. son, en general, capaces de completar su instrucción aún cuando sea con dificultades, y de llevar una vida económicamente independiente, parece razonable situar el límite en los 70 puntos. Al pensar en términos estadísticos, y

---

<sup>10</sup> Brinkmann Hellmut, "¿Un problema?...La Deficiencia Mental", se, Santiago, 1974.

considerar una desviación estándar por debajo del promedio como el límite inferior del rango normal, éste resulta igual a 85 puntos. Esta es la posición de Hener al proponer su definición de deficiencia mental a la Asociación Americana para la Deficiencia Mental de los E.E.U.U.:

“La deficiencia mental se refiere a un funcionamiento intelectual general inferior al promedio, que tiene su origen en el período del desarrollo y va asociada con un deterioro de la conducta adaptativa”.<sup>(11)</sup>

De acuerdo con esta definición, el diagnóstico del estado intelectual de una persona puede ser sólo una descripción de su comportamiento actual manifiesto y no una predicción de un estado futuro. Al respecto, si bien se han hecho investigaciones comparando mediciones repetidas de coeficiente intelectual, comprobándose en algunos casos que cambia poco o nada a través del tiempo, parecen ser más concluyentes las investigaciones que demuestran lo contrario: hay quienes han demostrado que los cambios en el medio ambiente de los sujetos producen disminuciones significativas en el coeficiente intelectual, en algunos casos, mientras que otras investigaciones han podido

---

<sup>11</sup> Brinkmann Hellmut, “¿ Un problema ?...La Deficiencia Mental”, se, Santiago, 1974.

demostrar aumentos del coeficiente intelectual, como consecuencia de cambios ambientales, en otros casos. Esto no significa necesariamente que las capacidades de estas personas han sufrido alguna variación, sino que su ejecución, su conducta o respuesta a una situación específica es distinta.

Con ello no se pretende negar importancia que tienen las potencialidades de las personas, sino sólo destacar que la evaluación del coeficiente intelectual es una apreciación momentánea del nivel de desempeño de un individuo, que podemos considerar predictivo de un rendimiento futuro sólo en la medida que se mantengan invariantes las condiciones que determinan ese desempeño.

Aquí se pretende considerar esto en el sentido que el diagnóstico depende de una descripción de la conducta en relación a aquella esperada para un sujeto de esa edad, en su propio medio. Enfatiza además las consideraciones respecto de la adaptación social de las personas. Este aspecto es de gran importancia en un medio social donde se tiende a valorar a los individuos, en función de su cumplimiento de las normas y expectativas sociales. Además, habría que agregar que esta definición evita la noción de incurabilidad o

irrecuperabilidad que tiñen definiciones de deficiencia mental, al considerar la deficiencia como un síntoma conductual no necesariamente estable a través del tiempo.<sup>(12)</sup>

Las definiciones planteadas anteriormente pertenecen a quienes piensan que la inteligencia es medible, pero en la actualidad existe otra visión sobre la inteligencia y si ésta puede ser medida a través de test.

El Doctor Reuven Feuerstein, psicólogo clínico, israelí opina que la inteligencia no es medible ya que el concepto de medida no puede ser empleado para el hombre y su actividad; "Se debe ser modesto delante del organismo humano, que no es predecible. Cambiaría el término *medida* por el de *evaluación*".<sup>(13)</sup>

El término inteligencia lo define como "la capacidad del individuo de utilizar la experiencia pasada para adaptarse mejor a nuevas

---

<sup>12</sup> Brinkmann Hellmut, "¿Un problema?...La Deficiencia Mental", se, Santiago, 1974.

<sup>13</sup> Feuerstein Reuven, "Inteligencia y Potencial de Aprendizaje: Evaluación y Desarrollo, Una Metodología Didáctica Centrada en los Procesos", Editorial Cincel, Madrid, sf.

situaciones, la capacidad de beneficiarse de la experiencia anterior".<sup>(14)</sup>

Considera que los test clásicos son ciertamente el signo de una capacidad pero la duda que se plantea es qué pasa cuando uno se enfrenta a un fracaso. Para las personas con desventajas, los test pueden convertirse en una fuente de peligro, fijándole al sujeto un estado.

---

<sup>14</sup> Feuerstein Reuven, "Inteligencia y Potencial de Aprendizaje: Evaluación y Desarrollo, Una Metodología Didáctica Centrada en los Procesos", Editorial Cincel, Madrid, sf.

## **2.1. LAS BASES DE LA TEORÍA DE REUVEN FEUERSTEIN**

Su trabajo está basado en una gran experiencia con adolescentes israelíes de ejecución retardada, por razones asociadas a diversos orígenes culturales, vidas destrozadas y limitadas oportunidades para aprender.

Feuerstein se preocupa por las habilidades de aprender y de resolver problemas; por qué el desarrollo de estas habilidades fracasa en ausencia de una mediación sistemática de aprendizaje en la primera infancia por parte del adulto; y cómo mucho más tarde, las deficiencias cognoscitivas identificadas pueden ser remediadas por un programa de instrucción formal. Se inspiró en dos grandes maestros de la escuela de Ginebra, los profesores Jean Piaget y André Rey, e inició así su trabajo logrando un cambio radical al pasar de un proceso estático a uno dinámico, en el cual la situación de test era transformada en una experiencia de aprendizaje para el niño; y en última instancia, en un programa de instrucción formal destinado a cambiar la estructura cognoscitiva del individuo de ejecución retardada para transformarlo en un pensador autónomo e independiente capaz de iniciar y elaborar ideas.

Después de 25 años de experiencias, Feuerstein sostiene que: “excepto en los casos más severos de impedimentos genéticos u orgánicos, el organismo humano está abierto a modificabilidad en todas las edades y estados del desarrollo”.<sup>(15)</sup>

En el desarrollo de la fundamentación teórica para su trabajo, Feuerstein tuvo que superar tres tradiciones en cuanto al desarrollo intelectual: la Teoría psicodinámica, el Conductismo y la Psicometría. Estas tres corrientes no le prestaron atención al más grande atributo humano: “ la habilidad de pensar”.

“La cognición es el punto medular de la adaptación con éxito. El desconocimiento de los procesos cognoscitivos ha llevado a producir una difundida creencia que la inteligencia es una cosa que uno tiene, y que intentar cambiar la estructura y curso del desarrollo intelectual, es vano, si no imposible.

Feuerstein procede a demostrar la mutabilidad del intelecto en respuesta a intervenciones ya encaminadas en adolescentes y jóvenes

---

<sup>15</sup> Martínez Beltrán José María, “Metodología de la Mediación en el P.E.I.”, Editorial Bruño, sf.

adultos. El está interesado no en el contenido de la mente, sino en la estructura formal del pensamiento”.<sup>(16)</sup>

---

<sup>16</sup> Martínez Beltrán, José María, “Metodología de la Mediación en el P.E.I.”, Editorial Bruño, sf.

### **3. DISCAPACIDAD EN CHILE**

A partir de 1990 el Gobierno de Chile incorpora a los "grupos vulnerables" de la población como uno de los objetivos prioritarios de su política social, incluyendo entre ellos a las personas con discapacidad. Se considera como grupo vulnerable, "a todos aquellos que mediante sus propios esfuerzos, iniciativas y recursos no pueden acceder a los circuitos satisfactorios de necesidades básicas, por ello es necesario apoyarlos mediante acciones específicas de política para incorporarlos a un proceso efectivo y real de integración social y de participación en el proceso de desarrollo social y económico del país".<sup>(17)</sup>

Lo anterior se fundamenta en el principio de equidad social, según el cual el Estado asume un rol esencial e insustituible en procurar la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos.

De acuerdo a esta perspectiva, las personas con discapacidad pasan a ser consideradas como personas útiles a la sociedad.

---

<sup>17</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación, "Antecedentes sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile", se, Santiago, 1996.

El gobierno además consideró recomendaciones y acuerdos internacionales:

El plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, definido para el decenio 1982 - 1992. Este plantea el derecho que tienen todas las personas con discapacidad para participar en igualdad plena en la vida social.

El acuerdo de los gobiernos en las II y III Conferencias Iberoamericanas sobre Políticas de Envejecimiento y Discapacidad, realizadas en Cartagena de Indias, Colombia (1990) y Santiago de Chile (1992 ), que concluyen con el compromiso de incorporar el tema de la discapacidad en las políticas públicas de los países miembros.

La propuesta de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que recomienda para la región una transformación productiva con equidad.

Los principios emanados del Convenio N° 159 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), referidos a la readaptación

profesional y empleo de las personas con discapacidad, ratificado por Chile en el mes de enero del año 1995.

En el año 1990, mediante el Decreto Supremo N° 94, se creó el Consejo Nacional de la Discapacidad, llamado a cumplir con dos objetivos :

1. Establecer en el marco de la Política Social del Gobierno, los lineamientos para el diseño de una política nacional de la discapacidad.
2. *Elaborar un ante - proyecto de ley destinado a lograr la inserción social de las personas con discapacidad.*

Ambos objetivos debían basarse en los siguientes principios.

### **3.1. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA UNA POLÍTICA NACIONAL**

#### **UNIVERSALIDAD**

“ La política de la discapacidad tenderá a satisfacer las necesidades de todas las personas con discapacidad, sin distinción. Los recursos movilizados por esta política deberán beneficiar equitativamente a las personas con discapacidad de todos los estratos sociales. Todo lugar donde se haga presente un hecho, una relación social, deberá ser permeado por las ideas y los requerimientos de la política relativa a la integración social y no discriminación de las personas con discapacidad.

El carácter universal de esta política mostrará toda su pertinencia en lo tocante a la prevención. Ningún sector de la vida social permanecerá al margen en el trabajo de elaboración y en la ejecución de la política relacionada con las personas afectadas por una discapacidad” .<sup>(18)</sup>

---

<sup>18</sup> Departamento de Estudios y Desarrollo, FONADIS, “Programa para la Integración de las Personas con Discapacidad”, se, Santiago, 1995.

## **NORMALIZACIÓN**

“La Normalización responde al derecho que tienen las personas con discapacidad a vivir de acuerdo con las pautas y condiciones comúnmente aceptadas en que se desenvuelve la vida de cualesquiera otra persona de su edad, y en que los servicios que se les preste impliquen un mínimo grado de limitación intrusión o apartamiento de esas pautas y condiciones de vida”.<sup>(19)</sup>

Ello significa que las personas con discapacidades han de ser tratadas por los agentes de servicios, antes como personas, que como personas con discapacidades, y que deben ser libres para ejercitar el más alto nivel de autonomía personal: compatible con su capacidad para entender los riesgos y consecuencias de sus elecciones.

Normalización debe significar que en la población con discapacidad deben regir los mismos modos de distribución de las oportunidades profesionales, de consumo de bienes culturales, de expectativas de movilidad social, de posibilidades de participación en las actividades productivas, de acceso al bienestar y a la seguridad personal y familiar.

---

<sup>19</sup> Conferencia Iberoamericana sobre Políticas de Envejecimiento y Discapacidad, Cartagena de Indias, octubre, 1992.

Que a las personas con discapacidad puedan ser aplicados los mismos parámetros con que se evalúan bienestar y malestar en la sociedad global; y que dichas evaluaciones arrojen magnitudes y tendencias semejantes a lo que es estadísticamente normal para la población.

## **DEMOCRATIZACIÓN**

“La democratización supone el hacer accesible a todos los ciudadanos el derecho a disfrutar de una vida plena y a participar del desarrollo económico, social y cultural de su comunidad, mediante la generación de políticas, estrategias y medios que promuevan el incremento y la calidad de las oportunidades en educación, salud y trabajo”.<sup>(20)</sup>

En la medida que en muchos de los países de la región subsistan trabas que impiden o limiten este disfrute, y que marginen de los procesos de desarrollo a amplias capas de la población, entre las que se encuentran las personas con discapacidades, se hace indispensable efectuar una acción decidida dirigida a disponer de una cobertura amplia y diversificada de servicios y de los canales

---

<sup>20</sup> Conferencia Iberoamericana sobre Políticas de Envejecimiento y Discapacidad, Cartagena de Indias, octubre, 1992.

adecuados para garantizar su efectividad, abriendo posibilidades de participación que hagan que las personas con discapacidades tomen parte en las decisiones de planificación, ejecución y control de las acciones que los involucran.

## **CONTINUIDAD**

Las acciones que favorecen la prevención, la rehabilitación, la integración social de personas con discapacidad, no pueden tener un carácter puntual, o estar subordinadas a coyunturas económicas, políticas u otras, sino que deben tener la permanencia de los procesos estructurales en torno a los cuales gravita el quehacer social.

Ello nos lleva a considerar la política de integración de las personas con discapacidad como una más, entre otras tantas tareas permanentes del Estado, y por ello, sometida al principio de continuidad de la acción estatal cuyos garantes son los poderes públicos.

Es el carácter de continuidad, el factor que hace posible la vigencia de los tres principios anteriormente indicados.

Sólo una política que reúna los atributos de *Universalidad, Normalización, Democratización y Continuidad*, actualizándolos regularmente, puede asumir el desafío de oponer con éxito la integración social a la segregación y la discriminación de quienes se diferencian de la mayoría, a causa de una discapacidad.

- En diciembre de 1991 el Consejo dejó de funcionar entregando al presidente de la República el anteproyecto de la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad. Además dejó avanzada la discusión para el desarrollo de los lineamientos para una política específica hacia la discapacidad.

En enero de 1994 fue promulgada la Ley N° 19.284 de “Integración Social de las Personas con Discapacidad”. Esta ley tiene por objeto “establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración social de las personas con discapacidad en la sociedad y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las Leyes de la República de Chile, reconocen a todas las personas”.<sup>(21)</sup>

---

<sup>21</sup> Ley N° 19.284, Título I, Normas Preliminares, artículo primero.

