



**Universidad de Concepción
Dirección de Postgrado
Facultad de Ciencias Sociales
Programa de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales**

Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en Situación de Discapacidad?

Tesis para optar al grado de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales

RAYÉN MARTINA ROJAS SAGREDO
CONCEPCIÓN – CHILE
2017

Profesora Guía: Sra. María Cecilia Rodríguez Torres
Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Concepción

Tesis realizada en el Programa de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción.

“INCLUSIÓN LABORAL EN DISCAPACIDAD: ¿CÓMO SE LLEVA A CABO LA LEY 20.422 DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD?”

Profesora Guía: María Cecilia Rodríguez Torres

Profesora Asistente Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción.

Magíster en Adolescencia, mención Psicoeducación, Universidad del Desarrollo, Chile.

Ha sido aprobada por la siguiente Comisión Evaluadora:

Sra. María Cecilia Rodríguez Torres

Profesora Asistente Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción. Magíster en Adolescencia, mención Psicoeducación, Universidad del Desarrollo, Chile.

Sra. Claudia Pérez Salas

Profesora Asociada Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales Doctora en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Sra. Daisy Vidal Gutiérrez

Profesora Asociada Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales. Universidad de Concepción Magíster en Salud Pública, mención Salud Mental. Universidad de Chile

Directora Programa de Magíster: Sra. Daisy Vidal Gutiérrez

Profesora Asociada Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales. Universidad de Concepción Magíster en Salud Pública, mención Salud Mental. Universidad de Chile

Ciudad Universitaria, 24 de marzo de 2017.

*“No me mires así a los ojos, hijo mío,
no quiero que me arranques mi secreto,
y cuando yo te falte
sea el veneno de tu pobre vida.
Nunca, nunca la sombra de tu padre
te vele el sol de la alegría dulce.
¿Alegría te dije?
No, no te quiero alegre,
pues en la tierra
para vivir alegre
menester es ser santo o ser imbécil.
De imbécil, Dios te libre,
y de santo..., ¡no sé que decirte!”*



Miguel de Unamuno.

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación, se llevó a cabo en la ciudad de Concepción y buscó documentar la experiencia de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, de acuerdo a lo establecido en la ley N° 20.422 de normas para la igualdad de oportunidades e inclusión social. Se contó con la participación de personas con discapacidad física, motora, mental y sensorial, las cuales aportaron sus discursos acerca de sus respectivas experiencias, percepciones y sentimientos, señalando elementos facilitadores y obstaculizadores en dicho proceso.

De acuerdo a los hallazgos, es posible establecer que existen avances en materia de discapacidad, desde la ratificación de instrumentos jurídicos internacionales hasta la modificación de la institucionalidad que desarrolla y ejecuta políticas y programas que abordan la discapacidad. Desde la perspectiva de los informantes, aún existen barreras sociales para incluirse laboralmente, pues la presencia de discriminación y prejuicios en la materia son patentes a la hora de buscar una fuente laboral. Así mismo, dan cuenta de facilitadores que están presentes en sus vidas, los cuales corresponden a redes de apoyo, recursos personales, programas y organismos relativos a la discapacidad, instituciones de rehabilitación y apoyo familiar el cual se constituye como facilitador principal en este proceso.

Los informantes dan cuenta de sus experiencias, mencionando situaciones en las cuales se sintieron sobreprotegidos en primera instancia por sus compañeros de trabajo y/o percibieron que debían demostrar aún más sus capacidades. Para los entrevistados, el trabajo se constituyó como un catalizador de autonomía, validación social y un escenario propició en dónde manifestaron sentirse uno más del equipo de trabajo.

Es posible evidenciar que aún existiendo avances, quedan acciones por desplegar en materia de discapacidad e inclusión laboral, pues el camino hacia una sociedad verdaderamente inclusiva no depende sólo de los instrumentos jurídicos internacionales, ni de la legislación nacional por si sola, sino que del trabajo en conjunto de todos los actores sociales y de las herramientas disponibles para abordar la discapacidad, ya que como señala la Organización Mundial de la Salud (2011), el escenario actual en discapacidad es un problema mundial de salud pública, derechos humanos y prioridad para el desarrollo.

SUMMARY

The following investigation was carried out in the city of Concepción looking to document the experience in Labor Inclusion of people with disabilities, in regard to what is established in Law Number 20.422 about Guidelines in Equality of Opportunities and Social Inclusion. This study included the participation of people with physical, mental and sensorial disabilities, who shared their respective experiences, perceptions and feelings, pointing out obstacles and elements that eased this process of labor inclusion.

According to the findings, it's possible to establish that certain progress has been made in this matter, from including the ratification of international legal instruments, to changing the institutionalism that develops and executes policies and programs dedicated to disability. From the participant's perspective, there's still social barriers in labor inclusion, as discrimination and prejudices are present when looking for employment. They also talk about elements that eased this process in their lives, these being supporting networks, personal resources, programs and institutions related to disability, rehabilitation institutions and the support of the family, which constitutes the main easing factor.

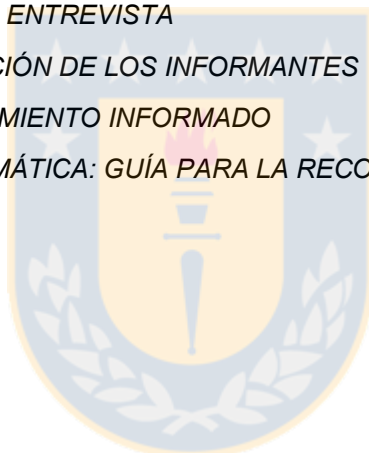
The informants share their experiences, referring situations in which they felt overprotected at first by their coworkers and/or they perceived that they had to show off their abilities even more. To the interviewed, work has become a catalyzer for autonomy, social validation and a favorable scenery in which they manifested to have felt part of the working team.

It is possible to point out that even though there is progress in this subject, there are still actions to be deployed regarding disability and labor inclusion, given that the road to a really inclusive society doesn't depend only on international legal instruments, or in legislation by itself, but in a joint effort between every social actor and the tools available to face disability, given that now day's scenario regarding disability has been established by the World Health Organization (2011) as a world problem in terms of Public Health, Human Rights and priorities for development.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 <i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	2
1.2 <i>FUNDAMENTACIÓN</i>	11
2. MARCOS DE ESTUDIO	13
2.1 MARCO TEÓRICO	13
2.1.1 <i>ENFOQUE DE DERECHOS</i>	13
2.1.2 <i>ECOLOGÍA DEL DESARROLLO HUMANO.</i>	17
2.1.3 <i>ENFOQUE DE CAPACIDADES</i>	20
2.2 MARCO CONCEPTUAL	23
2.2.1 <i>DISCAPACIDAD</i>	23
2.2.2 <i>INCLUSIÓN LABORAL</i>	25
2.2.3 <i>DISCRIMINACIÓN</i>	27
2.2.4 <i>REPRESENTACIONES SOCIALES</i>	29
2.3 MARCO EMPÍRICO	30
3. DISEÑO METODOLÓGICO	41
3.1 <i>OBJETIVO GENERAL</i>	41
3.2 <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	41
3.3 <i>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</i>	41
3.4 <i>METODOLOGÍA</i>	41
3.5 <i>MÉTODO</i>	42
3.6 <i>DISEÑO MUESTRAL</i>	42
3.7 <i>ESTRATEGIA DE MUESTREO</i>	42
3.8 <i>SELECCIÓN DE INFORMANTES</i>	43
3.9 <i>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</i>	43
3.10 <i>SELECCIÓN DE CONTEXTOS</i>	44
3.11 <i>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</i>	44
3.12 <i>TIPO DE ANÁLISIS</i>	44

3.13 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44
3.14 CRITERIOS DE RIGOR METODOLÓGICOS	45
3.15 ASPECTOS ÉTICOS	46
3.16 REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DISEÑO	48
CAPÍTULO II	49
4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	49
5. DISCUSIÓN	75
6. CONCLUSIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	90
ANEXO N°1: PAUTA DE ENTREVISTA	90
ANEXO N°2: DESCRIPCIÓN DE LOS INFORMANTES	91
ANEXO N°3 CONSENTIMIENTO INFORMADO	94
ANEXO N°4 MALLA TEMÁTICA: GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	95



INTRODUCCIÓN

La discapacidad ha sido un fenómeno que se ha presentado en la vida de las personas desde el inicio de los tiempos. Se han utilizado diversos modelos para apreciar el fenómeno, desde una concepción de responsabilidad individual de quien la “padece” hasta el actual modelo que impera, el cual establece que la discapacidad se genera cuando la persona con algún tipo de dificultad en su estructura corporal entra en contacto con el entorno social, el cual no contempla sus necesidades particulares – ni las de este grupo de la población – ocasionándole dificultades para ejecutar y desarrollar actividades de la vida cotidiana, por tanto, se entiende que el origen del fenómeno es social y no particular (Organización Mundial de la Salud, 2001).

De acuerdo al informe mundial de la discapacidad, este grupo de la población tiene peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, son más proclives a vivir en pobreza, vivir tratos vejatorios, perciben menos remuneración que quienes no viven con discapacidad y tienen mayor tendencia al desempleo (Organización Mundial de la Salud, 2011). Es por esto que se han ideado diversos instrumentos jurídicos internacionales vigentes enfocados a este grupo de la población, que contemplan la inclusión social, igualdad de oportunidades y no discriminación dentro de sus ejes rectores, mandando a los Estados que suscriben estos pactos a ceñir su normativa nacional a lo establecido por dichos instrumentos.

La Organización Mundial de la Salud (2014) señala que la discapacidad se constituye como un problema de derechos humanos, pues las personas que viven con ella son sujetos de estigmatización, discriminación y violencia. Así mismo, Palacios y Beriffi (2007) señalan que este grupo de la población debe contar con los mismos derechos que las personas que viven sin discapacidad, estableciendo que la mera incapacidad del ejercicio pleno de derechos da origen a la eliminación total de estos.

Este proyecto de investigación abordará, desde la percepción de las personas en situación de discapacidad física, el cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 20.422 respecto a inclusión laboral. Lo anterior con el objeto de conocer y documentar la experiencia de las personas en situación de discapacidad, pues son ellas las destinatarias de las políticas sociales en el tema, pudiendo aportar insumos desde su realidad y experiencia a las entidades locales atingentes a la discapacidad.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La discapacidad se constituye como un fenómeno que no distingue clase social, situación socioeconómica, grupo étnico y género; puede manifestarse en cualquier momento del ciclo vital de una persona. La Organización Mundial de la Salud (2011) señala que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor del 15% de la población mundial. Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) manifiesta que la cifra está en aumento, debido al envejecimiento de la población, pues las personas ancianas tienen mayor riesgo de adquirir alguna discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La discapacidad es un fenómeno transversal, por lo cual la Organización Mundial de la Salud formula el Plan de Acción Mundial de la OMS sobre Discapacidad 2014-2021, cuyo contenido establece que la discapacidad es **un problema mundial de salud pública, una cuestión de derechos humanos y prioridad para el desarrollo**. Es un problema de salud pública debido a la presencia de peores resultados sanitarios en este grupo de la población, dificultades generalizadas para acceder a las prestaciones de salud y servicios derivados de la misma, como la rehabilitación. Así mismo, las personas que viven con discapacidad son objeto de estigmatización, discriminación y desigualdad, sus derechos son vulnerados, al igual que su dignidad, lo cual se ve reflejado en violencia, abusos, prejuicios o faltas de respeto a raíz de su discapacidad. Por otro lado, la discapacidad se constituye como prioridad para el desarrollo, puesto que su prevalencia es mayor en los países de menores ingresos, existiendo una conexión bidireccional entre pobreza y discapacidad, reforzándose y perpetuándose mutuamente (Organización Mundial de la Salud, 2014).

De acuerdo al Informe mundial de la discapacidad, la prevalencia del fenómeno es mayor en las personas que pertenecen al quintil más pobre, mujeres, personas sin trabajo o con poca formación académica, niños/as de las familias más pobres y a quienes pertenezcan a grupos étnicos minoritarios. La discapacidad trae consigo consecuencias significativas, pues este grupo de la población presenta peores resultados sanitarios, tasas más elevadas de comportamientos de riesgo; presentan peores resultados académicos. Del mismo modo, la vida de las personas con discapacidad se ve enfrentada a mayores probabilidades de desempleo y generalmente sus ingresos son inferiores cuando trabajan, en comparación con quienes no viven con discapacidad; presentan tasas más altas de pobreza que las

personas sin discapacidad, tasas más altas de privaciones, mayor dependencia y una restringida participación en la vida comunitaria (Organización Mundial de la Salud, 2011).

En Chile, el primer Estudio Nacional de la Discapacidad realizado el 2004 ilustra la situación de este grupo de la población, estableciendo que el 12,9% de los/as ciudadanos/as vive con algún tipo de discapacidad, es decir, 1 de cada 8 personas, lo que corresponde a 2.068.072 ciudadanos/as. Dentro de las cuales, un 7,2% presenta un grado leve de discapacidad; un 3,2% moderado y un 2,5% severo. Además, el 34,6% de los hogares del país cuenta con un miembro en situación de discapacidad, es decir, 1 de cada 3 hogares en Chile (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2004).

Durante el año 2015, el Servicio Nacional de la Discapacidad realiza el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, el cual establece que 2.606.914 ciudadanos/as viven con algún tipo de discapacidad, lo que corresponde al 20% de la población. Dentro de las cuales, el 11,7% vive con discapacidad leve a moderada y el 8,3% con discapacidad severa. Las mujeres constituyen mayor parte de la población con discapacidad (1.678.496) 24,9%, mientras que los hombres son (928.418) 14,8% (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2015).

Para comprender el concepto de discapacidad, la OMS creó clasificaciones que permitieron establecer parámetros comunes en torno al fenómeno, de esta manera los organismos internacionales y países entendieron la discapacidad considerando dicha clasificación. La primera de estas corresponde a la **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías** (CIDDM) publicada por la Organización Mundial de la Salud en 1980, que pretendió traspasar las barreras de la enfermedad, ir más allá y clasificar las consecuencias que esta deja en el individuo, tanto en su propio cuerpo, como en su persona y en su relación con la sociedad (Egea y Sarabia, 2001). La CIDDM utiliza como conceptos fundamentales “enfermedad” entendida como una situación intrínseca que contempla cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente. La “deficiencia” corresponde a la exteriorización directa de la consecuencia de la enfermedad y se presenta en los órganos del cuerpo como en las funciones que estos cumplen (incluyendo las funciones psicológicas). La “discapacidad” es la objetivación de la deficiencia en la persona y con un resultado directo en su capacidad de desempeñar actividades en los parámetros de la normalidad para cualquier persona que comparta sus características.

Finalmente, la minusvalía corresponde a la socialización de la problemática generada en una persona a raíz de las consecuencias de una enfermedad, exteriorizada por medio de la deficiencia y/o la discapacidad, y que incide en el desempeño del rol social que le pertenece (Egea y Sarabia, 2001). Luego de varias revisiones, se avanza hacia la CIDDM-2, para posteriormente establecer la

clasificación que se encuentra vigente actualmente que contempla una nueva taxonomía, corresponde a la “**Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud**” (en adelante, CIF), la cual contempla el funcionamiento humano en sí mismo, tanto positivo como negativo, reemplazando la visión de consecuencias de la enfermedad por componentes de la salud; renombrando los conceptos, es decir que por deficiencias se entenderán *estructuras y funciones corporales*, por discapacidad se entenderá *actividad* y finalmente, minusvalía hará alusión a la *participación* (Duque, Quintero y González, 2016). Por lo tanto la relación del sujeto con su contexto, se entenderá desde un punto de vista social del fenómeno, en el cual la sociedad como tal, no incluye a la persona con discapacidad (Duque, Quintero y González, 2016).

De acuerdo a lo establecido por la OMS (2001) la persona con discapacidad corresponde a “*aquella que presenta deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en sus actividades y restricciones en su participación, como resultado de la interacción negativa de su condición de salud y los factores contextuales (ambientales y personales) en los que se desarrolla.*”

Diversos son los instrumentos jurídicos internacionales que se crean con el propósito de establecer una visión común al momento de comprender el fenómeno de la discapacidad, además de reivindicar los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad, los cuales siguen el lineamiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece derechos iguales, indivisibles e inalienables para todas las personas, sin importar su condición ni situación, pues reconoce la dignidad intrínseca de cada sujeto (Organización de las Naciones Unidas, 1948). Es así como surge en 1971 la “Declaración de los Derechos del Retrasado Mental” (Palacios y Bariffi, 2007), señalando que estas personas deben contar con los mismos derechos que las demás (que no viven con discapacidad) advirtiendo que la mera incapacidad de ejercicio pleno de los derechos, origina la eliminación completa de estos. Más tarde, en 1975 se aprueba la “Declaración de los derechos de los impedidos”, la cual establece que los “impedidos” tienen los mismos derechos civiles y políticos que las demás personas, por lo cual deben tomarse las medidas destinadas a permitirles lograr la mayor autonomía posible (Palacios y Bariffi, 2007).

En la década de los 80’ se produce un paso irreversible desde el modelo rehabilitador al modelo social, entendiendo la protección de las personas con discapacidad en su calidad de sujetos de derechos y desde la consideración que el ejercicio de estos derechos debe ser en igualdad de condiciones y en respeto a su autonomía (Palacios y Bariffi, 2007). De este modo, surge en el año 1999 la **Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad**, la cual reafirma que “*las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades*

fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano” (Organización de los Estados Americanos, 1999).

Los instrumentos jurídicos creados en adelante contemplan en su formulación la nueva clasificación establecida por la Organización Mundial de la Salud, dentro de los cuales se encuentra la “**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**” elaborada por Naciones Unidas en el año 2006, la cual fue ratificada el año 2008 por el Estado de Chile. Dicha convención resguarda, promueve y protege los derechos de estas personas, las cuales cuentan con facultad de hacer exigibles sus derechos, pues los países suscritos contraen obligaciones jurídicas vinculantes, por lo cual deben ceñir su legislación nacional a esta convención. Dicho instrumento, busca garantizar la igualdad ante la ley, eliminando la discriminación ante la discapacidad (SENADIS, 2013).

En este contexto, en Chile se promulga la Ley N° 19.284 de normas para la plena integración social de personas con discapacidad, creándose el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) entidad encargada de materias relativas a la discapacidad. En el transcurso del año 1999 surge la Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad que contempla dentro de su objetivo general “*incorporar en las decisiones superiores, iniciativas que se orienten fundamentalmente a un cambio cultural que permita eliminar el estigma social asociado a la discapacidad con la finalidad de abrir espacios para la incorporación y efectiva participación social de este grupo de la población*” (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2001). Años más tarde se promulga la Ley 20.422 de normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social en personas con discapacidad, la cual establece como objetivo “*asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad*”(Ley N° 20.422, 2010). Esta normativa contempla cinco principios que rigen la política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad, y su cumplimiento es de carácter obligatorio. Los principios referidos son: **Vida Independiente; Accesibilidad Universal; Diseño Universal; Intersectorialidad; Participación y Dialogo Social** (Ley N° 20.422, 2010).

Mediante esta ley se crea el **Servicio Nacional de la Discapacidad** (en adelante, SENADIS) el cual tiene por objetivo promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad. Además, contempla los siguientes objetivos estratégicos:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios para las personas en situación de discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional (Servicio Nacional de la Discapacidad, s/f).

En cuanto a los instrumentos jurídicos internacionales en materia de inclusión laboral en discapacidad, el Estado de Chile ha ratificado varios instrumentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), comenzando por el Convenio 100 de la OIT de Igualdad de Remuneraciones, señalando que no deben existir diferencias de remuneraciones por la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Organización Internacional del Trabajo, 1951). Posteriormente se ratifica el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación (empleo y ocupación) el cual explicita “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”, si bien no explicita la situación de discapacidad, señala “*cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación*” estableciendo la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1958). En el año

1994 se ratifica el Convenio 159 de la OIT de readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, el cual establece en sus primeros artículos que los países suscritos **deben** formular políticas nacionales que aseguren medidas de readaptación profesional al alcance de todas las personas en situación de discapacidad, además de promover oportunidades de acceso al trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1983). Siguiendo la misma línea, Chile ratifica en 2008 el Programa Trabajo Decente de la OIT, el cual entiende por trabajo decente el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos (Organización Internacional del Trabajo, 2008). Lo anterior, es atinente con el artículo 27 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual establece: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”* (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Los instrumentos jurídicos mencionados contemplan la inclusión laboral como un eje de trabajo para los Estados Parte, pues las personas en situación de discapacidad gozan de los mismos derechos que una persona sin discapacidad. En Chile, de acuerdo al primer Estudio Nacional de la Discapacidad el 29,2% de las personas en situación de discapacidad mayor de 15 años, realiza un trabajo remunerado. El porcentaje de inserción laboral es inversamente proporcional de acuerdo al grado de discapacidad, es decir, la inserción laboral es cada vez menor si la discapacidad es más severa. El estudio señala que cada 4 personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, 7 personas con discapacidad no lo hacen (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2004). Por otro lado, el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, menciona que de acuerdo a la condición de actividad de las personas en situación de discapacidad el 39,3% se encuentra ocupado, el 57,2% inactivo y el 3,6% desocupado (SENADIS, 2015).

Respecto al grado de participación de acuerdo al grado de discapacidad, este último estudio señala que quienes viven con discapacidad leve a moderada representan el 56% de la población mayor de 18 años que trabaja, mientras que las personas con discapacidad severa el 24,3%. En cuanto al ingreso promedio mensual de las personas con discapacidad mayor de 18 años que se encuentran trabajando, el estudio establece que quienes viven con discapacidad leve a moderada perciben un ingreso promedio de \$303.820.-, mientras que quienes viven

con discapacidad severa perciben \$269.583.- a diferencia del ingreso promedio mensual que percibe una persona sin discapacidad que asciende a \$434.586.-. El estudio señala que estas diferencias se mantienen entre las personas con y sin discapacidad aún al controlar por nivel educacional, observando diferencias significativas entre ambos grupos para las personas sin educación formal o con educación básica incompleta, con educación básica completa o media incompleta, y con educación media completa o superior incompleta (SENADIS, 2015).

En materia laboral, la primera iniciativa estuvo constituida por la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en el año 1992, que busca identificar y estimular oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas con discapacidad. Desde su nacimiento, la Comisión ha promovido el establecimiento de Consejos Comunales de la Discapacidad (CCD) en todo el país, cuya función es constituirse en una red de apoyo comunal y local en el diseño y la aplicación de políticas en beneficio de este grupo de la población (Sociedad de Fomento Fabril, s/f). Los principios orientadores de la comisión son los siguientes:

- La discapacidad es un asunto de todos.
- Cooperación entre el sector público, privado y la sociedad civil.
- Acción a nivel comunal

Actualmente, esta comisión sigue vigente y se encuentra compuesta por: Corporación Ciudad Accesible; Hospital Dipreca; Fundación Teletón; Ministerio de Desarrollo Social; Empresa Termometalúrgica; Asociación de Industrias de San Bernardo; Corporación de Empresarios Suroriente; Corporación ICA Chile; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; COANIL; OIT Chile; Ministerio de Educación; Instituto Profesional de Chile; Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda y Consejo de Gobernadores Rotarios de Chile (Sociedad de Fomento Fabril, s/f).

Por otro lado se encuentra la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad proyectada del 2013 al 2020, la cual tiene por objetivo *“contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multidéficil, promoviendo su participación efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, dialogo social y territorialidad, que permitan su plena inclusión social”*. Este instrumento, contempla objetivos específicos por sector de salud, educación, capacitación e inclusión laboral, entre otros; generando mecanismos de acción para cada ámbito de la vida (SENADIS, 2013).

De acuerdo a lo revisado anteriormente, el Estado de Chile ha ratificado pactos internacionales, por lo cual debe formular estrategias y programas que promuevan la inserción de personas en situación de discapacidad al mundo laboral, contando con la institucionalidad necesaria y dotada de profesionales para hacerlo, como lo es el Servicio Nacional de la Discapacidad, con su Departamento de Inclusión Laboral el cual tiene como misión contribuir a que las personas con discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles, enfoca 4 líneas estratégicas para el desarrollo de su accionar (Servicio Nacional de la Discapacidad, s/f):

(i) El Empleo Dependiente;(ii) El Empleo Independiente; (iii) El Sello Inclusivo y;(iv) Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral (trasferencia directa y convenios de colaboración) (Servicio Nacional de la Discapacidad, s/f).

De este modo, la inclusión laboral se constituye como una cuestión de derechos humanos de las personas en situación de discapacidad. Además es necesario señalar el beneficio que conlleva contratar personas en situación de discapacidad. El estudio realizado por SOFOFA (2013) señala que la contratación de personas en situación de discapacidad se traduce en beneficios para las empresas como mayor motivación de sus empleados en general, mejor clima laboral, mejor reputación para la empresa y mayor productividad. Sin embargo, el beneficio no es sólo para los empleadores, sino que también para las personas en situación de discapacidad, quienes experimentan mayor autonomía, afirmando que el trabajo les brinda la oportunidad de tomar decisiones, ser escuchados y ser más independientes en todos los aspectos de su vida. Además de un impacto positivo en la economía personal y familiar, pues se disponen de más recursos; liberación de energía, tiempo y recursos en la familia, ya que los recursos que antes estaban destinados para el cuidado o mantención de la persona con discapacidad quedan liberados. Así mismo, señalan que el trabajo mejora la autovaloración personal, pues les brinda dignidad, se sienten productivos y valorados por sus pares; pudiendo ejercer y gozar de su derecho al trabajo consagrado en los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por Chile.

Por otro lado, Pallisera y Rius (2007) manifiestan que una vez alcanzada la inclusión laboral, surgen otras necesidades en este grupo de la población, como vida independiente, vivencia de una vida afectiva significativa, toma de decisiones acerca de cómo y con quién disfrutar el tiempo libre; por lo cual, los autores establecen que el objetivo no debe estar centrado en la obtención de un trabajo, sino que en la consecución de la máxima autonomía posible.

Von Furstenberg, Iriarte y Navarro (2012) señalan que el proceso de inclusión laboral se ve limitado por diferentes elementos a nivel social, familiar y personal que se interrelacionan, además de la presencia de discriminación en el

mercado laboral, ausencia de medios y ofertas adecuadas para esta población. Del mismo modo, SENADIS (2014) establece que la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado, dicho proceso ha sido más lento de lo esperado, pudiendo existir barreras de inclusión en la selección de personal. Así mismo, Neira (2014) da cuenta de la existencia de posibilidades laborales para este grupo de la población, sin embargo, estas se ven condicionadas por la predisposición personal de buscar empleo y al tipo o grado de discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo es enfática en señalar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad menciona explícitamente la prohibición de la discriminación, argumentando que los Estados Partes deberían garantizar a las personas con discapacidad que se realicen ajustes razonables para ellas en el lugar de trabajo, considerándose discriminatorio que los empleadores se nieguen a proporcionar dichos ajustes. En este sentido, los empleadores mantienen el deber de realizar las adaptaciones pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014). Siguiendo esta misma línea, la OIT publicó una nueva guía que ofrece orientación detallada sobre las ocasiones específicas y las formas en que se deben realizar ajustes en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad, poniendo en la palestra que todos los trabajadores deben gozar de igualdad en acceso al trabajo, reconociendo que algunos de ellos se ven enfrentados a obstáculos que los podrían dejar en posición de desventaja. Dichos obstáculos podrían impedirles el acceso o permanencia en un trabajo determinado, señalando que si no son tratados, podrían privar a las empresas de la posibilidad de seleccionar a sus trabajadores entre un grupo de personas más amplio y diverso, además de conculcar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Actualmente, se encuentran 65 proyectos de ley asociados a la discapacidad en tramitación, de los cuales 19 abordan materias laborales como: porcentaje de cuotas para las personas con discapacidad dentro de empresas públicas, privadas, municipios, etc; facilidades para que padres apoyen rehabilitación de hijos/as con discapacidad; igualación de condiciones contractuales para las personas con discapacidad; ceder feriados a padres cuyos/as hijos/as vivan con alguna discapacidad; entre otros temas (Biblioteca del Congreso Nacional, 2016).

Dentro del porcentaje de cuotas mencionado, la presidenta Michelle Bachelet anunció que dicho proyecto crea un sistema de inclusión laboral, el cual obliga a los organismos públicos civiles y militares, y a las grandes empresas privadas, en ambos casos con 200 o más trabajadores, a reservar un número no menor al 1% de la dotación de personal para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez para incorporarlos dentro de sus instituciones (Dirección del Trabajo, 2016).

Este proyecto se basa en el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo, prohibiendo explícitamente todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad. Además, se fija en 26 años la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial. En el mismo ámbito laboral, se determina el principio de equidad remuneracional, excluyendo la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad se pueda consignar un salario sin respetar las normas sobre ingreso mínimo. Cabe mencionar que el ingreso mensual promedio de la población adulta con discapacidad es de sólo el 32% de la del resto de los trabajadores. Finalmente, se establece por medio de este proyecto que la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad serán los responsables de velar por el funcionamiento de lo anteriormente señalado en el sector público, mientras que para el sector privado la responsabilidad será de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2016).

1.2 FUNDAMENTACIÓN

De acuerdo a lo revisado anteriormente, el Estado de Chile reconoce la relevancia que supone el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, obligándose –por medio de las ratificaciones– a desplegar todas las acciones necesarias para el ejercicio pleno de este derecho, entendiendo las implicancias que reviste, asumiendo que la inacción u omisión en esta materia contribuiría a la reproducción de la inequidad y desventajas asociadas a la exclusión laboral, produciendo finalmente la obstrucción del ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Es por esto, que es de suma relevancia que el Estado genere más estrategias de fomento de inclusión laboral por medio de su institucionalidad, pues de esta manera dará respuesta a los ordenamientos jurídicos ratificados, los cuales establecen obligaciones jurídicas vinculantes y facultan a los/as ciudadanos/as de derechos para hacer exigibles sus derechos. Lo anterior, debe obedecer al contexto de las personas en situación de discapacidad, pues se entiende que la realidad de cada uno/a es particular, diferenciándose por género, edad, nivel socioeconómico, nivel educacional y territorio; por lo tanto, la oferta programática en esta materia debe ser atingente, respondiendo a estándares de calidad basados en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, atendiendo al tipo de discapacidad y su magnitud. La oferta no puede ser homologante, puesto que cada persona en situación de discapacidad tiene diversos contextos de desarrollo, es decir, debe responder a la particularidad de cada uno/a. De esta manera, es necesario conocer la realidad de cada persona, sus experiencias de trabajo, percepción del entorno laboral, relaciones con sus pares, entre otras temáticas; para establecer de qué

manera se cumple lo señalado en la política nacional y de esta manera, contribuir desde la experiencia de quienes viven la discapacidad, a la política vigente.

Como señala Jobert (2004) el objeto de las políticas no es sólo resolver problemas, sino que también construir marcos de interpretación del mundo, lo que hace que la relación entre acción pública y problemas públicos sea mucho más compleja. De este modo, las políticas referentes a la discapacidad deben encontrarse dentro del marco conceptual del modelo social, aludiendo a los ordenamientos jurídicos internacionales, pues se entiende que las causas del fenómeno no son del todo biológicas ni sociales (OMS, 2001), sin embargo, la ausencia de inclusión de las necesidades de este grupo de la población en la organización social, sólo contribuyen a reproducir el fenómeno y sus consecuencias. Es por este motivo que es necesario realizar investigaciones que aborden el fenómeno de la discapacidad, pues como lo señala el informe mundial de la discapacidad *“la falta de datos rigurosos y comparables sobre este fenómeno y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas”* (Organización Mundial de la Salud, 2011). La generación de conocimiento desde la experiencia de quienes viven el fenómeno de la discapacidad podrá aportar en el espacio local de ejecución de políticas, puesto que son ellas las destinatarias de estas estrategias. Además de aportar nuevos elementos para la comprensión del fenómeno por parte de quienes lo viven.