El tema de la Inserción Laboral aparece en el título IV de la ley: “De la Equiparación de Oportunidades, en su capítulo III de la Capacitación e Inserción Laboral”. Allí se plantea en los artículos N°s 33 al 38, la promoción de la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo; se amplía el límite de edad para celebrar contratos de aprendizaje para las personas con discapacidad de 21 a 24 años; se señala que en los programas de capacitación financiados total o parcialmente por el Estado, en conformidad a lo dispuesto en el párrafo 3 del Título y del decreto ley N° 1.446 de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se deberán adoptar las medidas necesarias para permitir la participación de las personas con discapacidad, sin límites de edad y con materiales y elementos adaptados al uso y beneficio de las mismas.

Se señala además la obligación del Estado de velar porque los programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad se formulen y lleven a cabo de acuerdo a las necesidades de éstas y a los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

En este capítulo de la ley, desde el punto de vista de la Inserción Laboral, se pueden encontrar una serie de principios generales, enmarcados en las normativas internacionales, que asignan al Estado la tarea de crear las condiciones que permitan a las personas con discapacidad asegurar su independencia, desarrollo personal, su derecho a constituir una familia y gozar una vida digna.

No se indican los responsables directos del desarrollo de las acciones en esta área, esto se debe a que "la inserción laboral de las personas con discapacidad sólo es posible por la acción simultánea y complementaria de múltiples actores: sector salud, educación, trabajo y previsión social, transportes, autoridades locales, las propias personas con discapacidad, su movimiento asociativo y sus familias, los trabajadores en general y los empresarios".<sup>(22)</sup>

Esto puede explicar también por qué no existe en la reglamentación de la ley un apartado específico para operacionalizar el proceso de inserción laboral.

---

<sup>22</sup> Ministerio de Planificación y Cooperación, "Antecedentes sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile", se, Santiago 1996.

### **3.2. ENTIDADES ENCARGADAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En la actualidad existen entidades encargadas de la inserción laboral y capacitación de las personas con discapacidad, entre ellas podemos mencionar como las más importantes el Fondo Nacional de la Discapacidad, *FONADIS*, la Sociedad de Fomento Fabril, *SOFOFA* y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, *SENCE*.

## **FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD, FONADIS**

El FONADIS es una persona jurídica de derecho público, de carácter autónomo, creado por la ley N° 19.284, cuya finalidad es administrar en favor de las personas con discapacidad a que se refiere la propia ley los recursos mencionados en el artículo 54 de la misma.

Los recursos que administre el FONADIS deberán destinarse preferentemente a los siguientes fines:

- a) Financiar, total o parcialmente, la adquisición por parte de terceros de las ayudas técnicas a que se refieren los artículos 5° y 40°, destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan.
- b) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que de preferencia se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social de dichas personas.

El FONADIS ha hecho un esfuerzo especial por desarrollar un programa de capacitación y colocación laboral de personas con discapacidad que responda por un lado al mandato explícito de la ley y

por otro a los imperativos éticos de justicia social y equidad que conforman la base de la Política Social del Supremo Gobierno.

El principal objetivo del programa es lograr la colocación de las personas con discapacidad que participan en él, como un paso trascendental hacia una mayor autonomía, entendida ésta como el modo y el éxito con que una persona con discapacidad logra manejar las dependencias suscitadas por ella.

El programa contempla acciones en 4 áreas:

- Proyectos de Capacitación e Inserción Laboral.
- Becas de Estudio en Instituciones de Enseñanza Técnica Profesional.
- Apoyo a Microempresarios.
- Proyectos de Talleres Laborales.

### **Proyectos de Capacitación e Inserción Laboral.**

El FONADIS, desde su nacimiento en 1994 ha llevado a cabo 4 llamados a concursos nacionales de proyectos de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad uno en cada año. El

llamado correspondiente a 1997 se resolvió con la adjudicación de 19 proyectos, en distintas regiones del país.

La modalidad de proyectos que se financia en estos concursos apunta a cursos ejecutados por instituciones públicas o privadas sin fines de lucro que tengan idoneidad técnica, solvencia financiera y experiencia profesional en el campo de la capacitación debidamente comprobada.

Los usuarios de los proyectos son personas de ambos sexos, de 17 años y más, con una o más discapacidades, que se encuentren cesantes, buscando trabajo por primera vez, subempleados o que trabajen en una actividad informal por cuenta propia y que estén en situación de marginalidad social. Además que por sus características, tipo y grado de su discapacidad estén en condiciones de asimilar con éxito la capacitación e integrarse laboralmente en la empresa formal.

Cada proyecto incluye una campaña de sensibilización de la comunidad y del empresariado, y un plan de colocación laboral de las personas con discapacidad que aprueban el curso.

De las experiencias obtenidas en estos tres años se puede decir que el éxito que pueda tener un proyecto, está relacionado a un diagnóstico previo que se debe realizar en el lugar donde éste se ejecutará. Este diagnóstico tiene que ver con los puestos de trabajo, índice de cesantía, y postura del sector empresarial.

No se debe perder de vista el proceso que se desprende de la ejecución de un proyecto de capacitación, donde la primera etapa es la **COLOCACIÓN**. Ésta debe apuntar a la integración de la persona con discapacidad; la relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y el grado de autonomía (integración independiente).

Las personas con discapacidad en general, presentan un bajo índice de autocolocación de allí que es importante y esencial la Intermediación Laboral, parte sustantiva en el proceso de inserción laboral, que consiste en la colocación en manos de profesionales especialistas que deben analizar los puestos de trabajo a partir de las aptitudes, expectativas, características físicas, tipo de personalidad, edad y sexo, entre otras.

Otro aspecto importante es la adaptación de la empresa en cuanto a la infraestructura, barreras urbanísticas y arquitectónicas, que influye y condiciona la colocación e inserción laboral.

La intermediación laboral está a cargo de las Oficinas de Colocaciones Municipales, dependencias encargadas de ejercer el nexo entre la oferta y demanda de trabajo.

La existencia de las Oficinas de Colocaciones Municipales son de carácter obligatorio, a excepción de aquellos municipios que expresamente son eximidos de esta responsabilidad mediante resolución fundada del Ministerio del Interior. Existen también en menor número oficinas privadas de colocación.

En 1995, a instancias del Proyecto de Apoyo a los Programas de Inserción Laboral de las personas con discapacidad , O.I.T./MIDEPLAN, se inició un programa interinstitucional de trabajo, en el cual participa el SENCE, orientado a incorporar a esta población como nuevos usuarios de las Oficinas de Colocaciones Municipales.

## **Becas de Estudio**

Se trata de becas de estudio de carreras técnicas de 4 semestres de duración que el FONADIS financia por completo, agregando un suplemento de recursos para movilización y alimentación por beneficiario. Se trata de un proyecto piloto que partió el año 1995 en sólo 4 regiones del país.

## **Apoyo a Microempresarios**

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) suscribieron un convenio en diciembre de 1994. Se comprometieron a implementar un programa *para generar oportunidades a un grupo social particularmente marginado y empobrecido, conformado por las personas con discapacidad.*

Se trata del financiamiento directo a pequeños proyectos, orientados a a compra de activos fijos y/o capital de trabajo, y acompañado de apoyo técnico.

## **SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL**

La Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, es una agrupación industrial -empresarial, que a través de su Comisión de Acción Social del Consejo del Área de Desarrollo Social, desarrolla un programa sistemático orientado a abrir espacios de participación de las personas con discapacidad a la vida comunitaria y especialmente a la vida laboral.

En dicho programa se promueve una activa participación de los empresarios y de la base comunitaria organizada, asumiendo en conjunto diversas iniciativas que apunten a la integración a nivel local.

Desde el punto de vista institucional, la SOFOFA ha enfatizado la difusión de este programa en sus empresas asociadas con el propósito de incorporar cada vez a más empresarios al desarrollo de diversas acciones en tal sentido.

A partir de 1992 decidió crear una entidad a nivel comunal, de carácter autónomo y voluntario, sin fines de lucro, compuesta por autoridades

locales, empresarios, representantes de diversas instituciones de la comunidad y las personas con discapacidad, destinada a influir en la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Estos organismos son los denominados Consejos Comunales de la Discapacidad, C.C.D., tienen como función primordial la agrupación de entidades relevantes de la comuna para favorecer la integración de las personas con discapacidad en el campo laboral, por medio de la elaboración de programas de acción innovadoras.

Los C. C. D. desarrollan sus propios diagnósticos acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad y a partir de ellos se elaboran las líneas de acción.

El sector privado, quien participa en los C. C. D., realiza importantes aportes tales como:

- Ubicación productiva; referida a los puestos de trabajo que existen en las empresas.

- Transmisión de conocimientos y experiencias; El empresario contribuye en el traspaso de información y experiencias con respecto a las tendencias ocupacionales.
  
- Fomenta y promociona la microempresa.

El objetivo final de la SOFOFA, es lograr que estos Consejos estén presentes en cada comuna del país y se transformen en activos canales para la integración social de las personas con discapacidad, y a la vez sean entes coordinadores entre el empresariado, las personas con discapacidad y la comunidad en general.

## **SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

El Servicio Nacional de Capacitación , SENCE, es un agente normador y cofinanciador del sistema de capacitación. El Estado a través del SENCE financia y lleva adelante programas públicos de capacitación, para personas que no tienen acceso a la capacitación directa impulsada por las empresas.

A contar de 1990, define dos líneas principales de trabajo: La primera es el Programa de Capacitación Ocupacional que está integrada por el Programa de Empresa, el Programa de Becas SENCE y el Programa de Capacitación de Jóvenes, el Programa de Convenios Internacionales y Programas Especiales. La segunda está relacionada con el asesoramiento técnico que por ley el SENCE debe otorgar a las Oficinas Municipales de Colocación, O.M.C.

### **Programas Especiales.**

Programa Especial de Capacitación para personas con Discapacidad.

Este programa fue incorporado por el SENCE, en forma piloto, en las licitaciones de programas ordinarios de becas realizados los años 1993

y 1994. Estuvo dirigido exclusivamente a personas con discapacidad, con el fin de capacitarlos en diferentes actividades propuestas por organismos especializados.

En el año 1995, y en atención al éxito obtenido en los cursos realizados los dos años anteriores, el SENCE decidió incorporar un programa dirigido principalmente a este segmento de la población: Incluyó una nueva metodología de trabajo, en el sentido de hacer una convocatoria para personas con discapacidad.

#### **4. *LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE***

No existen normas laborales especiales para las personas con discapacidad. Por ende, sus relaciones laborales deben regirse por las normas generales sobre la materia.

La única excepción la constituyen los artículos 15 y 16 de la Ley N° 18.600, sobre personas con deficiencia mental y los artículos 33 al 38 de la Ley N° 19.284.

El artículo 15 de la Ley N° 18.600 prohíbe que los organismos de la administración del Estado, discriminen respecto de las personas con deficiencia mental, en los llamados a concurso, nombramientos o contrataciones para funciones o labores que resulten compatibles con su condición sicobiológica.

El artículo 16 de la misma ley, permite que en el contrato de trabajo que

celebre la persona con deficiencia mental, las partes convengan libremente la remuneración sin ajustarse al ingreso mínimo.

La vigencia de este artículo ha motivado permanente polémica de parte de las instituciones vinculadas a la discapacidad mental, ya que propone una doble aberración legal: la contratación de un trabajo que la ley sanciona al ubicarse su cancelación por debajo del piso mínimo aceptado y el hecho de validar como parte contratante a la persona discapacitada mental, la que es declarada “incapaz absoluto” y por lo tanto imposibilitado de realizar por sí mismo cualquier tipo de acto jurídico.

## **4.1. NORMAS QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **DERECHO AL TRABAJO**

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

Desarrollando la norma constitucional, el artículo 2º del Código del Trabajo establece que el trabajo cumple una función social y constituye para cualquier ciudadano (a), un derecho y un deber.

### **EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Es un tipo de contrato de trabajo, establecido en los artículos 78 al 86 del Código del Trabajo, definido como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los

conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido; y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. La remuneración de un aprendiz no está sujeta a la remuneración mínima y es libremente convenida por las partes.

Este contrato tiene vigencia hasta la terminación del programa de aprendizaje, el que no puede exceder el 10% del total de trabajadores ocupados, a jornada completa, en la respectiva empresa.

Para los jóvenes con discapacidad la edad límite para celebrar Contrato de Aprendizaje es de 24 años, según el artículo 34 de la Ley N° 19.284.

Esta ampliación no constituye una discriminación arbitraria sino que es una respuesta a los especiales requerimientos que se puedan presentar por la discapacidad, permitiendo de este modo que esta modalidad llegue a un sector que presenta una mayor necesidad de utilizarla, como mecanismo de acceso a una futura inserción laboral.

## LA CAPACITACIÓN

Está definida como “el proceso destinado a promover, facultar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles lograr mejores condiciones de vida y de trabajo y, a la vez, incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los nuevos procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”.<sup>(23)</sup>

Los beneficiarios serán los trabajadores en actividad, los cesantes y los que buscan trabajo por primera vez.

Al SENCE le corresponde promover acciones de orientación ocupacional, entregar la información que facilite la elección de una profesión, actividad u ocupación, como también de los estudios que permitan lograr una adecuada capacitación ocupacional, y de las entidades encargadas de proporcionarlos. Además se preocupa de la colocación, entendiendo por ella al conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el

---

<sup>23</sup> O.I.T., MIDEPLAN, “Los Trabajadores con Discapacidad y la Legislación Laboral y Seguridad Social”, se, Santiago, 1996.

fin de celebrar un contrato de trabajo. Tal función la realizan las oficinas municipales de colocación que funcionan en cada municipalidad.