Finalmente, es necesario comentar que este proyecto de investigación será realizado en Concepción y abordará los artículos alusivos a inclusión laboral de la Ley N° 20.422 que contempla desde el artículo N° 43 al N° 47. Los resultados obtenidos serán para dar cuenta a las entidades atingentes a la discapacidad acerca de la percepción de estas personas sobre su experiencia laboral, lo cual beneficiará a las entidades y a los participantes, del mismo modo se enmarca dentro de la política nacional de discapacidad 2013-2020. Dentro de los objetivos de este proyecto se pretende responder a la pregunta de investigación: **¿cómo se lleva a cabo la Ley N°20.422 desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad respecto a inclusión laboral?**

2. MARCOS DE ESTUDIO

2.1 MARCO TEÓRICO

A continuación se exponen los principales enfoques teóricos desde los cuales se abordará la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

2.1.1 ENFOQUE DE DERECHOS

Los derechos humanos son iguales e inalienables para todas las personas, independiente de su raza, etnia, procedencia, edad, sexo, ideología, religión, idioma y cualquier otra característica. Establecen las bases para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Esta declaración permite establecer mínimos básicos para la promoción y protección de derechos esenciales de las personas, decretando los siguientes ejes rectores:

- Universalidad e inalienabilidad
- Indivisibilidad
- Interdependencia y la interrelación
- La no discriminación y la igualdad
- Participación y la inclusión
- Rendición de cuentas y el estado de derecho.

A continuación se explica cada uno de los ejes que rigen esta Declaración:

Universalidad e inalienabilidad: Los derechos humanos son universales e inalienables. Todos los seres humanos, en todas partes del mundo poseen estos derechos. No se puede renunciar voluntariamente a un derecho inherente al ser humano, ni tampoco puede este ser usurpado por otras personas. Según se establece en el Artículo 1 de la DUDH, “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*” (Organización de las Naciones Unidas, 1948, artículo 1, 217 (III))

Indivisibilidad: Los derechos humanos son indivisibles, ya sean de naturaleza civil, cultural, económica, política o social, todos ellos son inherentes a la dignidad de todo ser humano. Por consiguiente, todos los derechos poseen el mismo rango y condición, y no pueden ser clasificados, a priori, en orden jerárquico (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Interdependencia e interrelación: La realización de un derecho a menudo depende, totalmente o en parte, de la realización de otros derechos. Por ejemplo, la realización del derecho a la salud puede depender, en ciertos casos, de la realización del derecho a la educación o a la información (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Igualdad y no-discriminación: Todos los individuos son iguales como seres humanos en virtud de la dignidad inherente de toda persona. Todos los seres humanos tienen derechos sin discriminación de ninguna clase en base a la raza, color, sexo, etnia, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento u otra condición, según ha sido explicado por los órganos de vigilancia de los tratados de derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Participación e inclusión: Toda persona y todos los pueblos tienen derecho a participar activa, libre y significativamente en el desarrollo, como así también a contribuir y disfrutar del desarrollo civil, económico, social, y político, donde pueden ser realizados los derechos humanos y libertades fundamentales (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Rendición de cuentas y el estado de derecho: Los Estados y otros detentores de deberes deben responder por el cumplimiento de derechos humanos. En este sentido tienen que cumplir con las normas legales y estándares contenidos en los instrumentos de derechos humanos. En caso de no cumplir con sus deberes, los titulares de derechos agraviados están facultados para iniciar procesos judiciales para la reparación apropiada de daños ante un tribunal o juzgado competente según las reglas y procedimientos legales (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

La labor de Naciones Unidas al respecto, junto con señalar de manera explícita los principios rectores, en donde destaca la dignidad de las personas, autonomía individual, libertad de tomar decisiones propias y la independencia de las personas; consiste en asignar obligaciones específicas a los Estados Parte de manera que estos instrumentos no se constituyan como una “*declaración de buenas intenciones*”. Dentro de las obligaciones específicas se encuentra la prescripción de incorporación de todos los elementos relativos a discapacidad en todas las políticas y programas de desarrollo económico y social, al mismo tiempo de brindar información accesible a las personas en situación de discapacidad acerca de las ayudas a la movilidad, los dispositivos y las tecnologías de asistencia disponibles, entre otros ejes (Centro de Estudios Internacionales CEIUC, 2010).

El cambio de modelo, desde el rehabilitador al social (Palacios y Bariffi, 2007), el cual establece el acento en las barreras que vive este sector de la población y los distintos factores contextuales que se encuentran en el entorno, genera un conjunto de las condiciones del sujeto, desde las limitaciones, su entorno

ambiental y personal, que determinará en mayor o menor medida su grado de participación social, lo que impactará en el ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales de un individuo. Es este último modelo, el que visibiliza a la persona en situación de discapacidad como un sujeto de derechos, tanto en su titularidad como en el ejercicio de estos. Es así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, utiliza este modelo, lo mejora y finalmente lo refleja en sus normas, las cuales son vinculantes para los Estados que suscriben la Convención (Centro de Estudios Internacionales CEIUC, 2010).

Como se ha revisado, el enfoque de derechos humanos otorga a toda persona la categoría de “sujeto de derechos”, lo cual faculta a toda persona para exigir que sus derechos sean garantizados, promovidos y protegidos por el Estado. Además, es necesario considerar las obligaciones que establece la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, cuyo objetivo es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Organización de Naciones Unidas, 2006). De este modo, la ratificación de este instrumento mandata al Estado de Chile a cumplir con las disposiciones legales consagradas en dicha convención.

Respecto al ejercicio del derecho al trabajo, esta convención es explícita, en su artículo N°27 señala lo siguiente:

1. *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (Organización Naciones Unidas, 2006).

De esta manera, el Estado de Chile se obliga a garantizar, promover y proteger el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, entendiendo que la inacción u omisión al respecto constituye conculcar el ejercicio pleno de este derecho. Así mismo, los empleadores deben realizar las adecuaciones pertinentes de los entornos laborales para las personas con discapacidad, la negación por parte de estos se considera discriminatorio, debiendo realizar las adaptaciones sugeridas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

2.1.2 ECOLOGÍA DEL DESARROLLO HUMANO.

Esta teoría se entiende como *“el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo, en desarrollo, y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo, en cuanto este proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos, y por los contextos más grandes en los que están incluidos dichos entornos”* (Bronfenbrenner, 1987).

Permite explicar la conexión que existe entre un sujeto y ciertos factores, ya sean políticos, sociales, culturales, de género, económicos, entre otros; adoptados por un individuo. El caso particular abordar, será el de una persona en situación de discapacidad, puesto que esta teoría no sólo permite: observar, analizar y describir al sujeto y, su ambiente, siendo estos dos elementos como una descripción de sus características y partes, otorgando un análisis por medio de esta relación bidireccional entre ambos (sujeto, ambiente). Es preciso señalar que uno de ellos se encuentra en el nivel más interno en el que procede el desarrollo del sujeto; un ejemplo de aquello corresponde a su hogar y familia. El segundo nivel contiene las relaciones entre los ambientes, las que se vuelven interconexiones importantes y decisivas para el proceso de desarrollo. El tercer nivel corresponde al proceso de desarrollo de la persona que se ve influenciada por sucesos que acontecen en ambientes en los que ni siquiera se encuentra presente.

El principio orientador de este modelo indica que el desarrollo supone la progresiva adaptación recíproca entre el individuo activo que atraviesa dicho proceso y por otra parte, las variables dinámicas del entorno más próximo en los que el individuo lleva a cabo sus procesos de desarrollo. El autor explica esta afirmación destacando algunos aspectos. Para comenzar, se debe entender al individuo no sólo como un sujeto al cual sólo le afectan las consecuencias del ambiente, sino que se debe entender como una persona en desarrollo dinámico y constante, que va relacionándose paulatinamente con su entorno y por ello, reconstruye el ambiente en que vive dicha persona. En segundo lugar se considera que la interacción entre el ambiente y el individuo, corresponde a una relación de ambos, bidireccional, caracterizada por su mutua influencia y reciprocidad. Finalmente, Bronfenbrenner (1987) señala que el concepto de “ambiente”, en sí, es amplio y complejo, puesto que se expande mucho más allá del entorno próximo para abarcar las interacciones entre diferentes ambientes y las influencias externas que emanan desde entornos más amplios.

El ambiente ecológico se entiende, como *“un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente”*.

Las denominaciones del autor a dichas estructuras son: Microsistemas, Mesosistemas, Exosistemas y Macrosistemas.

Según el autor, en la sociedad se encuentran diversos entornos y la estructura de cada ambiente puede cambiar, modificarse y producir permutaciones tanto en el desarrollo y conducta de la persona. La manera en que Bronfenbrenner conceptualiza el entorno (ambiente) se distancia de otras ideas y planteamientos, no sólo por lo que abarca este concepto, sino que también difiere en su contenido y estructura. En cuanto al contenido, su relevancia se encuentra en el desarrollo y la conducta, el ambiente es el efecto del significado que cada individuo le da a sus entornos, es su propia apreciación según el medio social y las experiencias. Por otra parte, al hablar de la estructura, los entornos se comprenden en términos de sistemas.

Para que la capacidad de cada entorno sea eficaz como contexto en el proceso de desarrollo, dependerá de la naturaleza y la existencia de las relaciones sociales entre los ambientes, esto involucra: la participación conjunta, la existencia de información, la comunicación de cada ambiente respecto al otro.

Un ejemplo de lo anterior se encuentra dado por la siguiente situación: una persona con discapacidad que logre acceder al mundo laboral contando con el apoyo previo de su familia. En la medida que la familia cuente con información del nuevo ambiente al que va ingresar este miembro, hará que estos datos previos acerca del contexto diferente (mundo laboral), tengan influencia en la conducta de la persona en situación de discapacidad y del desarrollo que logre en este ambiente, lo que se manifestará tal vez en una mejor comprensión de las dinámicas interpersonales de este nuevo entorno.

De acuerdo a lo expresado, esta situación se constituye en esta perspectiva como “transiciones ecológicas” la cual: *“se produce cuando la posición de una persona en el ambiente ecológico se modifica como consecuencia de un cambio de rol, de entorno o de ambos al a vez”* (Bronfenbrenner, 1987).

Por lo tanto, cuando una persona en situación de discapacidad entra al mundo laboral, implica un cambio de entorno y a la vez un cambio de rol. Estas diversas transiciones se lograrán sanamente siempre y cuando la persona en situación de discapacidad logre formar una relación positiva con tales ambientes y sus nuevas respectivas normas y reglas, a través de la participación, información y comunicación.

El *Microsistema* es la estructura más interna del ambiente ecológico, corresponde a un patrón de actividades, relaciones interpersonales y roles -cuyos tres elementos son propios de esta estructura- que la persona en desarrollo vivencia en un entorno determinado, con ciertas características materiales y físicas específicas. Este ambiente es el lugar más cercano a la persona, caracterizado por relaciones más cercanas e íntimas.

En cuanto a los elementos mencionados en el párrafo anterior, se concibe a las actividades como “ las tareas o a las operaciones en que la persona participa o ve participar a los demás, al rol como “al conjunto de conductas y expectativas que se asocian con una posición en la sociedad”, y finalmente a las relaciones interpersonales como *“las interconexiones que se perciben entre las personas que participan en el ambiente, no tanto en función de los sentimientos interpersonales, sino más bien de las relaciones de las distintas partes entre sí, como un miembro de un grupo que realiza actividades comunes, complementarias o relativamente independientes”* (Bronfenbrenner, 1987).

Conocer e investigar la experiencia de inclusión laboral de una persona en situación de discapacidad, se hace relevante para identificar sus actividades, roles y sus relaciones en este nuevo ambiente que asume (ingreso al mundo laboral) y cómo concibe los mencionados elementos para adoptar su actual estilo de vida.

La siguiente estructura del ambiente ecológico es el Mesosistema que contiene al microsistema y abarca las interrelaciones de dos o más ambientes en los que la persona en desarrollo participa de forma activa. Un Mesosistema es, por lo tanto un sistema de microsistemas.

En este ambiente, es importante establecer cómo los microsistemas en el que se encuentra la persona en situación de discapacidad se relacionan, como por ejemplo su relación con familia, relación con compañeros/as de trabajo, amigos/as, como él/la y los otros microsistemas se adaptan y establecer cómo influyen uno en otro y determinan, de algún modo en la elaboración de su propia experiencia laboral.

La estructura del ambiente ecológico que contiene al Microsistema y Mesosistemas es el Exosistema, el cual se refiere a uno o más entornos que no incluye a la persona en desarrollo con una participación activa, pero en este ambiente ocurren situaciones que afectan lo que sucede en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno.

Un ejemplo de este nivel está dado por: el trabajo de los padres, la familia de la pareja de la persona en situación de discapacidad, algún grupo comunitario en el que participe.

La última estructura corresponde al Macrosistema, caracterizada por ser la más externa del ambiente ecológico, contiene a las tres estructuras mencionadas anteriormente, y dice relación acerca de las correspondencias en forma y contenido, de los sistemas de menor orden (micro-, meso- y exo-) que existen o podrían existir, a nivel de subcultura o de la cultura en su totalidad, junto a cualquier sistema de creencias o ideologías que sustente estas correspondencias.

La importancia de esta estructura son las ideas y creencias que se configuran en la sociedad, en este caso, la discapacidad y la inclusión laboral.

2.1.3 ENFOQUE DE CAPACIDADES

De acuerdo a lo señalado por Sen (1992) “*la capacidad es principalmente un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos*”.

La pretensión del planteamiento teórico de Sen es evaluar el bienestar y la libertad real que disponen los sujetos para realizar tal o cual acción que más valoren. Dentro del enfoque teórico es posible encontrar dos elementos constitutivos del mismo: *funcionamientos* y *capacidades*. A continuación se explica cada uno.

El autor plantea que los *funcionamientos* son todos aquellos estados que una persona logra o puede realizar, dentro de las cuales están las acciones o logros propios, es decir, aquello que consigue hacer o ser. Así mismo, se pueden encontrar *funcionamientos simples y complejos*; los simples corresponden a funciones más básicas o elementales, como contar con abrigo, estar bien alimentada, tener buena salud, evitar posibles enfermedades y mortalidad prematura, entre otros (Sen, 1992). Siguiendo la misma línea, existen funcionamientos más complejos como el ser feliz, tener dignidad, participar en la vida comunitaria, etc. (Sen, 1992). Así mismo, el autor señala que “*la vida puede considerarse como un conjunto de «funcionamientos» interrelacionados, consistentes en estados y acciones*”

Sen sostiene que los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona y la evaluación de su bienestar debe consistir en una estimación de dichos elementos. Por este motivo, lo relevante para evaluar el bienestar, no son los bienes materiales ni otro tipo de pertenencias, sino lo que un sujeto puede lograr realizar con lo que tiene.

Cabe destacar que los funcionamientos no son igualmente valiosos o portadores de un valor en sí, pues variará el valor otorgado de acuerdo a cada contexto cultural y específicamente, al contexto personal de cada sujeto. Así, cada persona le asigna más o menos valor a cada funcionamiento de acuerdo a su contexto cultural, personal y experiencias de vida, por lo cual el valor asignado a cada uno de estos dependerá de la subjetividad de cada sujeto. De este modo, el conjunto de funcionamientos refleja la capacidad con que cuenta una persona para alcanzar aquello que valora.

Por otro lado, se encuentran las *capacidades* que corresponden a un conjunto de vectores de funcionamientos o una suma de vectores de estos funcionamientos, dicho de otro modo, las capacidades representan las diversas combinaciones de

funcionamientos (estados y acciones) que reflejan la libertad de la persona para alcanzar lo que valora (Sen, 1992).

La capacidad refleja la libertad con que una persona cuenta para poder llevar un tipo de vida u otra, de este modo, el conjunto de capacidades es un tipo de libertad para lograr distintos estilos de vida; puesto que expresan las oportunidades reales con que una persona cuenta para llevar la vida que considere más valiosa, permitiendo la autodeterminación del sujeto en cuestión (Sen, 1992).

De acuerdo al planteamiento de Sen, los elementos constitutivos de su enfoque teórico, presentan una relación bidireccional, ya que los funcionamientos o los diferentes vectores de funcionamientos entre los que se puede elegir constituyen una capacidad y la ausencia de esta última denota el deterioro de los funcionamientos de un sujeto (Urquijo, 2014). La combinación de funcionamientos refleja la capacidad y los logros reales. El conjunto de capacidades representa la libertad para lograrlos, es decir, las distintas combinaciones de funcionamientos que se pueden realizar. De este modo, los funcionamientos alimentan las capacidades. La ausencia de un funcionamiento es un signo inequívoco de que una capacidad ha sido vulnerada, puesto que esta demanda funcionamientos específicos (Nussbaum, 2002:131 citado en Urquijo, 2014).