### **PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Respecto al derecho a asociarse, el artículo 212 del Código del Trabajo, reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquier sea su naturaleza jurídica, el derecho para constituir sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En esta materia son igualmente válidas las consideraciones expuestas en el punto precedente.

## **5. DATOS ESTADÍSTICOS**

### **5.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL PAÍS**

Desde el punto de vista demográfico, de acuerdo con la información del XVI Censo Nacional de Población y Vivienda de 1992, Chile tiene una población de 13.348.401 habitantes, de los cuales el 50.1% corresponde a población femenina.

En cuanto a la composición etárea existe una significativa preponderancia de los tramos jóvenes. Así el rango de 0 - 18 años representa un 35% de la población total y si se le agrega el segmento comprendido entre los 19 - 24 años, la población joven asciende a un 46.2% de la población. El segmento de 65 años y más, corresponde al 7.4% de la población del país.

Las principales conceptualizaciones vigentes en Chile en relación al trabajo son:

- POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR: “Es la población de mujeres y hombres, de 14 años y más”.<sup>(24)</sup>
  
- FUERZA DE TRABAJO: “La fuerza de trabajo en Chile se define como aquella parte de la población, mujeres y hombres de 14 años y más, que se encuentran ocupados o desocupados. Entre los desocupados se encuentran los cesantes y las personas que buscan trabajo por primera vez. A la fuerza de trabajo también se le denomina Población Económicamente Activa, P.E.A. Esta representaría al 35.9% de la población nacional”.<sup>(25)</sup>

Una parte importante de la población de 14 años y más la conforman aquellas personas que, estando en edad de trabajar no desarrollan ningún tipo de actividad productiva remunerada, lo que corresponde a la Población No Económicamente Activa, P.N.E.A.. Entre ellas se considera a las personas que realizan labores de hogar, los jubilados y pensionados, los estudiantes y las personas con alguna discapacidad laboral permanente. En conjunto representan el 34.6% de la población.

---

<sup>24</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, “Resultados Generales, Censo Población y Vivienda”, Santiago, Chile, I.N.E., 1992.

<sup>25</sup> Ídem.

**CUADRO N° 1****POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD**

<b>GRUPOS DE EDAD</b>	<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (P.E.A.) O FUERZA DE TRABAJO</b>		<b>POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (P.N.E.A.)</b>		<b>TOTAL</b>
	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	
<b>14 - 64</b>	3.178.340	1.342.340	1.000.985	3.019.907	8.541.572
<b>65 Y MÁS AÑOS</b>	78.205	22.816	295.244	480.779	877.044
<b>SUB TOTAL</b>	3.256.545	1.365.156	1.296.229	3.500.686	

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, XVI CENSO.

## **5.2. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Uno de los problemas más relevantes que se presenta para el tratamiento de la discapacidad y su incorporación a las políticas públicas, es la no inclusión de la variable DISCAPACIDAD en los distintos instrumentos de medición de la realidad socioeconómica de la población, que utilizan las distintas instancias de la administración, ficha CAS 2, CASEN, entre otras. Por ello hasta el año 1992, se incorporó en el Censo una pregunta cerrada destinada a recoger información cuantitativa de la población con discapacidad en el país.

El análisis de la información del CENSO mostró la existencia de 283.888 personas con discapacidad severa en los diferentes déficit consultados, cifra que corresponde al 2.13% de la población total del país.<sup>(26)</sup>

Se piensa que estas cifras están muy lejos de la realidad. Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mantienen

---

<sup>26</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, "Resultados Generales, Censo Población y Vivienda", Santiago, Chile, I.N.E., 1992.

estimaciones para países con características como el nuestro, señalando una población con discapacidad de alrededor de un millón trescientas mil personas, lo que equivaldría entre un 7.5% y un 10% de la población total.<sup>(27)</sup>

Esta inexactitud se refiere a diversos motivos, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes: la deficiente capacitación que recibieron los encuestadores del Censo de 1992, lo que provocó una inadecuada formulación de la pregunta. El desconocimiento de los familiares de la persona con discapacidad, con respecto al concepto de discapacidad y el problema cultural que afecta a las familias de las personas con discapacidad que llevó a la negación de la existencia de una persona con discapacidad.

A estas situaciones se puede agregar el hecho que se consultó sólo por discapacidades totales, desechando la gradiente que cada una de ellas presenta lo leve a lo profundo, y además se omitió consulta alguna sobre la enfermedad o discapacidad siquiátrica.

---

<sup>27</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, "Resultados Generales, Censo Población y Vivienda", Santiago, Chile, I.N.E., 1992.

En relación a la situación laboral, la pregunta del Censo se orientó a consultar respecto a la situación laboral en la que se encontraba la persona la semana anterior a que se lo aplicó.

Los resultados permitieron contar con información respecto a tres aspectos:

1. Población con discapacidad en edad de trabajar, es decir, la población de 14 años y más.
2. Población con discapacidad perteneciente a la fuerza de trabajo o P.E.A., esto es, quienes estaban ocupados y desocupados; la población con discapacidad que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo, o que no desarrolla ninguna actividad laboral o Población No Económicamente Activa. P.N.E.A..
3. Personas con discapacidad ocupadas, por grupo de ocupación y rama de actividad en que se encontraban laborando.

En los cuadros N° 2 y N° 3, se aporta información cuantitativa en relación al comportamiento de estas variables en el grupo de población con discapacidad.

## CUADRO N° 2

### POBLACIÓN TOTAL EN EDAD DE TRABAJAR / POBLACIÓN TOTAL EN EDAD DE TRABAJAR CON DISCAPACIDAD

SEXO	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR		POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR CON DISCAPACIDAD TOTAL	
HOMBRES	4.552.774	48.3 %	132.956	53.4 %
MUJERES	4.866.159	51.7 %	115.884	46.6 %
<b>TOTAL</b>	<b>9.418.933</b>	<b>100 %</b>	<b>248.840</b>	<b>100 %</b>

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, XVI CENSO.

Gran parte de la población con discapacidad no realiza actividades remuneradas de acuerdo al Censo. La participación de las personas

con discapacidad en la fuerza de trabajo general del país, llega sólo al 2.6% de la población, esto es, 248.840 personas.

### CUADRO N° 3

#### SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEVERA

CATEGORÍAS DÉFICIT	P / D EN EDAD DE TRABAJAR		P / D ECONÓMICAMEN TE ACTIVA		P / D NO ECONÓMICAMEN TE ACTIVA	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
CEGUERA	38.348	15.0 %	6.065	16.0 %	32.283	84.0 %
SORDERA	51.250	21.0 %	9.292	18.0 %	41.958	82.0 %
MUDEZ	6.059	2.0 %	1.205	20.0 %	4.854	80.0 %
FÍSICO	89.416	36.0 %	11.182	13.0 %	78.234	87.0 %
DEF. MENTAL	63.767	26.0 %	5.606	9.0 %	58.161	91.0 %
<b>TOTAL</b>	<b>248.840</b>	<b>100.0 %</b>	<b>33.350</b>	<b>13.0 %</b>	<b>215.490</b>	<b>87.0 %</b>

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, XVI CENSO.

Del total de población con discapacidad, el 88% (248.840 personas) formaba parte de la población económicamente activa. De éstas, sólo

el 13% (33.350) se encontraba, a la fecha del Censo, efectivamente integradas a una actividad laboral, correspondiendo este total en 80% a hombres. El bajo porcentaje de presencia femenina en la fuerza de trabajo con discapacidad (20%), mantiene la característica de este fenómeno en la población activa en Chile, pues el sector femenino representa, a nivel general, entre el 23% y 25%.

El alto porcentaje de personas con discapacidad, en edad de trabajar, pero que se encuentran inactivas (87%), muestra la realidad de este grupo de personas respecto a las dificultades para incorporarse a una actividad laboral.

El Censo, en este aspecto, no permite tener información específica respecto a si estas personas inactivas han desarrollado alguna actividad laboral en el transcurso de sus vidas.

En cuanto a la incorporación laboral por déficit, son las personas con dificultades para comunicarse las que en mayor porcentaje (20%) han desarrollado una actividad laboral; en menor proporción los sordos

(18%) y los ciegos (16%) se encuentran entre los casos que habían desarrollado un trabajo.

En el caso de las personas con discapacidad física y mental, la incorporación al trabajo sólo llega al 13% y al 9% respectivamente.

#### **CUADRO N° 4**

##### **DISCAPACIDADES SEVERAS SEGÚN DÉFICIT Y TRAMOS DE EDAD EN NÚMEROS ABSOLUTOS**

<b>TRAMOS DE EDAD</b>	<b>CIEGOS</b>	<b>SORDOS</b>	<b>MUDOS</b>	<b>FÍSICOS</b>	<b>DEFICIENCIA MENTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>0 - 4</b>	605	799	735	2.590	3.239	7.986	2.6 %
<b>5 - 14</b>	2.290	3.538	2.229	6.754	15.408	30.219	10.0 %
<b>15 - 29</b>	3.940	5.946	3.350	12.106	30.312	55.654	18.3 %
<b>30 - 44</b>	4.510	5.980	2.707	16.487	17.951	47.685	15.7 %
<b>45 - 64</b>	11.854	13.528	2.699	29.913	11.060	69.054	22.7 %
<b>65 Y MÁS</b>	18.092	30.165	1.893	34.779	8.192	93.121	30.7 %
<b>TOTAL</b>	<b>41.291</b>	<b>59.956</b>	<b>13.613</b>	<b>102.629</b>	<b>86.162</b>	<b>303.651</b>	<b>100.0 %</b>
<b>%</b>	<b>13.6 %</b>	<b>19.7 %</b>	<b>4.5 %</b>	<b>33.8 %</b>	<b>28.4 %</b>		

FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, I.N.E.

*Nota: En relación a los tipos de déficit, la base es 303.651, ya que la sumatoria incluye algunos casos de multidiscapacidad, no personas.*

De acuerdo al cuadro, es la discapacidad física la que aparece con una mayor presencia en la población, 33.8%, en segundo lugar se ubica la discapacidad mental, 28.4%, la discapacidad auditiva, 17.9%, y la visual 13.6%, finalmente son las personas con problemas de mudez quienes tienen presencia menor, 4.5%.

En los tramos de edad 0 - 44 años, prima la discapacidad mental.

Estas cifras apuntan a que la esperanza de vida de las personas con discapacidad mental suele ser menor que en los demás déficit y que a partir de los 65 años se incrementa la discapacidad física y sensorial producto del proceso de envejecimiento de las personas.

**CUADRO N° 5****POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEVERA SEGÚN DÉFICIT, POR SEXO**

<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
VISUAL	19.123	22.120	41.243	13.6 %
AUDITIVA	31.893	28.063	59.956	19.7 %
MUDEZ	7.527	6.086	13.613	4.5 %
FÍSICOS	57.667	44.962	102.629	33.8 %
DEFICIENCIA	46.328	39.834	86.162	28.4 %
<b>TOTAL</b>	<b>162.538</b>	<b>141.065</b>	<b>303.603</b>	<b>100.0 %</b>
<b>%</b>	<b>53.5 %</b>	<b>46.5 %</b>	<b>100.0 %</b>	

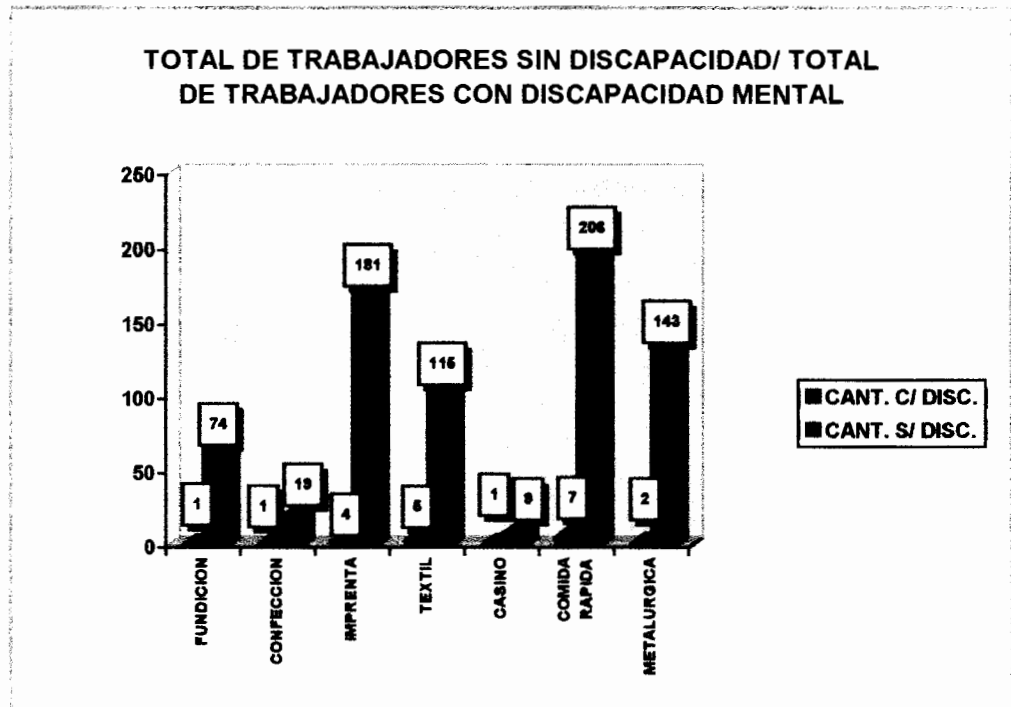
FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, I.N.E.

Nota: en relación al tipo de déficit la base es 303.603, puesto que la sumatoria incluye algunos casos de multidiscapacidad, no personas.