Desde el punto de vista de la discapacidad, el enfoque de Sen se relaciona con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (Organización Mundial de la Salud, 2001) puesto que es posible acotar el conjunto de capacidad del individuo a los funcionamientos relacionados con sus funciones y estructuras corporales, del mismo modo como lo que hace alusión al dominio de las actividades y la participación. Cabe destacar que la descripción de la CIF siempre es entorno a la salud y a los estados relacionados con la misma, de este modo la caracterización se establece dentro del marco de los factores contextuales (ambientales y personales), abordando el aspecto fundamental de este enfoque teórico, que se refiere a la diversidad de circunstancias, propias como externas, que deben contemplarse al momento de evaluar logros de bienestar y de calidad de vida alcanzados por cada sujeto (Toboso y Arnau, 2008).

De acuerdo a lo planteado por Toboso y Arnau (2008) la discapacidad se relaciona con una reducción del conjunto de capacidades de la persona en cuestión, lo que inequívocamente se convierte en una disminución de libertad de elección sobre alternativas de dicho conjunto que, está conformado por todos los funcionamientos de los que es capaz el sujeto, implicando los distintos estilos de vida posibles que pueda alcanzar. Por otro lado, es necesario considerar los factores ambientales a los que está expuesta esta persona, puesto que dichos factores pueden realzar o mermar las características que definen su situación de discapacidad, propiciando un escenario favorable o desfavorable en cuanto al acceso de funcionamientos de un conjunto de capacidades.

De este modo, una persona en situación de discapacidad física, que necesite de silla de ruedas para desplazarse (funcionamiento) necesitará de la habilitación arquitectónica de los espacios públicos para llevar a cabo la diversidad de su funcionamiento (desplazamiento en silla de ruedas), de lo contrario su posibilidad de desplazarse se verá limitada puesto que el espacio público no contempla su diversidad funcional, ofreciendo barreras y obstáculos que le impiden lograr su funcionamiento (Toboso y Arnau, 2008).



2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 DISCAPACIDAD

Se han utilizado diversas conceptualizaciones a través del tiempo para describir a aquellas personas que presentan dificultades para realizar actividades y/o tareas de la vida cotidiana, las cuales responden a modelos que se enmarcan en contextos históricos, políticos y económicos determinados. De acuerdo a Toboso y Arnau (2008) es posible distinguir al menos tres concepciones empleadas para las personas en **situación de discapacidad**.

Modelo de **prescindencia**, el cual se caracteriza por considerar que los motivos que originan la discapacidad, son de origen religioso, por lo cual, la sociedad prescindía de las personas con discapacidad. Así mismo, es posible encontrar dos submodelos dentro de este, los cuales corresponden a:

- *Submodelo eugenésico*: esta clasificación se encuentra vinculada a la antigüedad clásica. La sociedad griega y romana consideraban poco oportuno el desarrollo y crecimiento de niños con deficiencias.

La explicación a las causas que originan la discapacidad son religiosas, pues de acuerdo a lo señalado, los niños con discapacidad son resultado de los pecados cometidos por los padres o una advertencia de que la alianza con los dioses se encontraba quebrantada. Lo anterior, sumado a la idea de que la vida de una persona con discapacidad no vale la pena ser vivida, además de la consideración de carga, configura la solución de prescindir de estas personas por medio de métodos eugenésicos, en el caso de los niños, mediante el infanticidio (Garland, 1995 citado en Palacios y Bariffi, 2007).

Submodelo de marginación: el rasgo principal que caracteriza este submodelo es la exclusión, ya sea por menosprecio o por miedo, la exclusión parece ser la respuesta social que genera mayor tranquilidad. Los medios de subsistencia de esta población corresponden a la apelación de la caridad, ejercicio de la mendicidad y ser objeto de diversión (Palacios y Bariffi, 2007).

Por otro lado, se encuentra el modelo **rehabilitador**, el cual considera que las causas que dan origen a la discapacidad son científicas. Así, se considera que las personas no son inútiles o innecesarias – como el modelo anterior – siempre y cuando sean sometidas a “rehabilitación”. Este modelo busca “normalizar” a las personas con discapacidad, aunque esto conlleve a forjar la desaparición o propiciar la invisibilización de la diferencia que la misma discapacidad representa. De este modo, la persona en cuestión representa un “problema”, por lo cual es necesario rehabilitarla. Este modelo está asociado al periodo entre guerras, de acuerdo a lo señalado por Palacios y Bariffi (2007) el origen de este modelo se encuentra en la

guerra y los accidentes laborales, sin embargo se hace una distinción entre heridos de guerra, conocidos como “mutilados de guerra” y quienes era “discapacitados” por accidentes laborales. El objetivo de este modelo es rehabilitar a las personas con independencia del origen de las deficiencias, para lo cual se contempla la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, además de las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados (Palacios y Bariffi, 2007).

Finalmente, se encuentra el modelo **social**, el cual considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino que son principalmente sociales, puesto que las personas con discapacidad pueden aportar a la satisfacción de necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas que no presentan discapacidad (Palacios y Bariffi, 2007). Se basa en la premisa de que la discapacidad corresponde a una construcción y un modelo de opresión social, dentro del contexto de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. De acuerdo a lo planteado por los autores, este modelo se encuentra íntimamente asociado a los derechos humanos y pretende potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, favoreciendo la inclusión social, basándose en principios como: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, dialogo civil, entre otros (Palacios y Bariffi, 2007).

El origen de este modelo, se basa en el rechazo del modelo precedente, señalando que las causas que generan la discapacidad no son individuales, como lo señala el modelo rehabilitador, sino que estas son netamente sociales. De acuerdo a los partidarios de este modelo, las causas que originan las limitaciones no son individuales – de los sujetos- , sino que estas limitaciones son parte de la sociedad pues no presta servicios pertinentes, dejando desprovistas las necesidades de las personas con discapacidad, las cuales no se encuentran contempladas dentro de la organización social (Palacios y Bariffi, 2007). De este modo, se considera la discapacidad como un fenómeno complejo, pues no se ciñe a un atributo del/la individuo/a, sino que corresponde a un conjunto de condiciones generadas en gran medida por el contexto social (Palacios y Bariffi, 2007).

De acuerdo a lo señalado por los autores, estos modelos han coexistido en el tiempo, sin embargo, se habla de un cuarto modelo, el cual corresponde al de **diversidad**, el cual plantea que todas las personas tienen el mismo valor moral, independientemente de sus capacidades, o “discapacidades” por ende, deben tener garantizados los mismos derechos humanos. En este modelo, la discapacidad se entiende como un tema ético- filosófico, adquiriendo un estatus moral, por el cual toda persona con discapacidad grave, aunque no sea autovalente, adquiere la misma condición de humanidad y dignidad, entendiendo desde esta concepción que, toda discriminación que viva, será como una violación a los derechos humanos de las personas con discapacidad (Palacios y Romañach, 2006)

De este modo, es posible observar un cambio en las formas de ofrecer soluciones a los requerimientos de las personas con discapacidad, los cuales se fundamentan en los valores intrínsecos que constituyen los derechos humanos (Palacios y Bariffi, 2007). Lo anterior, promueve una mirada distinta hacia este sector de la población, centrando su eje en la condición de persona en igualdad de derechos y dignidad que los demás; considerando una condición (discapacidad) que lleva consigo, la cual necesita en situaciones determinadas de mecanismos específicos para garantizar el goce y ejercicio pleno de los derechos en igualdad de condiciones que el resto de las personas (Palacios y Bariffi, 2007).

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** establece que *“las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”* (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

De acuerdo al artículo 5° de la Ley 20.422 (2010), la persona con **discapacidad** corresponde a *“aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Del mismo modo, la **Convención Iberoamericana contra todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** el término "discapacidad" significa una *“deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”* (Organización de los Estados Americanos, 1999).

2.2.2 INCLUSIÓN LABORAL

De acuerdo al planteamiento de Zondek (2015) la inclusión laboral corresponde a un proceso más amplio que es la inclusión social. Dicho proceso tiene sus cimientos en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y en la práctica se lleva a cabo cuando la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa. La inclusión laboral es parte de la inclusión social en la medida que la persona en situación de discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo, de este modo se podrá hablar de un concepto más amplio que corresponde a inclusión sociolaboral, la cual es entendida como la participación de las personas

en situación de discapacidad en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas.

Así mismo, Zondek (2015) señala que la integración sociolaboral de las personas en situación de discapacidad no siempre requiere de un proceso de acompañamiento para lograr su incorporación al mundo laboral, puesto que existen situaciones en que dicha inserción se da por sí sola, lo cual sucede en mayor medida con sujetos que cuentan con apoyos sociales necesarios.

Lo anterior se sustenta en la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** que señala en el artículo N°27 *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”*(Organización de las Naciones Unidas, 2006).

De acuerdo a lo anterior, la normativa nacional se ajustó a lo señalado por las Convenciones ratificadas, por lo que la Ley N°20.422 señala en los artículos 43 al 47 lo siguiente:

Artículo 43.- El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.
- c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44.- El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad.

Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición. En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

Artículo 46.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

2.2.3 DISCRIMINACIÓN

La **Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad** señala que por discriminación se entenderá *“toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”* (Organización de los Estados Americanos, 1999).

Del mismo modo, la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** establece "discriminación por motivos de discapacidad" *se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables*" (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Siguiendo esta misma línea, la **Ley N° 20.422** (2010) señala que por discriminación se entenderá *"toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico"*



2.2.4 REPRESENTACIONES SOCIALES

De acuerdo al planteamiento de Serge Moscovici¹, las representaciones sociales corresponden a *“una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizacional de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligibles la realidad física y social, se integran en un grupo o a una relación cotidiana de intercambios, liberando los poderes de su imaginación”*(Moscovici, 1979 citado en Soto y Vasco, 2008).

Moscovici, presenta en el año 1981 una definición más actualizada de representación social, cuya conceptualización señala: *“un conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, el curso de las comunicaciones interindividuales. Equivale en nuestra sociedad a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común”* (Moscovici, 1981, p. 181 citado en Soto y Vasco, 2008).

Por lo tanto, las formas de concebir la discapacidad variarán de acuerdo a las experiencias, creencias e interacciones interpersonales que se crean y recrean en la vida de las personas, dando vida a distintas representaciones sociales de un mismo constructo: discapacidad.

Los conceptos utilizados en esta investigación dan cuenta de los elementos que se considerarán para comprender el fenómeno de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, ayudando a comprender los discursos de los informantes que puedan reflejar las concepciones de discapacidad, las representaciones sociales que la revisten y situaciones en que su derecho de ejercicio al trabajo se haya visto conculcado por discriminación.

¹Serge Moscovici, psicólogo francés desarrolla la teoría de las representaciones sociales teniendo como antecedentes teóricos: interaccionismo simbólico de Mead, la etnopsicología de Wundt y las representaciones colectivas de Durkheim.

2.3 MARCO EMPÍRICO

A continuación se presentarán diversos estudios acerca de la inclusión laboral en personas con discapacidad, cuyos hallazgos son relevantes para esta investigación.

Dentro de los estudios nacionales se encuentran los siguientes:

Yupanqui Concha, Aranda Farías, Vásquez Oyarzun y Verdugo Huenuma (2013), realizaron el estudio llamado ***educación inclusiva y discapacidad: su incorporación en la formación profesional de la educación superior*** realizado en la región de Magallanes, Chile; el cual tuvo por **objetivos** describir los juicios de los distintos actores educativos sobre el impacto percibido en sus instituciones sobre el programa de intervención de inclusión educativa; conocer su percepción sobre la incorporación de profesionales terapeutas ocupacionales en los equipos de trabajo de integración escolar. **La metodología** de la investigación fue mixta, estuvo constituida por 400 personas, todos ellos pertenecientes a los 15 establecimientos de estudio (educación parvularia, básica, media y educación especial). Los principales **resultados** de esta investigación señalan que las valoraciones otorgadas a la primera dimensión consultada reflejan el máximo nivel de importancia asignado a la inclusión de niños y jóvenes con discapacidad por parte de los sujetos encuestados (100%), el 98% considera que es muy importante el conocimiento adquirido sobre las nuevas herramientas que favorecen la inclusión escolar. En el área *estudiantes con discapacidad*, las evidencias percibidas de signos de cambio a favor de su inclusión social son la mejoría en sus habilidades y áreas de desempeño ocupacional, con énfasis en su desenvolvimiento académico: *“nos dio enseñanzas de cómo hacer mejor mis cosas y pedir que me traten por mi nombre”* el resultado más visible es la satisfacción general con el proceso de inclusión social manifestado por todos los actores involucrados, tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos. El estudio concluye que las acciones necesarias para avanzar hacia la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito educativo deben asumirse enfocadas en líneas diferentes, todas como parte de la misma problemática; desde la formación universitaria, el trabajo con los equipos docentes al interior de las comunidades educativas, el trabajo con los estudiantes al interior de las comunidades educativas y el trabajo con padres y apoderados, hasta el trabajo con la sociedad civil.

El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) realiza en el 2014 la investigación denominada: ***Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado***. La cual tuvo por objetivo determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado de Chile y su caracterización que incorpora aspectos vinculados a su inclusión laboral. El estudio

fue descriptivo/censal y participaron 57.303 trabajadores con discapacidad. Los principales resultados de esta investigación señalan que el porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado es de 2,2%. Sobre la percepción de oportunidades de capacitación por parte de trabajadores del Estado, se aprecia una diferencia significativa entre los trabajadores en situación de discapacidad con relación a sus pares donde existe 3 veces mayor percepción de tener menos oportunidades de capacitación que sus pares. Misma situación ocurre con relación a la percepción de participación de las actividades de la Institución por parte de trabajadores del Estado, donde los trabajadores en situación de discapacidad no se sienten parte en un 18,8% versus el 5,9% de sus pares ; para finalizar, sobre la percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato, han influido de alguna manera en sus oportunidades laborales, existe una diferencia significativa ($p < 0,001$) donde los trabajadores en situación de discapacidad refieren que si les ha afectado son un 47,7% en comparación al 11,5% de sus pares.

El estudio concluye que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado, ha sido más lento de lo esperado, pudiendo existir barreras de inclusión aun en la selección de personal por parte del Estado o fenómenos de autoexclusión por detección de barreras por parte de las personas que postulan a la administración del Estado. De hecho, una barrera detectada entre las personas en situación de discapacidad, a nivel general en todos los grupos, aunque con énfasis en el grupo de discapacidad leve, son obstáculos laborales para el ascenso dentro del escalafón de los funcionarios públicos. Sobre la percepción que tienen las personas en situación de discapacidad respecto a sus oportunidades laborales y el nivel de conductas discriminatorias hacia este segmento de la población, da cuenta de la ausencia de una cultura inclusiva entre los trabajadores del Estado y una ausencia de mecanismos facilitadores en las dependencias estatales para garantizar la accesibilidad y así aminorar la fricción del ambiente como una barrera.

Neira Pereira (2014) realiza la investigación denominada ***Percepción de las personas con discapacidad respecto de la igualdad de oportunidades e inclusión social, comuna de Santa Juana***. El objetivo de este estudio fue conocer la percepción de las personas con discapacidad, respecto de la igualdad de oportunidades e inclusión Social en la comuna de Santa Juana. La metodología empleada fue cualitativa, se utilizó el método fenomenográfico, la muestra estuvo constituida por 12 personas con discapacidad. Los principales resultados indican que las PcD necesitan sentirse iguales y que el trato debe ser de manera equivalente, sin hacer distinción alguna producto de su funcionalidad. Tanto las personas que nacen con una discapacidad como aquellos que la adquieren durante su vida, reconocen luchar constantemente con esta barrera generada hacia ellos,

especialmente durante la infancia, pues según su experiencia, corresponde a la etapa que más los marca como personas. La igualdad en el trato surge, entonces, como una lucha constante para demostrar al resto de las personas que pueden salir adelante, que pueden aprender y valerse por sí mismos, si les dan la oportunidad de hacerlo. Además, señalan haber vivido episodios de discriminación las cuales se manifiestan de diversas maneras relacionadas con la acción u omisión. En este sentido, los entrevistados no aceptan las diferencias que son resaltadas, especialmente, en la infancia durante el periodo escolar. En opinión de ellos, es cuando se hace más patente o difícil luchar contra el resto de los compañeros y contra los adultos que muestran actitudes de sobreprotección, lo cual marca significativamente la vida de un niño con discapacidad. La falta de empatía es también una dimensión que coarta la plena inclusión social a la que alude nuestra legislación, y que se traduce en la importancia que los entrevistados atribuyen a la necesidad de empatía. Por un lado, están quienes no respetan las diferencias individuales y de funcionalidad de una persona con discapacidad y, por otro lado, el incumplimiento de la reglamentación chilena la cual ofrece garantías en torno a la atención preferencial, asientos en la locomoción colectiva y estacionamientos destinados, exclusivamente, a las personas con discapacidad.