Al incorporar la variable sexo, se puede observar que tanto a nivel país, como por región, existe un mayor porcentaje de hombres con discapacidad (54% sobre el 46% en mujeres) Esta situación podría estar originada por la mayor incorporación masculina a la actividad laboral y por la consiguiente incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la cifra final de personas con discapacidad.

***CAPITULO II***  
**INSERCIÓN LABORAL EN CHILE**

La inserción laboral de una persona con discapacidad mental es una realidad en nuestro país.



Los trabajadores con discapacidad mental ocupan el 3.6% de los puestos de trabajo. Pese a que existen personas con discapacidad mental trabajando en empresas, la proporción es excesivamente desigual.

## **1. DEFINICIÓN DE INSERCIÓN LABORAL**

Al consultar a los entrevistados, representantes de las distintas entidades encargadas de la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad mental, cómo definirían ellos la *INSERCIÓN LABORAL*, hubo una clara tendencia a referirla como un *PROCESO* que contiene distintas etapas, la primera se denomina *CAPACITACIÓN*, la segunda *COLOCACIÓN* y una tercera etapa llamada *INSERCIÓN SOCIOLABORAL* o *INSERCIÓN LABORAL*.

Cada una de estas etapas son definidas, a partir de las opiniones de los especialistas entrevistados, de la siguiente manera:

### ***CAPACITACIÓN.***

Es el período en el cual se combinan aspectos del proceso educativo con formación para el trabajo.

### ***COLOCACIÓN.***

Se refiere a la ubicación de la persona en el puesto de trabajo.

## **INSERCIÓN SOCIOLABORAL.**

Es la etapa en la que se conjugan factores sociales, familiares, relaciones interpersonales y la adaptación al puesto de trabajo.

*“...La Inserción Laboral de una persona con deficiencia mental, se puede definir como un proceso, que consiste simplemente como primer paso en la colocación, la inserción es un paso un poco superior a la colocación...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS).*

*“... La Inserción Laboral es un proceso que comienza con la capacitación...”*

*(M<sup>a</sup> Eugenia Rodríguez, Proyecto Inserción Laboral).*

*“...La Inserción Laboral la veo como el paso último de todo un proceso...”*

*(Pilar Pallero, Voluntaria de Naciones Unidas, FONADIS).*

Este proceso tiene una etapa de cierre, la Inserción Laboral, donde uno de los aspectos más importantes es que la persona con deficiencia mental haya sido capaz de desarrollar relaciones dentro del mundo del trabajo, tanto en el ámbito laboral como en lo social; participación en el sindicato de la empresa, club deportivo, etc... Hay quienes hablan de inserción socio laboral para referirse a esta última etapa, ya que se combinan factores tanto sociales como laborales.

*“...Se puede decir que la persona está inserta sociolaboralmente cuando ya ha sido capaz de desarrollar relaciones dentro del mundo del trabajo, no sólo en relación a su puesto de trabajo, sino que también a otras actividades...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS)*

*“...La Inserción Laboral va mucho más allá, hay que tener en cuenta factores como la familia, las relaciones con los compañeros, la adaptación del puesto de trabajo, un poco de todo...”*

*(Pilar Pallero, Voluntaria Naciones Unidas, FONADIS).*

Existen otros aspectos que están relacionados con la Inserción Laboral y que de alguna manera la hacen posible. Es así como deben tenerse

presentes las *CAPACIDADES* de la persona. Estas deben responder a las características del puesto de trabajo para que la persona pueda desarrollar en forma eficiente la tarea asignada.

Otro aspecto importante se relaciona con las características que debe poseer el empleo, las que deben asegurar la proyección de las personas; que con el tiempo este oficio pueda tener una mejor calificación; con posibilidades de perfeccionamiento; poder optar a un ascenso, es decir, que el trabajo tenga expectativas.

Lograr la integración laboral de personas con discapacidad mental, implica que estén presentes todos estos aspectos. Es importante que la persona se convierta en un trabajador más en la empresa, en igualdad de derechos e iguales deberes.

## **2. VISION DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL**

La mayoría de los entrevistados coinciden en que la inserción laboral de personas con discapacidad mental es posible, gracias a ciertas capacidades que poseen estas personas y que otras no tienen. Tales capacidades están relacionadas con las características que puede tener un determinado puesto de trabajo. Este fenómeno se denomina “ventajas comparativas”, es decir, estar entrenado al trabajo repetitivo.

*“... La Inserción Laboral de personas con discapacidad mental es posible. Creo que las personas con discapacidad mental no tienen muchos problemas para insertarse laboralmente...”*

*(Pilar Pallero, Voluntaria de Naciones Unidas, FONADIS).*

*“...Se ha comprobado el fenómeno de las ventajas comparativas de las personas con discapacidad mental. Las ventajas comparativas se relacionan con estar entrenado para el trabajo repetitivo. Esto se ha podido observar en las colocaciones y experiencias del FONADIS. Estas personas son adecuadas a este tipo de trabajo...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS).*

En la experiencia se puede decir que este proceso se ha hecho real para varias personas, pero las expectativas que se tenían en un comienzo eran mejores a como se ha ido dando este proceso.

Se presenta como una interrogante saber qué está posibilitando e impidiendo que este proceso ocurra.

Al analizar las entrevistas a los especialistas, se configura una hipótesis que puede estar apuntando a esclarecer dicha interrogante.

Ésta plantea que existen dos fuerzas que podrían resolver el problema de la inserción laboral. La primera fuerza es el sistema escolar especial o educación especial, que trata de alcanzar el objetivo de la integración en la etapa final del proceso de formación en ambiente protegido. La segunda fuerza se podría denominar una "corriente innovadora", que quiere demostrar que la inserción Laboral de personas con discapacidad mental es posible. Esta fuerza debe trabajar en la reorientación del sistema escolar, enfocarlo hacia la colocación productiva, no sólo estudiar la posibilidad que un

empresario contrate personas, sino que también se desarrolle la idea de los talleres productivos, microempresas, las unidades de producción en cooperativas, explorar en distintas modalidades de formación laboral.

Por ejemplo, sería interesante desarrollar la modalidad dual; que exista una experiencia práctica desde la más temprana edad con el medio y las exigencias laborales.

Se debería estudiar la posibilidad que la educación especial no sea sólo atendida por especialistas en discapacidad mental, sino poner énfasis en los equipos interdisciplinarios, incorporar empresarios y técnicos que puedan entregar conocimientos de la realidad del mercado laboral competitivo.

Esta visión nos sugiere transformar la metodología de intervención que se está empleando actualmente, en otras palabras nos sugiere “renovar”.

### **3. REALIDAD DE LA INSERCIÓN LABORAL CHILENA**

La inserción laboral de personas con discapacidad mental no se resuelve cuando un país logra un desarrollo económico, o su sistema de educación es el ideal, o en términos de legislación se haya logrado promulgar leyes en favor de las personas con discapacidad, o cuando en términos culturales se haya avanzado.

La inserción laboral es la suma de todos estos factores y de otros más. No existe un prototipo de país con ciertas características al que se pueda imitar para resolver el problema.

*“...En ningún país se ha resuelto el problema de la integración social - laboral de personas con discapacidad sólo con dinero...”*

*(Jorge Carrasco, Profesor, SOFOFA)*

*“...Hay países que han avanzado en términos culturales porque el problema de la discapacidad puede estar en el trasfondo cultural. Hay países que no han resuelto la problemática y en particular lo del empleo, pero han avanzado en otros aspectos...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS ).*

Nuestro país posee potencialidades que favorecerían la Inserción Laboral, me refiero a la Ley N° 19.284, Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad. Esta Ley es considerada un “gran avance” en términos de una legislación moderna que pueda darse en un país. Si a ésto se le agregara la movilización de las organizaciones, la voluntad de la sociedad, el apoyo del Estado y el de otros sectores, Chile podría tener buenos resultados en cuanto a la integración al mundo laboral de personas con discapacidad.

*“...Chile, en comparación a otros países latinoamericanos que conozco, tiene más recursos, más experiencia y condiciones para lograr la integración...”*

*(Pilar Pallero, Voluntaria de Naciones Unidas, FONADIS).*

El compromiso del sector empresarial, de la población con discapacidad y las iniciativas locales, son potencialidades con las que cuenta nuestro país. Estas son una muestra del avance que ha tenido Chile en materia de integración de personas con discapacidad. Más

aún, para lograr una política nacional en favor de las personas con discapacidad.

#### **4. ROL DEL ESTADO**

El Estado pareciera estar ausente en el tema de la discapacidad, por ésto surge la necesidad de determinar su rol.

Al realizar las entrevistas, la tendencia fue asignarle al Estado un papel o un rol normativo, responsable de impulsar políticas o iniciativas que tengan que ver con la equiparación de oportunidades.

*“...El papel que se le ha asignado al Estado según la Ley N° 19.284, es de tipo normativo...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS).*

Además se proponen otros roles que, desde el punto de vista de los especialistas, el Estado debiera ejercer:

- 1º Fiscalizador de normativas internacionales y nacionales. Que el Estado se haga responsable que las normativas nacionales e internacionales se cumplan en el país. Además, cumplir las exigencias que éstas hagan directamente a él.

- 2º Promotor de iniciativas o programas de alternativas de inserción laboral; que el Estado promueva iniciativas y programas que se estén desarrollando, además de promover las capacidades de las personas con discapacidad mental.
- 3º Legislador en un sentido concreto, asegurando oportunidades para las personas con discapacidad, legislar para que existan buenas condiciones para la integración.
- 4º El Estado como empleador, responsable de la colocación. Que el Estado incorpore a sus estructuras el criterio que la inserción es un proceso positivo.

Al Estado se le asignan una serie de roles, si bien es cierto es importante que pueda asumirlos, el papel de la sociedad civil debe ser complementario, entonces, si se le exige al Estado el cumplimiento de su misión, la sociedad también tiene que determinar su rol y ejercerlo.

*“...Una política de Estado no puede ser ajena ni puede ser paralela a una política de la sociedad civil...”*

*(Jorge Carrasco, Profesor, SOFOFA).*

## **5. ROL DEL SECTOR EMPRESARIAL**

Desde el punto de vista de los representantes de las entidades encargadas de la inserción laboral, el sector empresarial debe compartir sus roles con los del Estado, pero la responsabilidad del empresariado debiera ser más alta, ya que la estructura del empleo es más extensa en este sector.

En concreto al sector empresarial le corresponden tres roles:

- 1º Velar porque la colocación productiva, no sea solamente por la vía de la contratación, sino también a través de la creación de microempresas, orientándolas y guiándolas.
- 2º Como empleador, contratando los servicios dentro de sus mismas empresas.
- 3º Como asesor, a través de los Consejos Comunales de la Discapacidad, ya que permitiría el fortalecimiento de programas de capacitación que sean pertinentes y que tengan relación con la demanda ocupacional.

## **6. EXPECTATIVAS DE LA INSERCIÓN LABORAL**

Al consultar acerca de las expectativas de la inserción laboral de personas con discapacidad mental, surge una situación que es clave: las personas con discapacidad mental poseen cualidades que los empresarios están comenzando a captar, las experiencias de inserción laboral de algunos trabajadores con discapacidad han tenido éxito, éstas se han ido socializando entre ellos y ésto ha servido para que las expectativas sean cada vez mejores.

*“...Es clave que las experiencias más masivas sean buenas y se vaya produciendo un contagio, que se comiencen a difundir...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS).*

A esta situación se le debe sumar el que los empresarios están asumiendo un rol social. La Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, ha incorporado el tema, a través de la Comisión de Acción Social del Consejo del Área de Desarrollo Social, la que ha desarrollado un programa orientado a la integración de las personas con discapacidad en general. En él se promueve la participación de los empresarios y de la base comunitaria organizada. La SOFOFA ha difundido este

programa a sus empresas asociadas con el objeto de incorporar más empresarios a participar en este tipo de actividades. A partir de 1992 estas iniciativas se están canalizando a través de los Consejos Comunales entidades creadas por ellos mismos, integrada por autoridades locales, representantes de organizaciones comunales y los empresarios.

Todas estas iniciativas evidencian los avances que en materia de integración laboral se han ido produciendo en nuestro país.

## 7. LA CAPACITACIÓN

La capacitación fue definida por los entrevistados como “el período en el cual se combinan aspectos del proceso educativo con formación para el trabajo”.

A partir de esta definición esta etapa del proceso de inserción laboral es esencial en la vida de toda persona que tenga intenciones y la necesidad de incorporarse al mundo del trabajo. Esta etapa generalmente antecede la colocación o ubicación en el puesto de trabajo.

*“...Que exista una capacitación previa a la colocación es clave, sobre todo porque está acompañada de un componente de formación que es muy importante, permite que la persona con discapacidad entre al mundo del trabajo en condiciones de igualdad...”*

*(Alejandro Pereda, Sociólogo, FONADIS).*

Generalmente la etapa de capacitación antecede a la colocación, pero no necesariamente debiera darse así. Hay quienes proponen la “modalidad dual” para capacitar trabajadores, es decir, capacitar a la persona antes de la colocación y una vez que esté inserta laboralmente, cuando las necesidades de su oficio demanden una nueva capacitación.

En general, se piensa que la capacitación para una persona con discapacidad mental debe ser “especial”, pero se debe tener claro qué se entiende por especial, ya que simplemente la capacitación debe estar relacionada con las capacidades de las personas y con las necesidades del mercado laboral.

A partir de ésto la capacitación no debe ser catalogada como “especial”.

*“...Se debe tener claro el concepto de capacitación especial...”*

*“...Muchas veces se cataloga la capacitación como especial para una persona con discapacidad mental, y a partir de esto se piensa que se debe invertir más recursos, más tiempo, etc., y a veces resulta ser sólo una capacitación...”*

*(Pilar Pallero, Voluntaria de Naciones Unidas, FONADIS).*

Otro aspecto importante de la capacitación es la relación que ésta debe tener con el puesto de trabajo o con las demandas del mercado laboral.

Para esto es importante conocer los intereses de las personas con discapacidad mental, sus capacidades y aptitudes. Esto porque las personas con deficiencia mental reconocen la importancia de la relación colocación - puesto de trabajo, y cómo influye en su realización personal.

A continuación algunas opiniones de personas con deficiencia mental acerca de la capacitación que recibieron.

*“...Mi capacitación fue buena, me sirvió en parte para lo que realizo...”*

*(Pablo, Termometalúrgica, Ayudante de Trabajos Varios)*

*“...Mi capacitación fue buena, me sirvió para el trabajo que realizo ahora...”*

*(Hernán, Parque La Araucana, mantención del parque)*

*“...Mi capacitación fue buena, pero yo actualmente no cumplo la función que debería, porque mi capacitación fue encuadernación...”*

*(Ignacio, Imprenta Mónaco, Fajador)*

Como ya se mencionó, la información que se recolectó se analizó cualitativamente a través de una técnica denominada matriz. Existen distintos tipos de matrices y cada una de ellas tienen distintas funciones y su utilización depende de los objetivos de la investigación.

Para el análisis de la información que se recolectó para este estudio se escogieron dos tipos de matrices: de **ROLES** y de **INTEGRACIÓN**.

A continuación se presentan dos matrices de roles. Estas matrices son formatos en los cuales se anotan las principales reacciones de las personas entrevistadas considerando el rol que desempeñan. En una matriz de roles se cruzan las preguntas con las respuestas.

En la primera matriz de roles se ha vaciado la información obtenida de las entrevistas a los cinco profesionales representantes de organismos encargados de la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad mental.

El objetivo de esta matriz es conocer las reacciones de estos profesionales vinculados al tema a partir del rol que desempeñan en las entidades que representan.

Las variables que se analizarán son: concepto de inserción laboral, realidad de la inserción laboral chilena respecto a la de otros países, el rol del Estado, el rol del sector empresarial, las expectativas de la inserción laboral y la importancia del período de capacitación.

En la segunda matriz de roles se han cruzado las opiniones de los profesionales representantes de los organismos estatales y privados vinculados al tema, de los empresarios empleadores de personas con discapacidad mental con el objeto de conocer el parecer de cada uno de ellos respecto a: la inserción laboral, el rol del Estado y el rol del sector empresarial.

## MATRIZ DE ROLES

VARIABLE	SOFOFA	FONADIS	Municipalidad de Las Condes	COAMIL	ONU-FONADIS
<b>Concepto</b>	"Es algo que se fuerza". "Es	Es un proceso que	"Es un proceso que	Es la	"Es el
<b>de Inserción</b>	un problema semántico, se	consiste como primer	comienza con la	oportunidad	paso
<b>Laboral</b>	tiende a hablar de ubicación productiva".	paso la COLOCACIÓN de una persona con	Capacitación que se entrega y que contiene	verdadera que se les da a las	último de todo un
	La inserción laboral debe responder a tres elementos:	discapacidad y la INSERCIÓN es un paso	la formación. Es la combinación de un	personas con discapacidad en	proceso". "No
	1. Relacionado con las capacidades que puede desarrollar en un oficio o tarea. No es el espacio que se da por caridad	un poco más superior a la colocación. Se puede hablar de Inserción Socio Laboral cuando la persona ha sido capaz	proceso educativo, que finaliza con el trabajo independiente."	el mundo laboral competitivo.	significa "colocar" en un puesto de trabajo"
	2. El empleo debe tener características que permitan la proyección de las personas en el tiempo, que tenga sentido de permanencia ("este es mi trabajo").	de desarrollar relaciones dentro del mundo del trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el social (participación en el sindicato, clubes deportivos, etc.)		La Inserción Laboral es la que permite la realización en plenitud de la persona. Lograr ser un trabajador más en la empresa, en igualdad de derechos iguales deberes y con una real participación que tenga además la oportunidad de perfeccionamiento	"La Inserción Laboral, implica factores sociales compañeros de trabajo adaptación del puesto de trabajo"
	3. Lograr que este oficio se pueda proyectar en el tiempo que exija con el tiempo una mejor calificación, perfeccionamiento, escala de ascenso y que le va a dar la experiencia, EXPECTATIVAS.				Es el paso último de una rehabilitación

VARIABLE	SOFOFA	FONADIS	Municipalidad de Las Condes	COANIL	ONU FONADIS
<b>Visión de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Mental</b>	<p>Hay 2 fuerzas en el sistema escolar, una fuerza que busca resolver la inserción laboral en la perspectiva que la escuela es un microclima protegido o sobreprotegido y en ella se ve la posibilidad de la integración social cuando egresan.</p> <p>La escuela no puede resolverlo, porque este es un problema social y que está relacionado con el sistema no educacional sino que con el sistema comunitario, empresarial, de redes de apoyo, en este sentido el sistema escolar no es conducente. El joven puede terminar en la casa cuando no hay posibilidades de una buena gestión que permita la colocación laboral del egresado.</p> <p>Hay otra fuerza que es bastante innovadora, esta fuerza de innovación de probar está demostrando que hay una tendencia a creer que la colocación laboral de personas con deficiencia mental es posible. Demuestran que las personas con deficiencia mental tienen un remanente de productividad y que son responsables. El sistema educacional es una fase dentro del desarrollo de la persona que tiene que enfocarse o reenfocarse hacia la inserción laboral.</p> <p>El sistema debe reenfocarse derechamente a la colocación productiva, significa la evaluación de una serie de posibilidades de colocación productiva, no sólo estudiar la posibilidad que un empresario contrate personas, sino que también se desarrolle lea de talleres productivos, microempresas, las unidades de producción en cooperativa, explorar en distintas modalidades en los niveles de formación laboral. Desarrollar también la modalidad dual, que haya una experiencia práctica desde la más temprana edad con el medio y las exigencias laborales.</p>	<p>A la luz de la experiencias del FONADIS, el ingreso de las personas a estos programas de colocación laboral es proporcional en relación al número de personas con discapacidad según los datos del Censo, y son colocadas también de manera proporcional al número de personas con discapacidad según datos del Censo.</p> <p>Se ha comprobado el fenómeno de las ventajas comparativas. Las ventajas comparativas es estar entrenado al trabajo repetitivo.</p>	<p>Ha sido un proceso positivo, pero muy lento.</p> <p>Teníamos expectativas mejores.</p>	<p>A COANIL se les han abierto puertas ha habido una buena acogida.</p> <p>Ha habido buena inserción laboral. La realidad de la capacitación es que ésta es muy cara en cuanto a implementación. Es por esta razón que no todas las escuelas especiales cuentan con verdaderos talleres de capacitación.</p>	<p>La inserción laboral es posible, las personas con deficiencia mental no tienen muchos problemas para insertarse laboralmente, eso si necesitan intervención en la metodología de intervención en cuanto a la Inserción Laboral.</p> <p>Estas personas con deficiencia mental tienen capacidades que otras personas no tienen.</p>

VARIABLE	SOFOFA	FONADIS	Municipalidad de Las Condes	COANIL	ONU FONADIS
<b>Realidad de la Inserción Laboral Chilena con respecto a la de otros países.</b>	<p>Los factores reales que pueden contribuir a ventajas en países desarrollados con respecto al nuestro no es el recurso material. El tema es la riqueza de las organizaciones.</p> <p>El problema es que lo que tenemos son sólo potencialidades (la política nacional, el compromiso del sector empresarial, el compromiso de la población discapacitada, las iniciativas locales) En Chile estamos en la etapa de las intenciones, cuando en un país se establece una política, ésta se figura y aquí hay sólo intenciones. Hay poco sentido común.</p> <p>En ningún país del mundo se ha resuelto el problema de la integración social de personas con discapacidad con plata.</p> <p>Los países que más se han acercado a la integración, han sido países que han podido movilizar la voluntad de la comunidad. El problema es económico y cultural.</p> <p>Tenemos instituciones inmaduras.</p> <p>Hay discrepancia desde el punto de vista de la metodología social, intervención social de participación. No existen propuestas nitidas para el tema del enfoque local, a nivel de los consejos comunales.</p> <p>En síntesis el tema de la inserción laboral está relacionado con el tema de la integración social.</p> <p>Estamos en un proceso de búsqueda para optimizar nuestras posibilidades.</p> <p>Fortalecer las redes de apoyo, como estrategia, con un enfoque participativo.</p>	<p>Hay países que han avanzado en términos culturales porque en el fondo el problema de la discapacidad puede estar en el trasfondo cultural.</p> <p>Hay países que no han resuelto la problemática y en particular lo del empleo, pero que han avanzado en otros aspectos.</p>	<p>Hay países como Argentina que les ha gustado las experiencias que se han hecho en Chile y quieren imitarlas.</p>		<p>Chile en comparación a la de otros países latinoamericana nos tiene más recursos, más experiencia y condiciones para lograr la integración.</p>

VARIABLE	SOPORA	PONADIS	Ministerio de las Cajas	COASR	ONU	
<b>Rol del Estado</b>	Es fundamental el rol del Estado y el de la Sociedad Civil, son complementarios. Una política de Estado no puede ser ajena ni puede ser paralela a un política de la sociedad civil. El rol debiera estar en la profundización del tema de la discapacidad, que las herramientas que están dando para operar, para abrir oportunidades, por ejemplo la Ley, sean aprovechadas. El Estado debiera tener un rol fiscalizador de las normativas. No puede asumir el problema solamente un sector	Existen internacionales que les asignan un papel importante al Estado, por ejemplo la O.I.T. A veces estas exigencias, el Estado no puede cumplirlas tal como están señaladas. En el caso del empleo el papel del Estado tiene que ver con la equiparación de oportunidades y otras iniciativas. La intersectorialidad, es el rol compartido entre el sector público y el privado. El papel que se le ha asignado según la Ley N° 19.284, es de tipo normativo. Entregar normas para la colocación de trabajadores con discapacidad. El otro rol sería el Estado como empleador responsable de la colocación. Incorporar a sus estructuras el criterio que la inserción debe ser positiva.	normativas	El rol del Estado debe ser de promotor de iniciativas programas que se están desarrollando. Promocionar las capacidades de estos jóvenes con deficiencia mental. Apoyar programas con recursos económicos.	El Estado debiera invertir en personas con discapacidad no cuestionar este asunto	

VARIABLE	SOFOFA	FONADIS	Municipalidad de Las Condes	CGANIL	ONU-FONADIS
<b>Rol del Sector Empresarial</b>	<p>Al sector privado le corresponden 3 roles:</p> <p>Aportar en la medida de las posibilidades que hayan, que estas posibilidades estén relacionadas a todo el proceso de desarrollo del país.</p> <p>Por ejemplo, en los Consejos Comunales de la Discapacidad, la intervención de los empresarios es bastante positiva ya que permite fortalecer programas de capacitación que sean pertinentes y que tengan relación con la demanda ocupacional.</p> <p>Asesorar proyectos de capacitación, esta intervención tiene validez, ya que es la opinión de quienes trabajan en el tema de la demanda del empleo.</p> <p>Velar por la colocación productiva, no solamente por la vía de la contratación sino que la creación de microempresas.</p> <p>Orientar la formación de microempresas.</p> <p>Contratar los servicios, dentro de la misma empresa.</p>				

TÍTULO	CONTENIDO	OBJETIVOS	CONTENIDO	CONTENIDO	CONTENIDO
<b>Importancia del período de capacitación</b>	<p>Es necesario. Debiera comprender tres momentos.</p> <p>1° En el hogar, por la estimulación temprana; 2° el escolar, la transición y 3° la "guerra misma".</p> <p>Queda abierto un 4° momento aquel período de formación, con el período de capacitación orientado a la inserción laboral. Este momento es el clave.</p> <p>Este momento se puede dar externamente al trabajo o como una modalidad dual, internamente en el trabajo.</p> <p>los requerimientos de su oficio permite un proceso de capacitación. Esto es clave, no pensar que las personas con deficiencia mental tienen sus etapas lineales, una secuencia lineal, hay que tener presente que hay personas que sufren un accidente y quedan con deficiencias, entonces el estamento de la capacitación es clave.</p>	<p>El período de capacitación es un elemento clave.</p> <p>Que exista una capacitación previa a la colocación es clave, sobre todo porque ésta va acompañada de un componente de formación que es muy importante, permite que la persona con discapacidad entre al mundo del trabajo en condiciones de igualdad.</p> <p>La población de escasos recursos, con baja escolaridad, tienen muy poco contacto con el mundo del trabajo, con poca experiencia, o experiencias puntuales, no han desarrollado una conducta laboral adecuada, por eso a la etapa de capacitación se incorpora un componente formativo. Condiciones equiparadas con respecto a los otros trabajadores.</p> <p>La capacitación no implica abrir un puesto de trabajo, existe un mercado y hay que buscarlos aquí, esta realidad es en este tipo de discapacidad, ya que en otras es distinto.</p> <p>A diferencia de la discapacidad mental existen otras que no necesitan una capacitación tan profunda.</p>	<p>Es fundamental.</p> <p>Es importante que la capacitación contemple el desarrollo personal, el lenguaje, etc.</p>	<p>Es fundamental, porque estas personas necesitan que se les enseñen hábitos, necesitan formación en lo social y en lo moral.</p> <p>las personas con deficiencia mental también tienen ese derecho y esa necesidad.</p> <p>Es importante fortalecer sus capacidades y compensar sus debilidades.</p> <p>A veces estas personas son de bajo nivel socioeconómico, de extrema pobreza, de familias mal constituidas y además con déficit intelectual por lo tanto ese debe profundizar más en esta etapa de formación.</p>	<p>Es important e, es la etapa de formación.</p>

## ANÁLISIS

En esta matriz se han vertido las opiniones de cinco especialistas que están directamente vinculados al tema de la inserción laboral de personas con deficiencia mental.