Los entrevistados convergen en indicar que la sensibilidad y la comprensión hacia las personas sin discapacidad, es temporal y que sólo reaccionan mientras duran las campañas solidarias. El estudio concluye que, en su mayoría, los entrevistados dan cuenta de la existencia de oportunidades laborales. Que su incorporación puede ser efectiva y que se da tanto en condiciones formales dependientes o por cuenta propia. Se percibe una mayor apertura, por parte de los empleadores, hacia la inclusión de personas con discapacidad. No obstante, su incorporación laboral va a depender de la predisposición personal a buscar empleo y, por otro lado, del tipo o grado de discapacidad.

La SOFOFA (2013) realizó el estudio **factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad** el cual tuvo por objetivo Incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre el mercado de trabajo y la situación laboral de las personas con discapacidad. Es una investigación con metodología mixta, la muestra estuvo constituida por 605 personas con discapacidad. Los principales hallazgos indican que el 88% de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad, 5% tiene de 6 a 10 trabajadores con discapacidad y 7% cuenta con más de 10. En todos los sectores (industria, servicios, comercio) predomina la contratación de hasta 5 personas con discapacidad, sin una diferencia significativa según tamaño de la empresa (sólo la totalidad de las empresas pequeñas cuenta con 5 o menos trabajadores con discapacidad). Los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas son de nivel jerárquico bajo; casi la

totalidad de la muestra (96%) se desempeña como empleado u obrero, mientras que sólo un 2,4% lo hace como jefe o mando medio. El 1,6% se desempeña en la alta dirección (gerencia o superior), presentando discapacidad física casi la totalidad de ellos. El 60% de las empresas encuestadas declara que no tuvo “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, las desventajas más nombradas son “baja productividad” y “dificultades para comunicarse”. De las empresas que reconocen ventajas en su experiencia de contratación de personas con discapacidad, el 16% señaló “alta productividad”, el 13% “disciplina laboral” y el 11% “trabajo en equipo”. Como se aprecia, los “beneficios económicos” (productividad + disciplina laboral) son más nombrados que los “beneficios simbólicos” (integración, clima laboral, compromiso, reputación).

El estudio concluye que los beneficios experimentados por las empresas con inclusión laboral de personas con discapacidad se concentran en más motivación, mejor clima laboral, mejor reputación para la empresa y mayor productividad.

Von Furstenberg, Iriarte y Navarro (2012) realizaron el estudio ***búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres*** el cual tuvo por objetivo identificar las visiones y significaciones de las madres de jóvenes con discapacidad cognitiva en torno al proceso de búsqueda e incorporación laboral. El enfoque del estudio fue cualitativo, la muestra estuvo constituida por 64 personas (62 madres y 2 padres). Los principales **resultados** de esta investigación señalan en Chile existe discriminación y segregación hacia distintos grupos, entre los que se encuentran los/as discapacitados/as y, específicamente, aquellos/as que presentan una discapacidad cognitiva. Las razones atribuidas a dicha discriminación y segregación hacen referencia a una falta de comprensión por parte del resto de la sociedad de lo que son e implican las discapacidades cognitivas, tanto para quienes las presentan como para sus familias. Junto con esto, mencionan que en Chile las personas se comportan muchas veces de manera individualista y poco solidaria, especialmente con aquellos/as que presentan alguna discapacidad, en tanto son diferentes a lo considerado normal. Aunque no de manera beligerante, todas las entrevistadas concuerdan en que existen pocas oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad cognitiva, lo que relacionan a una baja voluntad empresarial para incorporarlos/as en un puesto de trabajo, en tanto estas personas no son consideradas productivas para las empresas. Algunas de las madres participantes expresan que es necesario que exista una mayor responsabilidad social empresarial ante las personas con discapacidad, reconociéndolas como sujetos y que la integración de éstas sea un deber y no una obra de bondad. A modo de conclusión, el proceso de inclusión laboral se encuentra limitado por diferentes elementos a nivel social, familiar y personal que se interrelacionan y que conllevan a que el

desempeño de alguna actividad laboral por parte de estos/as jóvenes sea mucho menor en comparación al resto de la población chilena en edad productiva. Las madres distinguen la presencia de discriminación en el mercado de trabajo, concordando que en Chile existe una ausencia de medios adecuados de búsqueda de empleo para las personas con discapacidad cognitiva, una falta de ofertas de empleo adecuadas a las capacidades de esas personas (requisitos exigidos y condiciones de empleo inadecuadas), una falta de cobertura y diversificación de los programas públicos dirigidos a la inclusión laboral (tal como lo defiende Zondek et al., 2006), una falta de iniciativas de formación y especialización laboral para esas personas, así como también una baja contratación efectiva incluso para cargos que podrían desempeñar sin mayor dificultad

Por otro lado, dentro de los estudios internacionales es posible encontrar:

Riaño-Galán, García-Ruiz, Rodríguez y Álvarez-Arregui (2016) realizan en España el estudio **calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad**. Tuvo por **objetivo** ofrecer un modelo de buenas prácticas que permita a otros colectivos y centros educativos seguir trabajando para mejorar la inserción laboral de sus estudiantes; además de lograr el diseño de un Itinerario de inserción laboral, planificado en la persona, con el fin de mejorar la calidad de vida del alumnado del centro, interviniendo en su desarrollo integral y tratando de favorecer su inserción laboral y social, a partir de la integración de los recursos y servicios existentes. La **muestra** estuvo constituida por jóvenes con discapacidad entre 16 y 25 años, sin certificación de los estudios de educación secundaria obligatoria. Los principales **resultados** acerca de la implementación del itinerario de inserción laboral dan cuenta que el alumnado se familiarizó con el mundo laboral a través de la formación práctica en centros de trabajo, al tiempo que se inició en el proceso de adquisición de habilidades para la búsqueda de un empleo. Destacan los resultados asociados a los módulos formativos, por su utilidad de cara a mejorar la madurez personal de los estudiantes, al haber profundizado en competencias relevantes para fomentar el respeto, la tolerancia y la comprensión hacia los compañeros. El estudio concluye que los centros educativos, en general, y los centros educación especial, en particular, tienen un papel fundamental como impulsores de los procesos de tránsito a la vida adulta y laboral en jóvenes con discapacidad (Riaño-Galán et al., 2014). En este sentido, autores como Rusch, Hughes, Agran, Martin y Johnson (2009) plantean que los propios centros educativos deben liderar los procesos de tránsito, garantizando al alumnado el apoyo necesario en los itinerarios que los conducen desde la escuela a los espacios posteducativos. La formación de la juventud constituye el mejor aval para la promoción de su inserción sociolaboral y en este sentido debemos continuar trabajando.

Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2008) realizaron en España, el estudio ***la inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo, estudio de un caso***. El cual tuvo por **objetivo** conocer la valoración de las competencias instrumentales, personales y sistémicas de los trabajadores en el puesto de trabajo; conocer el proceso de inserción en el contexto laboral y la satisfacción que empleadores y trabajadores sociales han experimentado. Se utilizó enfoque cualitativo, aplicando estudio de caso; la muestra del estudio estuvo constituida por 15 jóvenes con discapacidad intelectual. Dicho estudio se basa en el caso de Daniel, un joven con discapacidad intelectual que ingresa al mundo laboral con la ayuda de una mediadora. Los principales hallazgos señalan que el papel de la mediadora laboral es clave en la primera etapa de su inserción laboral, contribuye a adaptar las tareas y plantearlas de manera más didáctica y clara. Daniel es consciente de que hay que tomar medidas diferentes para resolver un incidente. Antes de actuar pregunta la oportunidad de su idea. La mediadora le permite proponer el modo de resolverlo, guiándole hacia una mayor autonomía. Le aporta algunas mejoras y le valora positivamente su forma de organizarse. (...) Aunque tan sólo ha transcurrido un mes desde su incorporación, ya puede quedarse solo. Se acuerda el procedimiento que se va a seguir para resolver las posibles dificultades. Esta autonomía revierte en una mejora de su satisfacción con el trabajo y también en su autoestima. La investigación **concluye** que el éxito de la inclusión de los jóvenes discapacitados en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto. La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador. En todo este proceso el factor clave que integra diferentes ámbitos es el del mediador laboral el cual contribuirá a un proceso de integración/inclusión satisfactorio y persistente en el tiempo.

Arellano y Peralta (2013) realizan en España la investigación ***calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad: valoraciones de los padres***. La cual tuvo por objetivo analizar la calidad de vida en personas con discapacidad intelectual, haciendo especial hincapié en el dominio de la autodeterminación. La metodología empleada fue cualitativa, la muestra estuvo constituida por 40 padres con al menos un hijo/a con discapacidad. Los principales hallazgos señalan que el nivel de autonomía de hijos con discapacidad depende de dos factores: sus capacidades y su motivación o voluntad. En este sentido, un grupo de padres (33%) reconoce que, en casa, sus hijos son menos autónomos que en otros entornos, como el colegio o el centro de empleo: « Todos los padres se enorgullecen de los

avances de sus hijos, apoyados por los profesionales, hecho que nos indica que el desarrollo de hábitos de autonomía es un objetivo educativo prioritario. Un aspecto llamativo es que, una pequeña parte de la muestra (concretamente, 7 padres), aluden a la victimización por parte de sus hijos: «*Ya sabéis que soy discapacitado*»; «*Hago esto porque estoy enfermo y no sé lo que hago...*». Teniendo en cuenta que el 50% de las personas con discapacidad de este estudio está en edad de acceder a una ocupación laboral, llama atención que solo seis padres comentan la situación laboral de sus hijos. Esto podría estar relacionado con el nivel de discapacidad intelectual de sus hijos, ya que únicamente seis presentan una discapacidad ligera y, como es sabido, el acceso al mundo del trabajo está frecuentemente mediado por el nivel de capacidad.

El estudio concluye que el bienestar general, estado de salud (física y emocional) de las personas con discapacidad es bueno. Dada la preocupación constante por el futuro de la persona con discapacidad, es necesario implementar planes y propuestas que contengan sus temores y que promuevan la autodeterminación e inclusión de sus hijos a lo largo de todo el ciclo vital (por ejemplo, oportunidades de ocupación laboral, formación, autogestión, etc.). Por otra parte, para las familias entrevistadas los servicios actuales son todavía insuficientes, sobre todo en el ámbito de la vivienda. En segundo lugar, respecto al área de independencia, el análisis de las entrevistas nos deja, ante todo, la idea de que las personas con discapacidad, en general, siguen estando muy dirigidas por otras personas, incluso en aspectos básicos de la vida diaria. No obstante, todos los padres entienden la autonomía como una de las grandes metas para sus vidas. Es fundamental, a la luz de los datos, apoyar a los padres para que abandonen un paradigma proteccionista predominante y favorezcan una sana interdependencia con sus hijos.

Riaño-Galán, Rodríguez, García-Ruiz y Álvarez-Arregui (2014), realizaron en España el estudio ***la transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo***. Los objetivos de esta investigación consistieron en analizar el ajuste al trabajo del alumnado participante en el itinerario personalizado de inserción en los tres centros de España, Dinamarca y Finlandia; conocer las expectativas de futuro que sobre su inserción laboral tienen las respectivas familias de estos jóvenes con discapacidad. La metodología empleada fue mixta, no experimental; la muestra estuvo constituida por 26 estudiantes con necesidades educativas especiales de 16 a 25 años. Los principales resultados señalan que en lo referido a la pregunta *¿Cómo ve la familia a los jóvenes?* el 60% de las familias entrevistadas coinciden en señalar que su hijo/a es *vago, distraído o con falta de iniciativa (Madre 5)*. Esa información aporta un dato relevante que señala que las familias aún no son conscientes completamente de la problemática real de sus respectivos hijos/as. Un 50% de las familias espera que

sus hijos/as puedan incorporarse al mundo laboral cuando terminen el programa, pues entienden que estarán lo suficientemente preparados, mientras que un 20% no tienen nada claro a este respecto. Sin embargo parece que las opiniones se van modificando y, de esta forma, cuando la pregunta se enfoca como expectativa en un plazo de cinco años, un 60% de las familias cree que sus hijos estarán trabajando; algunos con pareja (20%), y otros viviendo de forma independiente (10%) o con ellos (30%). En cualquier caso, la idea de inserción laboral predomina, ante un 30% que sigue viéndolos dependientes de la familia en todos los sentidos, o un 10% que sigue sin plantearse nada. El estudio concluye que el itinerario de inserción sociolaboral diseñado constituye una oferta formativa que se ajusta a las características del alumnado destinatario potencial. Asimismo las expectativas familiares sobre la futura inserción laboral que tienen las familias de alumnado muestran una confianza mayoritaria en las competencias de sus hijos/as y en las posibilidades que el itinerario formativo de inserción sociolaboral puede tener para mejorarlas e incrementarlas.

Rodríguez y Álvarez-Arregui (2013) realizan en España la investigación ***universidad y discapacidad: actitudes del profesorado y de estudiantes*** la cual tuvo por objetivo conocer las actitudes hacia los estudiantes con discapacidad que tiene el alumnado y el profesorado universitario de todas las ramas de conocimiento de una universidad del sur de España; validar una escala de medición de actitudes de elaboración propia. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, la muestra del estudio estuvo constituida por 367 docentes universitarios en activo de una universidad española (244 hombres y 123 mujeres) y 2025 estudiantes (762 hombres y 1263 mujeres) pertenecientes a todas las titulaciones de grado que componen la oferta formativa de la institución. Los principales resultados muestran que el profesorado considera que no debe adaptar los objetivos (=2.10; 70.1%), los contenidos (=1.93; 74.8%) o los instrumentos y criterios de evaluación (=1.90; 55.1%) recogidos en las guías docentes. Sin embargo, los estudiantes manifiestan su acuerdo hacia tales adaptaciones con medias superiores =3.15. Destacan especialmente las respuestas favorables que tienen los estudiantes hacia la adaptación de las actividades (=3.70; 89.2%), de los materiales empleados (=3.79; 90.3%) y de las prácticas (=3.77; 88.3%). Donde nos encontramos un mayor acuerdo entre las actitudes del profesorado (=3.72; 87.6%) y los estudiantes (=3.71; 88.2%) es en la adaptación de la metodología del aula.

Tanto estudiantes como profesorado consideran que no existe accesibilidad en sus respectivos centros, ni en las aulas, aunque sí reconocen que se adaptan algunos materiales y se emplean tecnologías de apoyo para el seguimiento de las clases por parte de los estudiantes con discapacidad. Por otro lado, los estudiantes consideran que el profesorado no está formado para dar respuesta a los estudiantes con

discapacidad (=2.49; 72.02%), actitud confirmada por los propios docentes (=2.15, 85.7%); mientras el profesorado considera que los estudiantes con discapacidad no pueden estudiar cualquier titulación (=2.15; 62.04%), los estudiantes tienen una actitud favorable en este sentido (=3.08; 77.8%). El estudio concluye que las diferencias de actitud se producen, principalmente, por el colectivo y la rama de conocimiento a la que pertenecen. Una explicación posible es que las actitudes están condicionadas por la realidad en la que actúan, muy diferente según la naturaleza de las propias titulaciones que cursan los estudiantes o donde imparte docencia el profesorado, es decir, la rama de conocimiento.

Se confirma la importancia de este aspecto, como ya apuntaron Polo et al. (2011), dado que los que pertenecen al área de Ciencias sociales y jurídicas o al área de Ciencias de la salud, mantienen actitudes diferentes al resto, sobre todo frente a los de Arquitectura e ingenierías.

Las diferencias entre estas áreas es indiscutible, primero por los perfiles profesionales del profesorado y, segundo, por las características de las titulaciones que se incluyen en estas áreas, algunas de ellas vinculadas de forma directa con el mundo de la discapacidad.

Pallisera y Rius (2007) realizaron en España el estudio ***¿y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad.*** El cual tuvo por objetivo conocer las características básicas de la inserción y la situación laboral actual de las personas con discapacidad psíquica que han participado en la experiencia de inserción laboral en la Administración de la Generalitat de Cataluña. El enfoque metodológico utilizado fue cualitativo, estudio de caso; la muestra estuvo constituida por 53 personas (trabajadores con discapacidad, sus familias, supervisores naturales y preparadores laborales). Los principales resultados de la investigación señalan que los padres, en general, opinan que sus hijos son personas con una importante necesidad de supervisión. Además, la emancipación de los hijos no se considera viable desde un punto de vista económico, ya que, aunque trabajando han incrementado su independencia económica, los padres piensan que el sueldo de sus hijos es insuficiente para afrontar los gastos que comporta su manutención. Otro elemento que, sin duda, influye en las dificultades para su emancipación: se trata de la tendencia de los padres de sobreproteger a sus hijos con discapacidad. En este estudio se han confirmado las discrepancias entre la percepción que muestran los preparadores laborales sobre las posibilidades de independencia de los trabajadores con discapacidad y la percepción de los padres constatadas en estudios anteriores (Valls et al., 2004). El estudio concluye que una vez que se ha empezado a solucionar el problema de la integración laboral, emergen otras necesidades importantes en la vida adulta, entre las cuales la vida independiente, la vivencia de

una vida afectiva significativa y la toma de decisiones sobre cómo y con quién disfrutar del tiempo libre son las que aparecen con más fuerza. Es por esto que se debe considerar el proceso de transición a la vida adulta de los discapacitados en un sentido amplio y global, teniendo en cuenta que su objetivo no se tendría que centrar exclusivamente en la obtención de un trabajo, sino en la consecución de la máxima autonomía posible en todos los entornos propios de la edad adulta.

Las investigaciones realizadas anteriormente, dan cuenta de la situación actual en que se encuentran las personas en situación de discapacidad, en relación a su inclusión laboral

Es importante destacar el rol que tienen los centros educativos y la educación como tal en el proceso de inclusión sociolaboral, pues como señala (Riaño, García, Rodríguez y Álvarez, 2016) estos centros desempeñan un rol fundamental como impulsores de los procesos de tránsito a la vida adulta y laboral en jóvenes con discapacidad, así mismo (Riaño et al, 2014) las familias de los jóvenes que son usuarios de programas itinerarios de inserción sociolaboral señalan que esta instancia puede tener impacto en las competencias de sus hijos/as, para mejorarlas o incrementarlas.

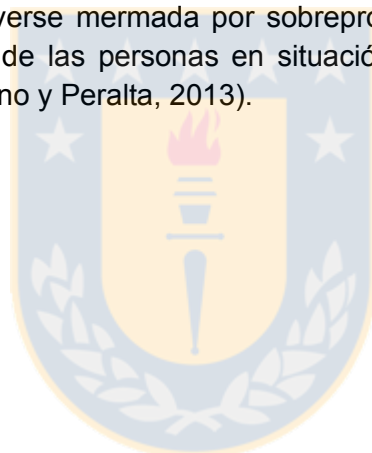
Siguiendo la línea educativa, Yupanqui, Aranda, Vásquez y Verdugo (2013) señalan que se debe trabajar desde la formación universitaria, trabajo con equipos docentes al interior de las comunidades educativas, trabajo con los estudiantes, trabajo con padres y apoderados, hasta el trabajo con la sociedad civil. Lo anterior, se condice con lo señalado por Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2008) quienes señalan que el éxito de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad no depende de un factor único, sino que de varios elementos que actúan sinérgicamente, como lo es coordinar la formación inicial laboral, centros de trabajo, compañeros de trabajo, jefes, familias de las personas con discapacidad y trabajadores, no dejando de lado quien se constituye como factor clave: mediador laboral.

Sin embargo, la inclusión desde el punto de vista educativo puede verse limitada por las actitudes del profesorado y de los estudiantes, así lo señala Rodríguez y Álvarez (2013) puesto que estas se ven condicionadas de acuerdo al tipo de carrera universitaria que se encuentre cursando la persona con discapacidad, pues si se encuentra relacionada con el mundo de la discapacidad, como lo es Cs. Sociales, Cs. Jurídicas y Cs. De la salud, se encontraran actitudes positivas en cuanto a las modificaciones de contenidos y metodologías respectivas. Dichas diferencias de actitud se producen por el colectivo y la rama del conocimiento al que pertenecen.

Por otro lado, cabe hacer énfasis que las investigaciones dejan entrever que si existen oportunidades laborales para las personas en situación discapacidad (Neira, 2014) y que esta, además, sería beneficiosa para las empresas (SOFOFA, 2013), sin embargo, la percepción de las personas en situación de discapacidad no siempre es positiva al respecto (SENADIS, 2014) dando cuenta de la discriminación que sienten en escenarios laborales (Von Furstenberg, Iriarte y Navarro, 2012).

En general, los autores señalan que la oferta pública no da respuesta a las necesidades de las personas en situación de discapacidad, en cuanto a inclusión laboral y desarrollo personal, lo cual se ve reforzado por SENADIS (2014) quien señala que la inclusión de las personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado y que el proceso ha sido más lento de lo esperado.

Finalmente, es necesario destacar que la inclusión laboral no sólo tributa en bienestar desde el punto de vista laboral, sino que en autonomía y seguridad para las personas con discapacidad, así lo señala (Pallisera y Rius, 2007) sin embargo, esta autonomía puede verse mermada por sobreprotección de familiares, quienes aún dirigen actividades de las personas en situación de discapacidad, incluso en aspectos básicos (Arellano y Peralta, 2013).



3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Conocer cómo se cumple lo estipulado en la ley 20.422 respecto a inclusión laboral desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer expectativa de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.
- Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inclusión laboral.
- Describir experiencia laboral de las personas en situación de discapacidad
- Describir las representaciones sociales que revisten la discapacidad desde la perspectiva de quienes la viven

3.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo se cumple lo establecido en la Ley 20.422 desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad respecto a inclusión laboral?

3.4 METODOLOGÍA

Se utilizó la metodología cualitativa, puesto que de esta manera es posible entender los hechos en su contexto, dado que la investigación cualitativa tiene por objetivo la comprensión, centrando la indagación en los hechos a diferencia de la investigación cuantitativa que fundamenta su búsqueda en las causas, persiguiendo el control y la explicación (Stake, 1995 citado en Rodríguez, Gil y García, 1996) Siguiendo lo anterior, dicho enfoque investigativo se ocupa de estudiar problemas sustantivos, los cuales corresponden a aquellos que emergen de la realidad social o cultural concreta, a su vez tienen implicancias sociales y emocionales que se concretan en la vida cotidiana de las personas que habitan en una comunidad en particular (Tójar, 2006).

En la investigación cualitativa se pretende una “descripción densa”, una “descripción experiencial” y “múltiples variedades”, en esta, el investigador no descubre, sino que construye el conocimiento (Stake, 1995 citado en Rodríguez, Gil y García, 1996). Por lo expuesto anteriormente, se consideró pertinente utilizar la

metodología cualitativa para abordar la problemática de inclusión laboral en discapacidad.

3.5 MÉTODO

El método utilizado fue la *fenomenografía*, en donde el investigador intenta obtener una panorámica ilustrada de las distintas formas de entender los diversos fenómenos educativos y sociales (Tójar, 2006). Este método tiene por objetivo documentar las diferentes formas en que las personas perciben y comprenden fenómenos de su entorno, capta las variedades discursivas de un mismo fenómeno experimentado (González-Ugalde, 2014).

En el caso específico de esta investigación, el fenómeno corresponde a la experiencia de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad

El tipo de estudio empleado fue *descriptivo*, puesto que documentó la vivencia de las personas con discapacidad, lo que implica su inclusión laboral, expectativas, elementos facilitadores y obstaculizadores, dando cuenta de las propiedades emergentes convergentes y divergentes que surgieron en los discursos de los informantes. La investigadora relatará los sucesos acontecidos relevantes para la investigación, con el mayor detalle y precisión posible.

3.6 DISEÑO MUESTRAL

Para esta investigación se trabajó con una muestra no probabilística de tipo teórica, la cual es definida por Glaser y Strauss (1967:45) citado en Tójar (2006) como “*un proceso de recopilación de datos para generar teorías en el que el analista recoge, codifica y analiza sus datos y decide qué datos recoger y dónde encontrarlos con la intención de desarrollar su teoría*” compuesta por personas en situación de discapacidad de la comuna de Concepción.

3.7 ESTRATEGIA DE MUESTREO

La estrategia de muestreo empleada correspondió a “*máxima variabilidad de la muestra*”, pues de esta manera fue posible documentar las diversas variaciones discursivas del mismo fenómeno, para luego identificar los patrones comunes más importantes y dar cuenta de ellos. El proceso consiste en seleccionar una muestra heterogénea de manera deliberada para luego observar los ámbitos comunes de las experiencias de los sujetos en torno a un mismo fenómeno (Rodríguez, Gil y García, 1996).

Para acceder a la muestra se realizaron coordinaciones con las instituciones pertinentes como Casa de la Inclusión, Casa de la Discapacidad, Dirección Regional de SENADIS, Teletón y COALIVI. Además de las instituciones anteriores, se coordinó con supermercados de la zona como Unimarc Gómez Carreño, Líder BíoBío e Hiper Líder Concepción, Jumbo Concepción y Jumbo costanera, Refinería

BíoBío (ENAP), Mutual de Seguridad, OMIL Concepción y Corporación Administrativa del Poder Judicial. Se obtuvo resultados positivos de las coordinaciones realizadas con Casa de la Inclusión, Teletón, Refinería BíoBío y Corporación Administrativa del Poder Judicial, facilitando a la investigadora acceder a informantes que cumplieron con los criterios de inclusión planteados. Por otro lado, se presentó la oportunidad de entrevistar a personas en situación de discapacidad que fueron contactadas por informantes anteriores.

De manera tentativa se planteó utilizar un mínimo de 10 informantes, sin perjuicio de alcanzar la saturación con menos o más informantes de los ya estipulados. Es preciso señalar que finalmente se contó con la participación de 14 informantes, de los cuales 11 fueron hombres y las restantes mujeres. El nivel de escolaridad de los informantes está compuesto por 5 con educación superior completa, 2 con educación superior incompleta, 3 con educación técnico superior completa, 2 técnico superior incompleta y 2 con enseñanza media completa. Respecto a la discapacidad, 8 de los informantes declaran haber adquirido su discapacidad a lo largo del ciclo vital, mientras que el resto nació con ella. Dentro de los informantes existen 7 que viven con discapacidad física, 4 con discapacidad motora, 2 con discapacidad visual y 1 con discapacidad mental. Respecto al ámbito laboral 5 de los informantes declaran mantener un emprendimiento como forma alternativa de obtención de recursos.

3.8 SELECCIÓN DE INFORMANTES

Para realizar el perfil de participantes se considerará lo planteado por Spradley (1979) en Rodríguez, Gil y García (1996), estableciendo requisitos mínimos que debe cumplir todo buen informante: profunda interculturización, es decir, el conocimiento exhaustivo, rutinario de la cultura; implicación actualizada del informante en su cultura; y su carácter no analítico, o sea, su capacidad para utilizar términos y expresiones heurísticas no dimanadas de clasificaciones o categorías sociológicas.

- Persona en situación de discapacidad que haya estado trabajando de manera formal al menos 6 meses consecutivos

3.9 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Hombres y Mujeres
- Personas que viven con discapacidad.
- Entre 18 a 65 años de edad
- Que hayan trabajado al menos 6 meses continuos de manera formal
- Que residan en el Gran Concepción (Concepción, Coronel, Chiguayante, Hualpén, Hualqui, Lota, Penco, San Pedro de la Paz, Talcahuano y Tomé)

3.10 SELECCIÓN DE CONTEXTOS

Por contexto se entiende aquel conjunto de condiciones naturales, sociales, históricas y culturales en las que se sitúa el proceso de observación (Rodríguez, Gil y García, 1996). Para efectos de este proyecto de investigación, se consideró el contexto territorial en dónde habita gran parte de las personas con discapacidad en el país, que corresponde a la región del Biobío con 345.348² personas con discapacidad, ubicándose en segundo lugar a nivel nacional como la región con mayor cantidad de personas en situación de discapacidad. Cabe precisar que el estudio se efectuó en el Gran Concepción, atendiendo a criterios de factibilidad, pues aquí es donde se ubican instituciones claves especificadas anteriormente para contactar a los/as participantes.

3.11 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Este estudio utilizó la entrevista semi-estructurada como técnica de recolección de información, para conocer las experiencias vividas en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sus expectativas, beneficios personales que han obtenido, facilitadores y obstaculizadores en dicho proceso. El instrumento corresponde a una pauta de entrevista (ver anexo n°1).

3.12 TIPO DE ANÁLISIS

El tipo de análisis empleado en esta investigación fue el *análisis de contenido*, donde sólo se aborda el contenido explícito expresado por los informantes.

Se abordará en categorías los conceptos que se encuentren en el análisis del contenido, otorgado por las entrevistas. Estos serán manifestados en el mensaje que entreguen los sujetos por medio del discurso y desde este punto se podrá establecer algún tipo de patrón o tendencia que dé respuesta a la pregunta de investigación.

3.13 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información recopilada de las entrevistas realizadas a los y las participantes de este estudio fue analizada con el software Atlas.ti, el cual permitió procesar la información obtenida de manera más expedita.

²Fuente: Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta del Segundo Estudio de la Nacional de Discapacidad 2015

3.14 CRITERIOS DE RIGOR METODOLÓGICOS

Corresponde a un conjunto de compromisos éticos que han de impregnar todo el proceso investigativo. En cada etapa del proceso se deben añadir determinadas consideraciones éticas que resultan imprescindibles desde la propia perspectiva cualitativa y que pueden condicionar la elección de los criterios de calidad.

Los criterios más utilizados para evaluar la calidad en investigación cualitativa son los propuestos por Guba y Lincoln (Guba, 1981; Lincoln y Guba, 1985) citados en Tójar(2006) que se exponen a continuación.

Credibilidad: El énfasis se centra en la transparencia de los hallazgos, lo que significa que el contraste entre las interpretaciones del investigador y los hechos ocurridos deben ser creíbles y aceptables. Este elemento se resguardó mediante la transcripción exacta de los relatos obtenidos en las entrevistas de los/as participantes, sin alterar lo señalado por los mismos. Además de confirmar con cada participante la información recabada en su entrevista en el proceso de recolección de información (Castillo y Vásquez, 2003).

Transferibilidad: En ningún caso se refiere a la generalización, no se trata de generalizar resultados sino de formular hipótesis de trabajo relevantes para el contexto, que puedan transferirse o aplicarse a contextos similares. Se aplica de manera horizontal, de caso a caso, de un contexto de investigación a otro. Para resguardar este criterio de rigor, la investigadora procurará realizar una descripción densa del lugar y las características de los/as participantes del estudio (ver anexo n°2) (Castillo y Vásquez, 2003).

Consistencia o Dependencia: se relaciona con el concepto anterior, hace referencia a la consistencia de determinados resultados, pese a pequeñas variaciones que pueden atribuirse a cambios instrumentales que producen cierta inestabilidad. Utilizando métodos de recolección de información que se solapen o complementen se pueden verificar determinados elementos que se muestran como estables en diferentes contextos. Lo anterior se resguardará mediante la descripción densa de todo el proceso de recolección, análisis e interpretación de los datos por parte de la investigadora. Además de la evaluación externa proporcionada por la profesora guía de la investigación (Alcaraz-Moreno, Rojas, Rebolledo-Malpica y Noreña, 2012).

Confirmabilidad o Auditabilidad: consiste en un proceso de análisis reflexivo y reconstrucción de las interpretaciones coincidentes desde varios ángulos o fuentes de datos (triangulación). Se produce cuando se dejan a un lado los prejuicios o expectativas del investigador, este actúa con neutralidad, y las conclusiones son independientes. Para resguardar este criterio, la investigadora guardó y documentó todos los registros, ideas y decisiones que se realizaron en el proceso del estudio,

de tal manera que otra persona interesada en realizar una investigación similar pueda examinar los datos y pueda generar conclusiones acordes, siempre y cuando se realice desde una perspectiva similar a la investigación original (Castillo y Vásquez, 2003).