El objetivo fue obtener la opinión de algunos profesionales representantes de entidades que en la actualidad se destacan por sus iniciativas en favor de la inserción laboral de personas con deficiencia mental.

Con respecto a cómo definirían el concepto de inserción laboral, hubo coincidencia en definirlo como un “proceso” que contiene tres etapas y que a su vez cada una de ellas cuenta con aspectos que están presentes en el proceso. Por ejemplo, tenemos una primera etapa llamada capacitación, la sigue la colocación para terminar con la inserción sociolaboral o inserción laboral.

En relación a cuál es la visión que cada uno de ellos tiene acerca de la

inserción laboral de personas con deficiencia mental, opinan que ha sido un proceso positivo que está teniendo buenos resultados. Sin embargo habrían aspectos que debieran mejorarse para que este proceso cada vez tenga mejores expectativas.

El representante de la SOFOFA, opina que el sistema escolar es la instancia más importante del proceso, ya que aquí es donde generalmente tiene lugar la etapa de capacitación: primera etapa del proceso considerada por todos como fundamental.

Otro aspecto importante que los especialistas destacan son las capacidades que poseen las personas con deficiencia mental, cada vez que los empresarios conocen una experiencia positiva de inserción laboral de personas con deficiencia mental, ésto contribuye a que se vayan teniendo buenas expectativas y la visión sea cada vez más positiva desde el punto de vista del sector empresarial.

Con respecto a la realidad de la inserción laboral chilena en relación a la de otros países, nuestro país cuenta con un aspecto que hace que

seamos uno de los países con mejores expectativas en cuanto a la integración de personas con discapacidad.

Me refiero a la LEGISLACIÓN, Chile posee la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad (Ley N° 19.284). Sin embargo desde el punto de vista de los especialistas aún estamos en una etapa de intenciones; la política nacional y el compromiso del Estado entre las tareas más importantes que se encuentran pendientes.

Existe discrepancia con respecto a las metodologías que se están utilizando para abarcar la problemática. Estamos en un proceso de búsqueda para optimizar las potencialidades que posee el país: la ley, la participación de las organizaciones, la voluntad política, entre otras.

Sin embargo no se sabe de ningún país que haya resuelto en un cien por ciento el problema de la inserción laboral y en general el de la integración social, por lo que se debe continuar con la búsqueda de los elementos que mejoren los mecanismos de intervención.

En relación al rol del estado, los especialistas opinan que este debe cumplir y hacer cumplir los acuerdos internacionales que ha suscrito con organismos y con lo dispuesto en la Ley N° 19.284.

Es importante destacar que el rol del Estado debe complementar al de la sociedad civil.

Con respecto al rol del sector empresarial la opinión más relevante fue la del representante de la SOFOFA, quien propone tres roles al sector privado: Orientador de la microempresa, responsable de la contratación y asesor de programas relacionados con la inserción laboral y capacitación de personas con discapacidad mental.

Por último los especialistas destacaron la etapa de capacitación como la más importante y fundamental en todo el proceso de inserción laboral de una persona con deficiencia mental. Esto porque esta etapa comprende aspectos relevantes en la vida del futuro trabajador: su formación en el ámbito personal y laboral.

## MATRIZ DE ROLES

VARIABLE	ESPECIALISTAS	EMPLEADORES DE PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL	NO EMPLEADORES
<p><b>Visión de la inserción laboral</b></p>	<p>La inserción laboral es posible.</p> <p>Las personas con deficiencia mental no tienen mayores problemas para insertarse laboralmente. lo que se necesita es una transformación en la metodología de intervención o una transformación en el sistema educacional, éste no puede resolver la integración ya que este además es un problema social.</p>		<p>En la medida que los empresarios aportamos a la inserción laboral estamos siendo mas humanitarios.</p> <p>Estas personas son responsables, se les está dando oportunidades a ellas, pero a veces las empresas no tienen las condiciones para tenerlos.</p> <p>Por las experiencias de otros empresarios se ha sabido que tienen capacidades y buenas experiencias</p>

**Rol del estado**

<p>El rol del estado es fundamental. El rol debiera estar en la profundización del tema. Un rol de fiscalizador de las normativas. No puede asumir el problema solamente un sector. Equiparación de oportunidades. Promotor de iniciativas y programas que se están desarrollando como también promocionar las capacidades de estos jóvenes. Invertir en personas con discapacidad y apoyar programas con recursos económicos.</p>	<p>El estado debiera ser absolutamente autónomo en esto, debiera proponer campañas y subsidiar a quienes del sector privado se comprometan con el tema. Entregar información a los empresarios acerca de las capacidades de estas personas.</p>	<p>El estado debería dar más recursos a las instituciones que capacitan a estos jóvenes. Debería acercarse a la empresa privada y entregarnos algún subsidio que pudiera ser atractivo para el sector privado. Debería difundir el tema y educar al sector privado. Diagnosticar puestos de trabajo. No debería tener ningún rol debe preocuparse de otras cosas.</p>
--	---	---

**Rol del sector  
empresarial**

Al sector empresarial le corresponden tres roles:

1. Aportar en la medida de las posibilidades que hayan, que estas posibilidades estén relacionadas a todo el proceso de desarrollo del país, por ejemplo, intervenir en los consejos comunales, ya que permitiría fortalecer los programas de capacitación, a que estos sean pertinentes y que tengan relación con la demanda ocupacional.

2. Asesorar proyectos de capacitación. la opinión tiene validez ya que es la opinión de quienes trabajan en el tema de la demanda de empleo.

Velar por la colocación productiva no sólo por la vía de la contratación sino que a través de la creación de micro empresas

Contratar los servicios de estas micro empresas dentro de sus empresas.

Debe compartir roles junto al estado.

Su responsabilidad es alta ya que tiene una estructura de empleo más extensa

El sector empresarial debería apoyar al estado pero no ser los protagonistas.

Tiene mucho que decir, debe colaborar mucho, ver las experiencias que han tenido mayor resultado

Nos debe decir en qué sector realizar un testeo para saber donde se va a necesitar más gente y el estado prepare a partir de esta información programas de capacitación para que esta gente sepa donde va a tener trabajo.

El sector empresarial ya está sensibilizado, se deben usar fuentes de información para que el sector empresarial asuma su rol.

## ANÁLISIS

Al incorporar a los especialistas junto al sector empresarial no se visualiza una diferencia respecto a la visión que tiene cada uno del tema.

En primer lugar, con respecto a la visión de la inserción laboral ésta es positiva. El grupo de especialistas sugiere concretamente una transformación en la metodología de intervención, refiriéndose al sistema educacional, específicamente. Por otro lado los especialistas aluden a las experiencias que les han transmitido otros empresarios, lo que hace que su visión al respecto sea positiva.

Con respecto al rol del Estado, los especialistas le asignan un rol de fiscalizador de las normativas. El sector empresarial, en cambio, insiste en que el Estado los favorezca con algún tipo de subsidio especialmente a aquellos que se comprometan con el tema.

Al consultarles acerca del Rol del Sector Empresarial, los especialistas opinan que deben ejercer tres roles: Orientador de la microempresa,

asesor de programas relacionados con la inserción laboral y capacitación y responsable de la contratación.

Ambos sectores coinciden en plantear el supuesto que el rol del Estado debe ser complementario al de la sociedad civil y al del sector empresarial.

Además es importante señalar que todos se sienten, de alguna manera, responsables que la inserción laboral de personas con deficiencia mental sea un proceso real en nuestro país.

**CAPÍTULO III**

**INSERCIÓN LABORAL, ¿EN MANOS DEL SECTOR**

**EMPRESARIAL?**

## **1. VISIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SECTOR EMPRESARIAL**

La visión de empleadores y no empleadores de personas con discapacidad mental acerca de la inserción laboral de estas personas, es bastante positiva.

Por un lado tenemos la opinión de los empresarios que han abierto las puertas de sus empresas y han dado trabajo a personas con discapacidad mental, y por otro lado tenemos la opinión de empresarios que no lo han hecho.

A los primeros se les consultó sobre algunos aspectos que nos pudieran dar cuenta acerca de su visión. En primer lugar preguntamos acerca de cómo era el rendimiento laboral de estas personas y cómo lo catalogarían, a lo que respondieron que éste era “bueno”.

*“...El rendimiento de Ernesto es bueno, se esfuerza por desempeñar su trabajo y lo hace bien...”*

*(Nelly Montecinos, Fundación Britania).*

*“...Cuando se incorporan, al principio, el rendimiento es bajo, en su período de preparación que dura tres meses, luego están en su máxima eficiencia...”*

*(Alberto Pino, Food Garden El Bosque, Santiago).*

Todos los empleadores tienen una buena opinión del rendimiento de sus trabajadores, lo que es muy importante ya que estas experiencias si son socializadas con otros empresarios podría incidir en la oportunidad de entregar más puestos de trabajos para más personas.

Difundir estas experiencias es clave, encontrar los medios para hacerlo es lo que falta.

*“...Yo, particularmente no tengo personas con deficiencia mental trabajando en mi empresa por el tipo de trabajo que aquí se realiza, pero por las experiencias de otros empresarios se ha sabido que tienen capacidades...”*

*(Alfredo Díaz, Prefabricados Llayma).*

Este buen concepto que tienen los empresarios acerca de sus trabajadores parece ser recíproco ya que en las entrevistas realizadas a los trabajadores se les consultó cuál era la opinión que le merecía su empleador al que lo catalogaron de una “persona correcta”.

*“...es una persona muy correcta y muy buena...”*

*(Ignacio, Imprenta Mónaco).*

*“...es una persona correcta con sus trabajadores...”*

*(Marcelo, Imprenta Mónaco...).*

La relación empleador - empleado es normal, por un lado el empleador está en condiciones de entregar una opinión positiva de su trabajador, muy formal, en ningún momento mezcla sentimientos de caridad al referirse a ellos, y por otro lado los trabajadores son justos al referirse a sus jefes, son capaces de identificarlos y de emitir la opinión que se merecen.

Esta situación que se produce hace que la visión de la inserción laboral pueda proyectarse positivamente y además se transforme en un factor

clave para la apertura de más puestos de trabajo para personas con discapacidad mental.

Los empresarios que aún no han tenido la oportunidad de emplear a personas con discapacidad mental, consideran el proceso como “algo positivo”; a partir de las experiencias que han conocido a través de sus colegas.

Si bien es cierto ellos nunca han empleado a personas con discapacidad mental, la experiencia no la consideran algo que atente contra la productividad de sus empresas, admiten que los puestos de trabajo existentes en sus empresas no reúnen las condiciones ni poseen las características que se ajustarían a las capacidades de una persona con discapacidad mental, sin embargo, desconocen tales capacidades por lo que demandan sólo difusión acerca del tema. Ellos no carecen de información acerca del tema en general, se consideran un sector sensibilizado con una gran disposición a unirse a las iniciativas que han surgido, pero necesitan que se les entreguen las herramientas para concretar sus intenciones.

*“...Yo soy director del Comité Habitacional, pertenezco al Área Social de la SOFOFA, en las reuniones ampliadas se habla de los discapacitados, de la inserción de los presos, etc..., pero acerca de cómo yo podría crear un puesto de trabajo en mi empresa, que por el rubro se realizan trabajos pesados, tendrían que contarme un poco más...”*

*“...Es importante que se le dé la oportunidad pero que sea una cosa relativamente de una determinada permanencia, no quiero producir una frustración en la persona. Estos estudios debieran hacerlos ustedes; los organismos encargados de todo esto, ya que los empresarios estamos conscientes, porque una cosa es tener sensibilidad y otra cosa es que funcione...”*

*(Alfredo Díaz, Prefabricados Llayma).*

## **2. MOTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN**

Uno de los motivos principales para la contratación de personas con discapacidad mental, ha sido la necesidad de la empresa para cubrir puestos de trabajo en los que otros trabajadores no han rendido lo esperado por ésta.

A raíz de esto los empresarios, haciendo uso de contactos informales con gente encargada de organismos que ofrecen capacitación y preparación para el mundo laboral a personas con discapacidad mental, han puesto a disposición estos puestos de trabajo y han obtenido excelentes resultados. Esta situación ha generado el aumento del ingreso de personas con discapacidad mental al mundo del trabajo.

Esto nos indica que la oportunidad que están dando los empresarios a este segmento de la población no ha sido por caridad, sino porque ellos están conscientes que las personas con algún déficit intelectual poseen capacidades que los convierten en seres productivos para sus empresas.

Por otra parte, los empresarios que no han contratado personas con discapacidad mental en sus empresas ha sido exclusivamente por la falta de información acerca de las capacidades de estas personas y la relación de éstas con posibles puestos de trabajo. Los empresarios demandan información al respecto, incluso son claros en proponer canales de información.

El empresario no empleador de personas con discapacidad mental es sincero en admitir la falta de conocimientos respecto al tema de la discapacidad y las formas para poder ellos mismos crear y ofrecer puestos de trabajo. Ellos no niegan la posibilidad de incorporar personas con discapacidad mental en sus empresas.

### **3. EXPECTATIVAS DE LA CONTRATACIÓN**

Las expectativas son buenas. Los empleadores que no tienen personas con discapacidad mental trabajando en sus empresas no descartan la posibilidad de incorporar , a futuro, personas con algún déficit intelectual.

Sin embargo existen una serie de aspectos que deben tenerse en cuenta:

En primer lugar tenemos el rubro de la empresa y los posibles puestos de trabajo que podrían ocupar estas personas.

En segundo lugar tenemos los conocimientos por parte de los empresarios en cuanto al tema.

Según los empresarios debe haber estudios previos sobre puestos de trabajo que ellos puedan ofrecer a trabajadores con capacidades exclusivas para desempeñarse eficazmente en estos lugares.