3.15 ASPECTOS ÉTICOS

Para fines de ésta investigación se resguardaron aspectos éticos básicos, como la voluntariedad de participación y confidencialidad de los datos personales (no se revelarán datos personales como dirección, nombre, n° telefónicos), para realizar las entrevistas y los análisis de resultados.

Consentimiento informado: de acuerdo a lo señalado por Alcaraz-Moreno, Rojas, Rebolledo-Malpica y Noreña (2012) este elemento corresponde a una ética kantiana, en la cual las personas deben recibir el trato de “*fin en sí mismas y nunca como un medio para conseguir algo*”. Es por este motivo que los autores señalan que quienes acepten participar del estudio deben estar de acuerdo con ser informantes y al mismo tiempo, deben estar conscientes e informados de sus derechos y responsabilidades dentro del proceso investigativo. El fin de este elemento es que los/as personas acepten participar en el proceso, siempre y cuando se encuentre dentro de sus valores y principios como también dentro del interés que les genera aportar con su experiencia al fenómeno de estudio, sin que esta participación les implique algún daño moral (Alcaraz-Moreno, Rojas, Rebolledo-Malpica y Noreña, 2012). De acuerdo a esto, se hizo entrega de un consentimiento informado a los/as participantes del estudio (ver anexo n°3), el cual brindó toda la información respecto del contenido y propósitos de la investigación. Además, se explicitó el tratamiento confidencial de la información que sea proporcionada por los/as entrevistados/as, asignando el nombre de “Informante N°...” a las entrevistas transcritas que se realicen. En el caso de las personas que viven con discapacidad visual, la investigadora procedió a leerles el consentimiento.

Confidencialidad: Este elemento se refiere al resguardo del anonimato en la identidad de los/as participantes del estudio, tanto como a la reserva de la información proporcionada por estos/as, es por este motivo que se les designa un pseudónimo o número a los/as entrevistados/as (Alcaraz-Moreno, Rojas, Rebolledo-Malpica y Noreña, 2012). Este componente se respetó mediante la asignación de “Informante N°...” a cada participante y por medio del reemplazo de los nombres reales que surgieron en los discursos como forma de proteger la identidad de los/as participantes.

Respeto a los sujetos inscritos: De acuerdo a lo señalado por González (2002) este componente hace referencia a permitir que los sujetos cambien de opinión, a tomar

la determinación si la investigación no se ajusta con sus intereses o conveniencias y que puedan abandonarla sin recibir sanción de ninguna índole. Por otro lado, contempla el reconocimiento a la contribución de los participantes, considerando un mecanismo para informarlos acerca de los resultados y lo aprendido de la investigación. Este elemento se resguardó consultando por la voluntariedad de los sujetos, explicando que su participación es espontánea y libre de toda obligación, además se dió previo aviso del retorno de la información vía correo electrónico a cada participante.



3.16 REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DISEÑO

El diseño inicial de la investigación contemplaba como objetivo específico describir los beneficios personales que devienen de la experiencia laboral. Luego de reflexiones en conjunto con la profesora guía, se llegó a la determinación de eliminar dicho objetivo y rescatar esa información mediante el objetivo N°3, consignándola de igual manera en los resultados y conclusiones por ser relevante.

Por otro lado, este diseño no contemplaba la descripción de las representaciones sociales que revisten la discapacidad, sin embargo desde los discursos de los informantes emergen sus concepciones al respecto, de cómo ven que sus pares viven la discapacidad y cómo sienten que la sociedad los ve. La investigadora consideró relevante consignar esta información pues da cuenta de cómo se sienten los informantes respecto a la discapacidad y cómo la viven. De acuerdo a lo anterior, se tomó la decisión de agregar elementos conceptuales de la teoría de representaciones sociales en el marco conceptual y adicionar el objetivo específico N°4 que aborda las representaciones sociales de la discapacidad desde la perspectiva de quienes la viven. Siguiendo este lineamiento, se modificó la guía para la recolección de datos y pauta de entrevista, agregando las preguntas pertinentes.

Por otra parte, se tomó la determinación de cambiar el criterio de inclusión que explicitaba personas en situación de discapacidad física como informantes, pues coartaba la experiencia de quienes no vivieran con esa discapacidad, restringiendo la variedad discursiva de informantes con otro tipo de discapacidades que viven experiencias de inclusión laboral. De acuerdo a este criterio, la investigadora decidió cambiar el criterio de inclusión para poder captar mayor variedad discursiva. El total de las entrevistas realizadas asciende a 15, sin embargo se dejó fuera una entrevista que no aportaba ningún elemento a nivel discursivo, se caracterizó por ser escueta y de escasa duración (12 minutos).

CAPÍTULO II

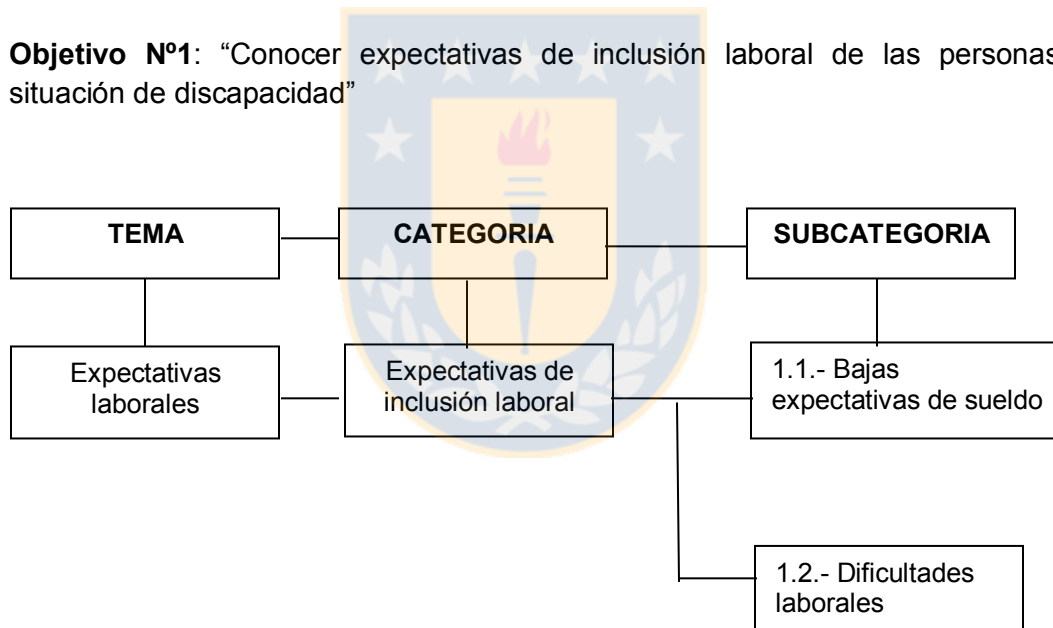
4. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los principales hallazgos obtenidos en la presente investigación; para efectos del orden se irán desglosando por orden los objetivos específicos planteados en el apartado anterior (diseño metodológico).

Las áreas temáticas que se desarrollaron en este estudio son las siguientes:

- ✚ Expectativas laborales
- ✚ Facilitadores y obstaculizadores
- ✚ Experiencia laboral
- ✚ Representaciones de la discapacidad

Objetivo N°1: “Conocer expectativas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad”



Tema: Expectativas laborales

1.- Categoría: Expectativas de inclusión laboral

La categoría que emerge de las entrevistas hace alusión a todas aquellas ideas y creencias previas al ingreso de los informantes a una fuente laboral. Estas, abordan de manera general cómo podría ser la experiencia respecto a la remuneración (cantidad) que se va a percibir mensualmente, relación con los pares y/o aludir a situaciones hipotéticas que se podrían presentar en el contexto laboral. A continuación se explican las subcategorías que constituyen la expectativa de inclusión laboral:

1.1.- Subcategoría: Bajas expectativas de sueldo

“Creencias e ideas previas de los informantes acerca del sueldo a recibir por parte del empleador”

Algunos informantes señalan que no van con pretensiones de renta a los trabajos, sino que están dispuestos a aceptar lo que les puedan pagar las instituciones en donde se desarrollan laboralmente, argumentando que las retribuciones que reciben compensan el bajo ingreso percibido. Por otro lado, hay informantes que manifiestan no haber llegado con pretensiones de renta a sus puestos de trabajo pero que se les paga el valor correspondiente a las funciones y cargos desempeñados; es preciso señalar que estos últimos informantes tienen títulos profesionales que establecen rangos de sueldos para cargos determinados.

“Yo siempre he estado en los parámetros de remuneración normal, de todo el resto, entonces, mis expectativas han estado de acuerdo a lo que yo pensaba, porque nunca he tenido una discriminación, de que me paguen menos por mi trabajo, o más por mi trabajo, he ganado lo que está acorde al mercado”

(Informante N°8)

“Obviamente no sé...ahí no sé...o sea se gana lo que pueden pagar nomás, no va con pretensiones de sueldo como llega a cualquier trabajo uno. No, ahí te ofrecen, ya tanto...ahí y tú ves si lo aceptas o no. Yo lo acepté, porque me gusta el ambiente”

(Informante N°12)

“Yo acepté acá, el trabajo acá, sin que estén las expectativas de lo que yo deseo ganar o...lo que yo merezco ganar. Yo prácticamente regalo mi trabajo acá, o sea, es muy poco lo que yo cobro por mi trabajo acá...pero, me llena de satisfacción son otras cosas, que es decisión mía ¿te fijas?”

(Informante N°14)

1.2.- Subcategoría: Dificultades laborales

“Creencias e ideas previas de los informantes acerca de situaciones hipotéticas de carácter negativo que podrían presentarse en el contexto laboral”

Al ser consultados por sus expectativas relacionadas al proceso de inclusión laboral, los informantes manifiestan discursos divergentes y convergentes; algunos de ellos señalan esperar situaciones adversas, dejando entrever situaciones de carácter negativo respecto a posibles dificultades que podría ofrecer este ambiente laboral, manifestando que el entorno será complicado y/o que los mirarán distinto.

“pucha, siempre pensé que me iba a costar, siempre...”

(Informante N°1)

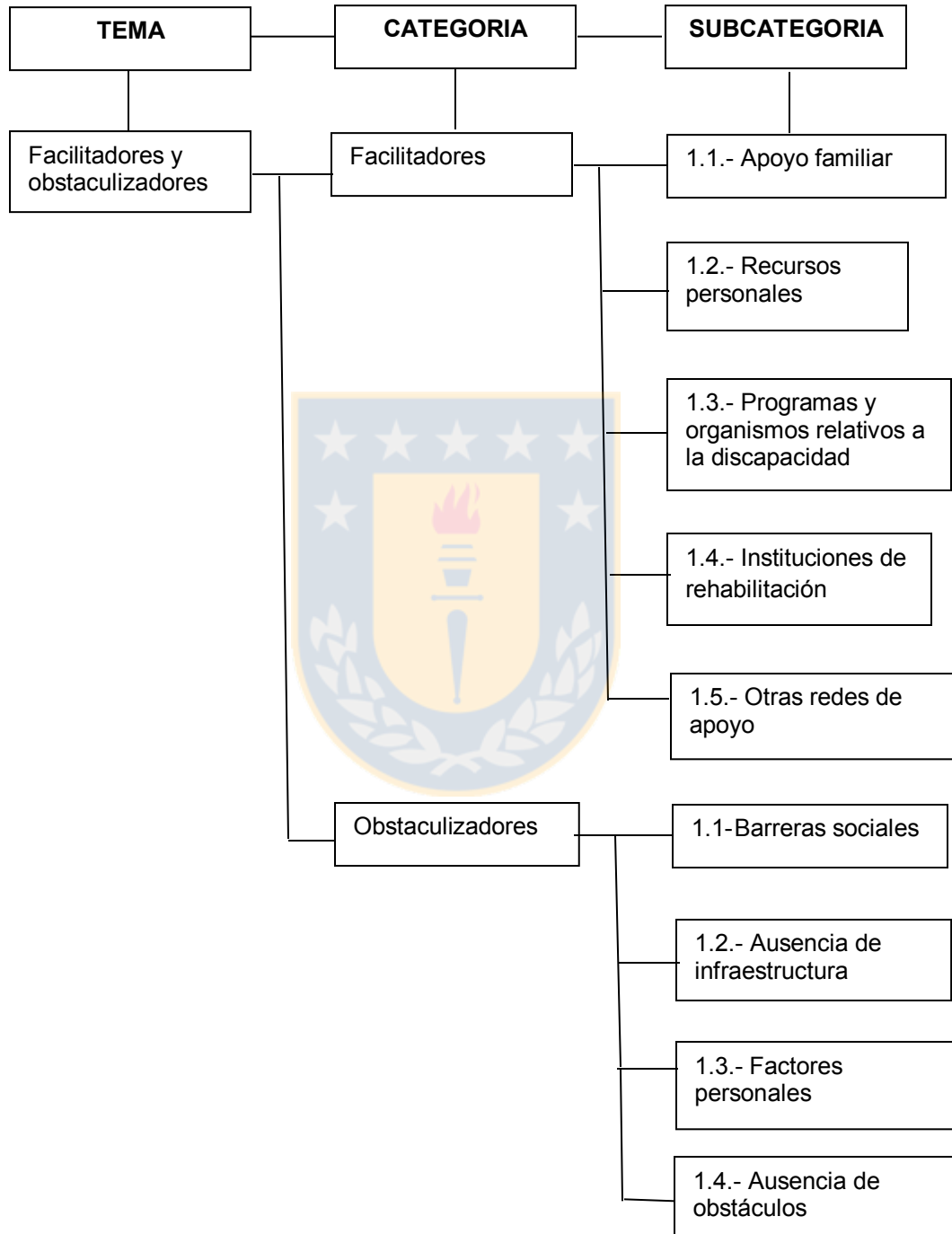
“Yo siempre sé que la situación va a ser complicada...ehm...porque nuestra sociedad definitivamente no está...no ha querido, no ha querido entenderse con el tema de la discapacidad...”

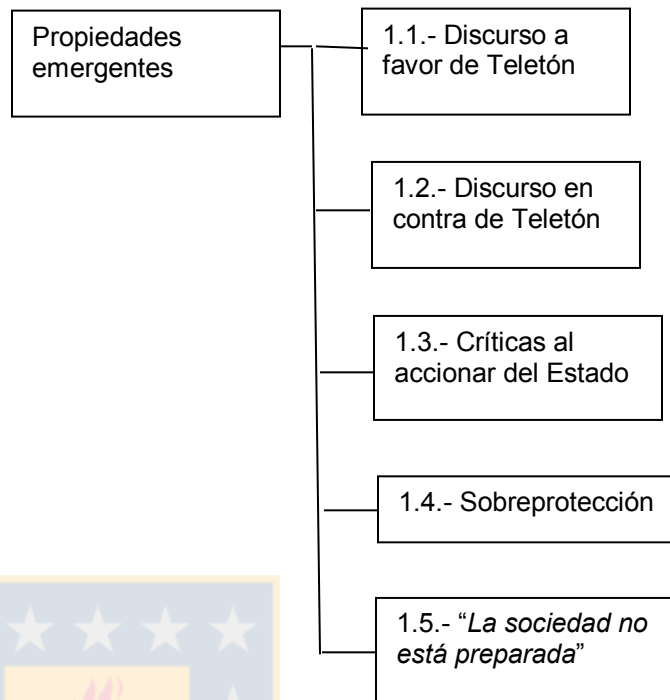
(Informante N°7)

“mis expectativas eran me van a mirar distinto, , pero mirar distinto desde el punto de vista de la caridad, desde el asistencialismo, es como: oye, hay que ayudar a la María porque no puede cortar con las dos manos...¿cachai? pero la verdad es que después creo que me equivoqué al 100% porque no fue así...”

(Informante N°9)

Objetivo N°2: “Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inclusión laboral”





Tema: Facilitadores y Obstaculizadores

1.- Categoría: Facilitadores

Esta categoría hace referencia a todos aquellos elementos, situaciones, personas y/o instituciones que, de acuerdo a lo manifestado por los informantes, ayudaron a promover, facilitar y/o hacer efectivo el proceso de inclusión laboral; pudiendo estar constituida por elementos externos como instituciones, redes de apoyo, organismos y/o programas dependientes del Estado. Así mismo, pueden estar configuradas por elementos de la esfera privada del informante, como el apoyo familiar y/o recursos personales.