En la futura contratación la “difusión” del tema juega un papel importante y decisivo.

*“...Podríamos considerar la contratación si tuviéramos las condiciones...”*

*“...Es muy importante que la persona pueda cumplir, no tanto por la empresa sino que por ella, debe existir un porcentaje de probabilidades que resulte. Los expertos deben decir eso...”*

*(Alfredo Díaz, Prefabricados Llayma).*

#### **4. ROL DEL SECTOR EMPRESARIAL**

El análisis que se hará a continuación acerca del papel que debiera tener el sector empresarial en el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad mental, se hará desde dos ángulos: sector empresarial y representantes de entidades encargadas del tema de la discapacidad.

Por un lado el sector empresarial propone servir de apoyo al Estado pero no ser el protagonista del proceso de inserción laboral, sin embargo, consideran que tienen mucho que opinar sobre el tema ya que son ellos quienes tienen la estructura del empleo y conocen la realidad. El Estado podrá tomar esta información y elaborar programas de capacitación que tengan relación con la demanda ocupacional.

Por otro lado los encargados demandan mayor participación del sector empresarial en el proceso y mayor participación en los Consejos Comunales, permitiendo fortalecer los programas de capacitación. Además lo hacen responsable de la difusión de la microempresa, del

asesoramiento a nuevos microempresarios y de la contratación de los servicios de ellos en sus empresas.

En síntesis, es evidente que el sector empresarial debe compartir roles junto al Estado.

Esta matriz que viene a continuación es una **matriz de integración**.

Una matriz de integración, es un formato para analizar datos obtenidos en el trabajo de campo que puede ser combinado en un índice sumativo o en una escala.

El principio básico en una matriz de integración es que organiza varios componentes de una misma variable en forma coherente. Es un panorama claro a partir del cual se pueden analizar los datos.

En esta matriz de integración, específicamente se ha vaciado la información obtenida de las entrevistas realizadas a los empresarios empleadores y no empleadores de personas con discapacidad mental.

Se han analizado las siguientes variables: motivos de la contratación, visión del proceso de inserción laboral, rol del sector empresarial y las expectativas de la contratación.

## MATRIZ DE INTEGRACIÓN

VARIABLE	EMPLACACIONES DE PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL	NO EMPLEADOS
<p><b>Motivos de la contratación</b></p>	<p>Fue circunstancial, un trabajador de la empresa lo trajo, era un familiar de él.</p> <p>La principal motivación fue el conocimiento que tuvimos acerca de un proyecto de inserción laboral para discapacitados que la municipalidad emprendió. Fue convincente la forma en la que nos dieron a conocer este proyecto, especialmente en la forma en que se anticiparon en los posibles problemas que pudieran tener las personas sin discapacidad.</p> <p>Tuvimos una persona con deficiencia mental antes, ésto nos indicó que era posible tener estas personas trabajando.</p> <p>El trabajar con personas con deficiencia mental no fue una necesidad de querer hacer algo por la comunidad, sino que por necesidad de la empresa. Hay trabajos que son mecánicos, rutinarios en que las personas "normales" no tienen expectativas, se aburren, no tienen posibilidades de tener un ascenso, esos trabajos ellos no los hacían bien. Había mucha rotación y esto significaba un costo para la empresa. Eran trabajos importantes.</p> <p>Sabia que estas personas tenían habilidades manuales, están acostumbrados a realizar trabajos rutinarios, mecanizados y tienen características que se ajustan a las deficiencias que tenemos nosotros.</p> <p>Realizan cosas sencillas que para un trabajador normal es una lata, en cambio a estas personas les enseñan estas cosas y como son trabajos mecánicos lo hacen bien.</p> <p>La encargada de las colocaciones de Coanil, llamó y me ofreció dos niñas para la práctica, me pareció bien, había bastante trabajo y era importante darles trabajo, se desempeñaron con mucha responsabilidad.</p>	<p>Fundamentalmente por el peligro que podría existir para ellos, porque hay una planta donde hay máquinas y es un peligro para ellos.</p> <p>Alomejor podría haber otro tipo de trabajos para ellos.</p> <p>No me han ofrecido, creo que primero se debería estudiar dónde tendrían mejor cabida esta gente, por ejemplo como obrero, es un trabajo peligroso, no tienen mucha complejidad, pero es un trabajo que tiene bastante riesgo, es fácil accidentarse, alomejor en la parte de los empleados administrativos.</p> <p>Desconozco el grado de deficiencia que puedan tener. He escuchado que pueden trabajar en trabajos más controlados.</p>

VARIABLE	EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL	NO EMPLEADORES
Motivos de la contratación	<p>Había una gran rotación de gente en los puestos de trabajo donde están ellos ahora. La gente no duraba, el dueño conocía a la directora de Tacal, y ella nos contó que habían jóvenes capacitados para desarrollar este tipo de trabajo y trajo estos jóvenes, ellos no se desconcentran.</p>	
Visión de la inserción laboral		<p>En la medida que los empresarios aportamos a la inserción laboral estamos siendo más humanitarios y estamos dando la oportunidad a personas que son responsables pero siempre y cuando se den las condiciones, sin exponerlos a una sociedad inmadura al respecto. A veces se ríen de estas personas. Las experiencias que yo conozco es la que he escuchado en la SOFOFA, un amigo tiene una empresa y tiene un programa donde ha tenido buenas experiencias, son cumplidores, buenos operarios, eso es lo que me han dicho. El problema puede estar aquí, que la empresa no se ajuste, no se preste. En la medida en que se vaya incorporando el empresario en esto, se va a ir multiplicando esta cosa, porque más que sensibilidad, la gente va a estar midiendo riesgos y rendimientos.</p>

MUNDO DE EMPLEADORES	EMPLEADORES DE PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL	NO EMPLEADORES
<p><b>Rol del sector empresarial</b></p>		<p>El sector empresarial debería apoyar al Estado pero no ser los protagonistas</p> <p>El sector empresarial es el que tiene más que decir, colaborar mucho. Ver las experiencias que han tenido mayor resultado, en qué sector realizar un testeo para saber dónde se va a necesitar más gente de tal manera que el Estado prepare gente que sabe donde va a tener trabajo porque es fundamental. El estado no saca nada con invertir en preparar gente que no va tener donde colocarse. El sector empresarial está sensibilizado, se deben usar fuentes de información para que el sector empresarial asuma su rol.</p>
<p><b>Expectativas de contratación</b></p>		<p>Creo que podríamos considerarlo si como empresa tuviéramos las condiciones, si fuese así podría ser. El riesgo es alto, por eso el gobierno debiera dar franquicias tributarias.</p> <p>Claro, pero es muy importante que la persona pueda cumplir no tanto por la empresa sino que por la persona, la frustración puede ser algo negativo para la persona. Debe existir un porcentaje importante de probabilidades que resulte. Los expertos deben decir eso, no nosotros. Emplearía a una persona si me dieran garantías que va a resultar</p>

## ANÁLISIS

En esta matriz se han integrado las opiniones del sector empresarial; empleadores y no empleadores de personas con discapacidad mental.

Con respecto a los motivos de la contratación tenemos las capacidades de estas personas para desarrollar oficios que otros trabajadores no podrían realizar con la eficiencia que ellos los ejecutan. Por otro lado, los no empleadores no han contratado a estas personas por dos razones: la falta de conocimientos acerca del tema y la falta de orientación para detectar puestos de trabajos que puedan ajustarse a las capacidades de estos trabajadores.

Al referirse a la visión que ellos tienen acerca del proceso opinan que el rol de ellos en los problemas sociales, en general, es un rol cada vez más social. Por lo tanto la visión que ellos tienen es desde este ángulo. A raíz de esto ellos se sienten cada vez más responsables y con la necesidad de definir su rol frente a este tema.

Con respecto a las expectativas de contratación en aquellas empresas que no han contratado nunca personas con discapacidad mental, son buenas.

Demandan incentivos para aquellas empresas que participen en este proceso. Además demandan mayor información acerca del tema por parte de organismos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad en general.

## **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La inserción laboral de personas con discapacidad mental es una realidad en nuestro país.

Existen personas que teniendo un déficit intelectual han accedido a un empleo y se han desempeñado en un oficio satisfactoriamente. Así estas personas se han convertido en seres productivos y útiles para la sociedad.

La inserción de personas con discapacidad mental está condicionada por factores que han sido determinantes para el ingreso y la permanencia en los puestos de trabajo donde fueron colocados:

Como primer factor determinante quisiera señalar la *LEGISLACIÓN* : Nuestro país ha tenido grandes avances en materia de legislación en favor de las personas con discapacidad. Hasta 1994, año en que se promulgó la ley N° 19.284, no existían normas especiales para las personas con discapacidad mental, la única excepción la constituía la ley N° 18.600, artículos 15 y 16. Hoy, contamos con la ley N° 19.284, Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad, que tiene

por objeto establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las Leyes reconocen de todas las personas.

Esta ley tiene un apartado específico sobre capacitación e inserción laboral, donde se señala que el Estado, a través de organismos promoverá la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo.

Desde la promulgación de esta ley, el Estado destina recursos a una institución creada por esta misma. Esta Institución tiene como función financiar planes, programas y proyectos para la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades dirigidos a personas con discapacidad.

De esta manera el Estado cumple con lo dispuesto en la Ley ya mencionada.

Desde entonces numerosas instituciones dedicadas a la capacitación

de personas con discapacidad mental, reciben financiamiento estatal para solventar estos cursos, logrando así que un gran número de personas con discapacidad se capaciten y sean colocadas en un puesto de trabajo.

Un segundo factor importante, que ha sido determinante más que nada para la mantención en un puesto de trabajo, es el *POTENCIAL* que poseen las personas con discapacidad mental, un ejemplo es la capacidad para realizar actividades repetitivas, sin experimentar cansancio, logrando un nivel de eficiencia que cualquier persona no puede lograr en estos puestos de trabajo.

Por lo tanto las personas con discapacidad mental poseen potencialidades que las hacen ser eficientes y productivas para distintos tipos de oficios o parte de ellos. Si estas cualidades son consideradas al momento de determinar el tipo de capacitación que recibirá la persona asegurará la eficiencia y la permanencia en el puesto de trabajo.

De esta situación se desprende un tercer factor que también estaría actuando como facilitador, me refiero a la *CAPACITACIÓN*.

La capacitación es considerada la etapa más relevante de todo el proceso de inserción laboral.

En esta etapa se debe dar énfasis al desarrollo de las capacidades para la resolución de problemas y de habilidades sociales, en esta etapa de formación es importante que se combinen aspectos del proceso educativo con formación para el trabajo, favorecerá a la integración laboral y social o sociolaboral.

Un cuarto factor que estaría actuando en forma determinante en la inserción laboral de personas con discapacidad mental, es la *INDEFINICIÓN DE ROLES* de los sectores involucrados en el tema de la inserción laboral. A partir de 1990 el Gobierno de Chile consideró recomendaciones y acuerdos internacionales como: el Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad, el Acuerdo de los Gobiernos en las II y III Conferencias Iberoamericanas sobre Políticas de Envejecimiento y Discapacidad que concluyen con el compromiso de incorporar el tema de la discapacidad en las Políticas Públicas de los países miembros; los principios emanados del Convenio 159 de la Organización Internacional de Trabajo ratificado por Chile en enero de 1995. En el año 1994 se promulgó la ley de Integración Social para Personas con Discapacidad.

El Gobierno Chileno ha asumido todos estos acuerdos, sin embargo, existe una indefinición de roles de los sectores involucrados en el tema (municipalidades, Gobierno y área privada, principalmente).

Se hace urgentemente necesario la definición de estos roles con el objeto de concretar y hacer cumplir estas normativas nacionales e internacionales. El Estado es quien deberá asumir la responsabilidad de definirlos y asignarlos.

Un quinto factor, dado por el medio social y que determina no sólo la inserción laboral sino que también la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, es la *DISCRIMINACIÓN*.

En nuestra sociedad pese a los avances en el tema de la discapacidad, subsisten hechos cotidianos que discriminan. En otras palabras existen modelos de comportamiento social que funcionan discriminatoriamente. En la forma en que operan estos modelos, se pueden encontrar contenidos culturales que son discriminatorios, por ejemplo: los avisos para ofrecer empleo, los chistes; donde las personas con discapacidad son objeto de risa, los judíos, gallegos y los homosexuales. En el caso de las personas con discapacidad mental,

éstas son estigmatizadas como incapaces y que no tienen un lugar en nuestra sociedad. Menos capaces para acceder a un empleo y desempeñarse eficientemente. Este es un punto de prejuicio cultural discriminatorio.

En el tema de la discapacidad sólo se va a tener éxito solamente si se modifica el comportamiento institucional de la sociedad y con ello las bases culturales que permiten la reproducción de la discriminación.

Existen otros factores que si bien no actúan como determinantes directos para la inserción laboral, pueden ser determinantes para la integración social de las personas con discapacidad.

En primer lugar tenemos el factor *DIFUSIÓN*. En la actualidad se están realizando numerosos esfuerzos para difundir el tema de la integración social de las personas con discapacidad, pese a ésto pareciera no ser suficiente. Recordemos que una de los motivos de la no contratación de las personas con discapacidad mental en algunas empresas fue la falta de conocimientos por parte de los empresarios acerca del tema.

En general falta difusión en relación a lo que pasa en nuestro país con respecto al tema de la discapacidad. Esta situación se puede dar principalmente por los pocos recursos que el Estado destina, ya que son insuficientes para cumplir a cabalidad esta función.

En segundo lugar tenemos otro factor, este es la *FALTA DE VOLUNTAD PARA AUNAR CRITERIOS Y TRANSMITIRLOS*, la riqueza de nuevos paradigmas y métodos de trabajo son ignorados o simplemente son vistos desde otras perspectivas impidiendo la innovación de las metodologías utilizadas.

Esta situación se traduce en una estrechez del marco conceptual, que manejan los profesionales, específicamente aquellos que están directamente trabajando en pro de la integración de las personas con discapacidad.

Esta situación incide negativamente en la elaboración de programas y en la difusión del tema.

Se visualizan siete factores que inciden en la inserción laboral, directa e indirectamente, algunos facilitándola y otros obstaculizando que suceda.

Entre los factores que facilitan que una persona acceda a un empleo tenemos la *LEGISLACIÓN*, las *POTENCIALIDADES* de las personas con discapacidad mental y la etapa de *CAPACITACIÓN*.

Entre los factores obstaculizadores encontramos la *INDEFINICIÓN DE ROLES* de los sectores involucrados en el tema y la *DISCRIMINACIÓN*.

El problema de *DIFUSIÓN* del tema y la *FALTA DE VOLUNTAD PARA AUNAR CRITERIOS*, serían dos factores que están obstaculizando directamente el proceso de integración de las personas con discapacidad y por ende el de la inserción laboral.

## **REFLEXIÓN FINAL**

### **Rol del trabajador social en el tema de la discapacidad e inserción laboral de personas con discapacidad mental.**

Al finalizar esta investigación se hace necesario reflexionar acerca del rol del trabajador social en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad mental.

Al conocer un poco más acerca de la problemática que rodea a las personas con discapacidad mental y su situación laboral pienso que el trabajador social tiene un rol muy importante.

Para poder definir nuestro rol en este tema debemos referirnos al fundamental y orientador de nuestra profesión: "ser gestores del mejoramiento de la calidad de vida de las personas", de este rol se desprende nuestra tarea : elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad, a través de la integración social.

Es una tarea difícil dado que la integración social de las personas con discapacidad es un proceso complejo, asociado a factores de difícil transformación a corto plazo.

Una de las carencias que existe en torno al tema de la discapacidad es la falta de estudios y de investigaciones que puedan diagnosticar la realidad de este segmento de la población. Aquí el rol del trabajador social es muy importante ya que somos nosotros los que estamos relacionados directamente con las personas, por lo tanto debemos ser capaces de sistematizar toda la información que podamos recolectar, a partir de las cuales elaborar diagnósticos que puedan evidenciar la real situación de este segmento de la población. De estos diagnósticos deben elaborarse las acciones que puedan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de estas personas.

El tema de la discapacidad carece de una política nacional que sirva de directriz para las acciones en pro de la integración de este colectivo. En la medida que existan diagnósticos que evidencien de la mejor manera la situación de estas personas, la política nacional va a tener sus bases en la realidad de este grupo vulnerable. Vamos a

poder actuar sabiendo que esas son las necesidades reales de este segmento de la población.

Cuando el trabajador social es además docente, tiene un rol importantísimo para la difusión del tema y su tratamiento en la etapa formadora de los futuros profesionales. En la medida que las personas con discapacidad sean consideradas como uno de los grupos vulnerables de nuestra sociedad debe despertarse el interés de los alumnos en la temática. Esto tiene directa relación con la incorporación de las políticas sociales y los grupos vulnerables en la currícula formadora de los nuevos profesionales vinculados al tema. Tarea además de quienes dirigen las carreras de Servicio Social de las distintas entidades que imparten la carrera.

Hasta aquí me he referido al rol del trabajador social en el tema de la discapacidad en forma general, específicamente lo que nos interesa es saber cómo se define éste en el proceso de la inserción laboral y en la problemática que de éste se desprende.

Generalmente, cuando una persona con discapacidad desea acceder a algún trabajo, se debe enfrentar a la duda del empleador respecto a sus capacidades y si es apto o no al puesto de trabajo.

Si el tema de la discapacidad fuera más conocido por el resto de la sociedad, sabríamos que cada persona que sufre alguna discapacidad, derivada de ésta desarrollan potencialidades que una persona "normal" no posee y pueden ser más eficientes que ellas.

Es tarea nuestra ser difusores del tema y de promocionar experiencias que constaten realidades como ésta, a lo mejor así podrían haber más espacios donde estas personas puedan desarrollar sus habilidades y transformarse así en seres productivos y útiles. Romperíamos con la concepción que estas personas son una carga para el Estado, la sociedad y sus familias.

Uno de los factores que obstaculiza el proceso de inserción laboral es la falta de voluntad para aunar criterios acerca de la terminología con la que se refieren al tema.

El rol del trabajador social en ésto es fundamental. El problema de la integración de las personas con discapacidad tiene connotación social.

Los nuevos enfoques que se le han dado al tema apuntan a lo social, por lo tanto el trabajador social deberá participar activamente en los grupos interdisciplinarios en los que se discutan la formulación del marco conceptual y nuevos paradigmas para el tema.

Cuando una persona con discapacidad está inserta laboralmente, debe enfrentarse a la realidad del mundo laboral, que suele ser muy dura. Las personas con discapacidad mental, específicamente, son objeto de burla y muchas veces por el hecho de saber que tienen algún grado de deficiencia mental, son utilizados. El trabajador social que está inserto en la empresa tiene un rol importante al respecto, lo pude constatar en algunas empresas que visité. En el departamento de bienestar existía un trabajador social, ellos tienen la tarea de educar al resto del personal y velar por la integridad de estas personas, que sean respetados y lograr que la persona logre su inserción socio laboral, que dice mucho con el grado de participación que la persona pueda alcanzar.

Las organizaciones de y para personas con discapacidad de nuestro país cada día han ido tomando más fuerza. Esta situación ha sido elogiada, incluso por representantes de organismos internacionales vinculados al tema y que han visitado nuestro país en los últimos años. La organización y la participación de estas personas agrupadas formalmente ha sido algo fundamental para los avances que hemos tenido, incluso en términos legales, me refiero a la Ley que nuestro país posee, Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad, esta Ley es fruto de la voluntad política y de la fuerza de las organizaciones.

Aquí el rol del Trabajador Social es fundamental, es quien debe procurar que las organizaciones logren cohesión y fortalezcan sus bases, con el objeto de permanecer en el tiempo. Así se podrá seguir avanzando y obtener mejores oportunidades para este segmento de la población.

En nuestra sociedad existen mecanismos que discriminan, son muchos y están presentes en cada estrato de la sociedad. Son las personas diferentes las que son objeto de discriminación y marginación social.

Como lo mencioné en los resultados de esta investigación, en lo referente a la discriminación como factor obstaculizador de la integración social, la forma para romper con estas actitudes discriminatorias es la modificación del comportamiento institucional de la sociedad y con ello los cambios de las bases culturales. Sé que es un tema complejo y de largo plazo, pero aquí el trabajador social tiene un rol protagónico, por la connotación de este problema, un problema desde toda la sociedad a este segmento de la población. Trabajar por el cambio de actitud por quienes son diferentes. Trabajar por el cambio de una sociedad que discrimina a una más solidaria.

Esta reflexión es fruto de un cuestionamiento que se le hizo en un momento a nuestra profesión. Parecía que no íbamos a tener un rol específico en este tema, y al finalizar este estudio me doy cuenta que somos una parte fundamental para el logro de muchas cosas que se esperan para las personas con discapacidad de nuestro país, esto es por una cosa, somos profesionales formados para estar en contacto directo con las personas, podemos relacionarnos con ellos, conocer mejor que nadie la realidad social de ellas, por lo tanto estamos preparados y tenemos la voluntad de siempre trabajar por quienes más sienten necesidades, en este caso las personas con discapacidad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Blanchet, Ghiglione y Otros, "Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales", Narcea, S.A. de Ediciones, España, 1987.
2. Brinkmann Hellmut, "¿Un Problema?...La Deficiencia Mental", se, Santiago, 1974.
3. Brunet María José y Martínez José María, "Metodología de la Mediación en el Programa de Enriquecimiento Instrumental", Editorial Bruño, Madrid, sf.
4. Díez Eloisa y Román Martiniano, " Inteligencia y Potencial de Aprendizaje: Evaluación y Desarrollo, Una Metodología Didáctica Centrada en los Procesos", Editorial Cincel S.A., Madrid, sf.
5. Feuerstein Reuven, "Inteligencia y Potencial de Aprendizaje: Evaluación y Desarrollo, Una Metodología Didáctica Centrada en los Procesos", Editorial Cincel, Madrid, sf.
6. González Río María José, "Metodología de la Investigación Social, Técnicas de Recolección de Datos", Editorial Aguacilar, España, 1997.
7. Instituto Nacional de Estadísticas, "Resultados Generales, XVI Censo Población y Vivienda", Chile, 1992.
8. Ley N° 19.284, "Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad".

9. Ministerio de Asuntos Sociales, "Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías", se, Madrid, 1983.
10. Ministerio de Planificación y Cooperación, "Antecedentes Sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Chile", se, Santiago, 1996.
11. Martínez Beltrán José María, "Metodología de la Mediación en el P.E.I.", se, sc, sf.
12. Naciones Unidas, "Reglas Estándar Sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", se, Buenos Aires, 1996.
13. Núñez Alfredo, "Quedar Discapacitado en Edad Adulta, ¿Una Crisis en la Vida de la Persona?", Estudio Comparativo entre Chile y Noruega, se, Noruega, 1996.
14. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Planificación y Cooperación, Sociedad de Fomento Fabril, "Rendimiento Laboral y Discapacidad", Estudio Descriptivo, se, Santiago, 1996.
15. Oficina Internacional del Trabajo, "Guía para Organizaciones de Empresarios", se, Madrid, 1993.
16. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Planificación, "Los Trabajadores con Discapacidad y la Legislación Laboral y de Seguridad Social", se, Santiago, 1996.

**ANEXO N° 1**

## **PAUTA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL SECTOR EMPRESARIAL**

### **Datos de la empresa.**

Nombre de la empresa:

Giro:

### **Datos del entrevistado.**

Nombre:

Edad:

Cargo que ocupa:

### **DESARROLLO:**

1. ¿ Cuántas personas con discapacidad trabajan en su empresa?.
2. ¿ Cuántas personas con deficiencia mental trabajan en su empresa ?.
3. ¿ Cuántas personas trabajan en su empresa?.
4. ¿ Qué lo motivó para contratar a personas con deficiencia mental ?.
5. ¿ Desde cuándo tiene personas con deficiencia mental ?.
6. ¿ Cómo es el rendimiento laboral de este sector de la población ?.
7. ¿ Cómo visualiza la relación interpersonal entre los trabajadores con y sin discapacidad?.
8. ¿ Cuáles son las condiciones de trabajo de estas personas ? (contrato, infraestructura, horario, beneficios sociales).
9. ¿ Conoce Ud. La Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad, Ley N° 19.284 ?.
10. ¿Cuál debiera ser el rol del Estado en el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad ?.

## **ENTREVISTA PARA EMPRESARIOS QUE NO TIENEN PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL TRABAJANDO**

### **Datos de la empresa.**

Nombre:

Giro:

### **Datos del entrevistado.**

Nombre:

Edad:

Cargo que ocupa:

### **DESARROLLO**

1. ¿Cuántas personas trabajan en su empresa?.
2. ¿Cuántas personas con deficiencia mental trabajan en su empresa?.
3. ¿Cuál es la razón por la cual no ha contratado personas con deficiencia mental para trabajar en su empresa?.
4. ¿Qué opina acerca de la inserción laboral de personas con deficiencia mental ?.
5. ¿ Conoce Usted las características socio laborales de una persona con deficiencia mental ?.
6. ¿ Conoce Ud. La Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad ?.
7. ¿Cuál debiera ser el rol del Estado en el tema de la inserción laboral ?.
8. ¿Cuál debiera ser el rol del sector empresarial privado en el tema de la inserción laboral ?.

9. A futuro, ¿consideraría la posibilidad de integrar a personas con deficiencia mental en su empresa ?.

## **PAUTA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A REPRESENTANTES DE ORGANISMOS RELACIONADOS CON LA CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL**

### **DESARROLLO**

1. ¿ Cómo definiría Usted la inserción laboral ?.
2. ¿Cuál es su visión con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad mental ?.
3. ¿Cuál es su visión de la inserción laboral de personas con discapacidad mental con respecto a la de otros países ?.
4. ¿Cuál debiera ser el rol del Estado en el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad mental ?.
5. ¿Cuál debiera ser el rol del sector empresarial en el tema de la inserción laboral ?.
6. ¿ De qué forma el Estado cumple con lo dispuesto en la Ley N° 19.284 ?.
7. ¿ Qué expectativas ve Usted en la inserción laboral de las personas con discapacidad ?.
8. ¿Cuál es la importancia que le da Usted a la etapa de capacitación o formación de una persona con discapacidad mental ?.

**ANEXO N° 2**

## ENCUESTA

### IDENTIFICACIÓN

Nombre : \_\_\_\_\_

Edad : \_\_\_\_\_ Sexo : \_\_\_\_\_

### DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Nombre de la Empresa : \_\_\_\_\_

Nombre del Puesto de Trabajo : \_\_\_\_\_

Tipo de Trabajo : \_\_\_\_\_

### DESARROLLO

#### ¿CÓMO SE SIENTE EN ESTE TRABAJO?

Satisfecho

Insatisfecho

Indiferente  N/C

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**¿LE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZA?**

Sí  A veces  No  N/C

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS?**

Buena  Regular  Mala  N/C

**¿QUÉ OPINA SU FAMILIA PORQUE TRABAJA?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

N/C

**¿ESTÁ CONFORME CON SU SALARIO?**

Sí  No  Más o menos

¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**¿QUÉ OPINA DE SU EMPLEADOR?**

---

---

---

N/C

**¿CONOCE SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?**

Sí  No  N/C

**¿CÓMO FUE SU CAPACITACIÓN?**

---

---

---