1.1.- Subcategoría: Apoyo familiar

“Manifestaciones por parte de miembros del grupo familiar que conforman y alientan a los informantes”

Dentro de los facilitadores identificados por los informantes, es posible encontrar variedad en los discursos. En una dimensión más personal se halla el apoyo familiar expresado en compañía constante a los participantes. En este aspecto es posible destacar la convergencia de la mayoría de los participantes, pues los enunciados de apoyo familiar son reiterativos en el desarrollo de las entrevistas, argumentado que

“el gran facilitador” es la familia en su conjunto, destacando la figura materna como protagonista en gran parte de los discursos. De acuerdo a lo expresado por los informantes, el apoyo familiar se constituye mediante compañía, cariño, demostraciones de confianza en los participantes, enorgullecimiento de logros obtenidos por los participantes, palabras de aliento, asistencia económica, refuerzo positivo en conductas tendientes a la búsqueda de trabajo y superación personal. Por otro lado, un informante señala una forma distinta de apoyo familiar, la cual está caracterizada por una postura neutral y pasiva de su familia.

“Mi familia, gracias a la vida, gracias a Dios, no tengo nada de eso, mi familia me lo ha dado todo, más que mi familia, mi mamá, mi mamá es una mujer maravillosa, yo cachai me saco el sombrero por mi mamá, si algún momento... le pasa algo, no sé qué haría ¿cachai? ¿Por qué? porque fue mi apoyo ¿cachai?, estuvo conmigo una en kínder, enseñanza básica, enseñanza media, y hasta ahora siempre me apoya en todo lo que haga (...) porque mi familia siempre me subió la autoestima, siempre me dijo que yo podía, eso es lo que depende de uno, la autoestima, porque si tú tení una autoestima bajo, no... te vai a la punta del cerro, literalmente”

(Informante N°2)

“Esa apertura de la familia me sirvió mucho. Ellos nunca fueron asistencialista conmigo, de hecho...si yo no tenía plata, no tenía plata no más...o sea, de hecho, llegaron hasta cierto punto a ser bastante neutros, a ser bastante distante...lo que significó para mí una tremenda ayuda, porque porque si me hubiesen estado constantemente ayudando, jamás yo hubiese sentido la necesidad real y frontal de estar trabajando”

(Informante N°7)

1.2.- Subcategoría: Recursos personales

“Conjunto de características propias y/o habilidades desarrolladas por los informantes que contribuyeron a facilitar la inclusión laboral”

Dentro de la esfera personal de los informantes, varios convergen en sus discursos al identificar como facilitador los recursos personales de cada uno, destacando la fuerza de voluntad, pro actividad y actitud positiva ante la vida; lo cual se constituye como un factor que les ayuda a enfrentar la inclusión laboral.

“Mi postura frente a la vida es, siempre ha sido positiva y...y...me mandan a manejar un camión a la distancia, lo voy hacer y si tengo que eh... hacer alguna actividad haciendo fuerza, algo así, lo voy hacer siempre que eso no me traiga un perjuicio para mí mismo”

(Informante N°1)

1.3.- **Subcategoría:** Programas y organismos relativos a la discapacidad

“Conjunto de programas u organismos, cuyo objetivo es favorecer la inclusión de las personas con discapacidad”

En una dimensión contextual, los informantes identifican facilitadores relacionados con programas y organismos relativos a la discapacidad. Además de postulación a proyectos y capacitaciones tendientes a generar inclusión laboral desarrollados por organismos de gobierno. Es preciso destacar que en los discursos de los informantes, es posible encontrar coincidencias en la forma de incluirse laboralmente, ya que cinco de ellos llegó a su actual fuente laboral mediante la gestión de alguna institución relacionada con la discapacidad; cuatro de ellos se desarrollan laboralmente en estas mismas instituciones. El resto de los informantes obtuvo su trabajo por iniciativa propia, es decir, ellos mismos gestionaron el ingreso a sus fuentes laborales. En relación a las capacitaciones laborales la mitad de la muestra manifestó haber participado alguna vez en alguna capacitación destinada a las personas con discapacidad.

“Como habían varios que habían logrado insertar laboralmente y bueno, me tocaba andar dando entrevistas y todo, como ha sido el programa y todo....pero en ese sentido, yo no tengo nada que decir porque la persona encargada del programa, se la jugó por nosotros, o sea, siempre buscó un buen lugar, y bien...de hecho, le dieron muchas facilidades en ese trabajo en ese tiempo”

(Informante N°6)

“Bueno, la postulación a los proyectos ha sido una gran ayuda y las capacitaciones, porque imagínate si tú no estás trabajando. Estos cursos son súper caros, caros, carísimos. Entonces, jamás yo hubiese podido hacerme un curso de este tipo si no me lo facilita el SENADIS...”

(Informante N°14)

1.4.- **Subcategoría:** Instituciones de rehabilitación

“Organismos cuyo objetivo es brindar rehabilitación para las personas en situación de discapacidad”

Las instituciones de rehabilitación aparecen como un facilitador que se manifiesta en la totalidad de los discursos, algunos mencionan de manera directa la institución y otros de manera indirecta. Estas, son calificadas como absolutamente necesarias, pues entregan la rehabilitación pertinente, contribuyen al desarrollo de habilidades sociales para enfrentar la vida con la discapacidad adquirida, prestaciones profesionales, entrega de conocimientos para el posterior desarrollo personal/laboral y dispositivos de ayuda como enceres ortopédicos necesarios para el diario vivir de los informantes.

“Cuando saliste de la teletón, te dan tu pierna ortopédica, después tu chao. Vai a tres controles, estás dado de alta y ya no eres de la institución...no si la teletón es maravilloso, como rehabilitadores, maravilloso, excelentes profesionales. Nada que decir”

(Informante N°4)

“En COALIVI recibí apoyo psicológico y otro tipo de apoyos que son fundamentales más el apoyo en el computador, una tremenda herramienta para una persona ciega, porque el braile es un sistema cerrado de comunicación, por lo tanto no...no me sirve (...) yo diría que fue una gran herramienta que yo he recibido en mi vida, fue tener acceso a poder utilizar un...la alfabetización digital, puedo preparar perfectamente mis programas...”(Informante N°7)

1.5.- **Subcategoría:** Otras redes de apoyo

“Estructura intangible constituida por personas que brinda contención y/o ayuda a quien la construye o a quien se vincula con ella”

Por otro lado, se encuentran discursos particulares que aluden a las redes de apoyo que se generan a lo largo de la vida, los estudios que pueda haber cursado cada informante y por último a las oportunidades que otorga el medio laboral como elementos facilitadores que propician la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

“Las redes...también tienes que tomar en cuenta las redes de contacto o conocidos que uno genere en la etapa escolar y todo que también te sirve más adelante...los conocidos, que te ayudan un montón a lograr un, un...una entrevista, un pituto, no sé...algo que te ayude para trabajar en algún lado....”

(Informante N°6)

2.- **Categoría:** Obstaculizadores

Esta categoría hace referencia a todos aquellos elementos, situaciones, creencias, personas y/o cosas que, de acuerdo a lo manifestado por los informantes, tributaron a dificultar, entorpecer y/o imposibilitar el ejercicio efectivo de inclusión laboral; pudiendo estar constituido por elementos externos como creencias, terceros y/o espacios públicos. Así mismo, pueden estar configurados por elementos creados por el mismo informante como sus actitudes, creencias y/o costumbres. Cabe destacar que algunos de los informantes manifestaron no identificar obstáculos en el proceso de inclusión laboral.

2.1.- **Subcategoría:** Barreras sociales

“Conjunto de creencias preconcebidas por parte de miembros de la sociedad acerca de la discapacidad que dificultan y/o imposibilitan la inclusión laboral”

Dentro de los obstaculizadores identificados por los informantes, es posible encontrar convergencias en casi la totalidad de los discursos respecto a la percepción de la sociedad acerca de las personas con discapacidad, lo cual se constituye como barrera fundamental para incluirse laboralmente. De acuerdo a lo explicitado por los informantes, estas percepciones estarían caracterizadas por desconocimiento de los empresarios, incredulidad y desconfianza acerca de las capacidades de los informantes, traduciéndose en discriminación. Los participantes coinciden en reconocer que la sociedad aún “no está preparada” para incluir a las personas con discapacidad en contextos laborales. Así mismo, un informante es más tajante en su discurso señalando explícitamente que las adversidades del contexto laboral – de las cuales debe protegerse – surgen a raíz de la pereza mental de las personas.

“El poco entendimiento, la poca tolerancia podemos decir...de las personas, que no están acostumbradas digamos a tratar con personas con algún grado de discapacidad (...) porque la única de muchas entrevistas que fui, que me alababan mi curriculum y mi experiencia, me decían después te vamos a llamar y nunca fue...hasta que llegué ahí a la municipalidad de...”

(Informante N°3)

“Porque el sólo hecho de mencionar mi problema visual, era la causa de dejarme fuera de un trabajo (...) Pero siento que he tenido que aprender muchos elementos para poder defenderme. Eh...y a veces me pregunto si por qué, por qué tengo que defenderme tanto...o sea, qué es lo tanto que tengo que defender y me he dado cuenta que al final, simplemente, estoy luchando contra la pereza mental de mucha gente que preferiría que no existiéramos, preferiría que que...que esto quedara para los normales, como les gusta tanto llamarse...y...hay veces que les hemos demostrado que tenemos más capacidades que ellos mismos incluso, que podríamos estar mejor situados pero ... pero...mientras ellos no lo quieran ver..”

(Informante N°7)

“Una vez fui a postular a... Neptuno, y suponte tu habían varias personas. Todas estábamos, teníamos que decir cuánto queríamos pedir, suponte tu yo dije 200, había otra chica que decía 300, otra que decía 150...yo era la única, éramos 5, era la única chica ciega y...fue...extrañamente, suponte tu...me decían: ah...pero ¿tú vas a cobrar 10.000 pesos por masajes? Sí, porque en mi casa cobro 20...estoy suponiendo números. Cobro 20 y que cobre la mitad acá, porque ellos tienen que tener ganancia y toda esa historia. Entonces,...eh...pero tú eres ciega, o sea...como diciendo: no puedo cobrar lo mismo que cobra una chica que ve. O sea, a mí me sorprendió porque resulta que...tal vez yo hago mejor el trabajo que ella o tal vez no, pero...eh...y antes de evaluarte, antes de ya...muéstranos lo que sabes hacer. Antes de eso...entonces, igual es como humillante...”

(Informante N°14)

2.2.- Subcategoría: Ausencia de infraestructura

“Infraestructura de entornos laborales y espacios públicos no están diseñados ni habilitados para las personas en situación de discapacidad”

Algunos informantes convergen en el discurso, logrando identificar la ausencia de infraestructura adecuada como obstáculo en el proceso de inclusión laboral, pues al no estar adaptados los espacios laborales en cuanto al acceso y servicios sanitarios, prescindirían de los servicios que éstos podrían prestar, en lugar de adaptar los espacios como señala la Ley N°20.422 en cuanto al acceso y diseño universal. Así mismo, un informante - usuario de silla de ruedas - indica como barrera la locomoción tradicional que no cuenta con los mecanismos necesarios, es decir rampas, para transportar a las personas con discapacidad física, si bien, no es propio del contexto laboral, se relaciona de manera indirecta con la inclusión: si no dispone de transporte personal, no puede llegar al trabajo.

“O sea, los lugares físicos de trabajo...claro, tienen su, más que nada espacio y un baño, lo único que nunca tiene la empresa privada es el baño, baño adaptado para una persona en silla, en este caso discapacidad física y lo otro, que no está en el contexto del trabajo en sí, es el medio de cómo llegas a tu trabajo, si no tienes un transporte propio, utilizar locomoción tradicional está descartado porque de 2005 hasta ahora no pasa nada, o sea en Santiago nomás tienen más beneficios que acá...siendo que estamos bajo la misma constitución”

(Informante N°6)

“Tenemos hartas trabas digamos, tanto para buscar trabajo para estudiar, como que todavía no estamos incorporados totalmente a la sociedad. Yo he ido a varias partes, a entrevistas de trabajo y por el mismo sistema de la infraestructura que no está adaptada para una persona así, se han ido rechazados...y...no pu, bueno he conversado con varias personas que tienen algún tipo de discapacidad, tanto en silla de ruedas, que caminan con bastones...igual me dicen lo mismo, que ellos igual no tienen trabajo con el mismo problema...”

(Informante N°13)

2.3.- Subcategoría: Factores personales

“Conjunto de factores personales que dificultan y/o imposibilitan la inclusión laboral”

La información que emerge de los discursos da cuenta de elementos que se encontrarían en la esfera privada de los informantes, pues aluden a características propia; un informante manifiesta en su discurso que elementos propios de las personas en situación de discapacidad se constituyen como obstáculos, aludiendo a la poca autoexigencia y bajo esfuerzo que estas manifiestan a la hora de enfrentar la vida. Del mismo modo, un informante indica que las mismas personas crearían los obstáculos que les imposibilitan y/o entorpecen la inclusión laboral.

“El gran problema que viven hoy día las personas en situación de discapacidad...su poca autoexigencia, es muy poca la autoexigencia, les ha costado mucho entender, que ellos....que no se puede vivir con el 20% de esfuerzo, con el 20% de esfuerzo...ni un ratón vive con el 20% de esfuerzo. Entonces, es difícil que nosotros podamos vivir con esos niveles de esfuerzo...tal como está la sociedad chilena en estos momentos, la sociedad chilena, los niveles de esfuerzo que tengo que poner yo son el 200% sino estoy perdido...”

(Informante N°7)

“Yo creo que los obstáculos te los colocas tú mismo...porque si tú eres capaz de hacer cosas, de saber cosas, de irte...eh...capacitando cada vez más y si la empresa tiene los medios para entregarte capacitación...eh...no hay”

(Informante N°11)

2.4.- **Subcategoría:** Ausencia de obstáculos

“Los informantes no identifican obstáculos”

De manera general, los informantes lograron identificar obstáculos en el proceso de inclusión laboral en alguna de las fuentes laborales en las cuales quisieron incorporarse, sin embargo, existe un informante que diverge de lo señalado por la mayoría, argumentando que no cree que exista un medio opresor para las personas con discapacidad.

“Yo como persona básicamente, no creo de que exista un medio opresor para mí o para una persona con discapacidad...”

(Informante N°10)

3.- **Categoría:** Propiedades emergentes

Todas aquellas situaciones y/o elementos que emanan de los discursos, sin ser el motivo principal del relato de los informantes, pero que de igual manera dan cuenta de aquello por considerarlo relevante en sus experiencias de vida. Estos elementos hacen alusión a factores externos como las instituciones de rehabilitación de las que participaron, críticas al accionar de programas y/o organismos dependientes del Estado, y/o actitudes de las personas; Del mismo modo, hacen referencia a elementos pertenecientes a la esfera privada de los informantes como es la sobreprotección derivada del apoyo familiar. A continuación se explica cada una de las subcategorías emanada de las propiedades emergentes:

3.1.- **Subcategoría:** Discurso a favor de Teletón

“Conjunto de enunciados emitidos por los informantes que dan cuenta de su aprobación a la gestión y funcionamiento del instituto de rehabilitación Teletón”

Dentro de los facilitadores identificados como instituciones de rehabilitación, existe convergencia en doce de los discursos de los informantes, aludiendo a Teletón como una institución que se configura como imprescindible por su aporte a la rehabilitación de las personas en situación de discapacidad, existiendo una gran valoración por la misma, saliendo en defensa de ella y discrepando fuertemente de quienes la critican.

“Yo creo que mi principal arma al respecto, es haber pasado por la teletón, ehh..y eso es un arma súper potente digamos, el uno creerse el cuento que...cuantas cosas puedes hacer: todo...a excepción de esto, esto y esto...pero yo soy capaz de hacer todo...ah, pero eso implica estar...no, entonces en realidad eso no lo puedo hacer”

(Informante N°1)

“Bueno, hoy en día me me he encontrado con hartas personas que la critican pero para mí es fundamental, porque yo me puse de pies gracias a la teletón. Yo entré gateando y salí caminando, o sea, no fue milagro divino, fue gracias a la teletón”

(Informante N°12)

“Bueno, para mí, teletón fue un factor muy importante para mi rehabilitación...si porque fue un gran apoyo, cuando yo estaba en mi peor momento...ellos fueron los que me ayudaron tanto con psicólogo, estuve con psiquiatra igual...y no, sobre todo la rehabilitación que....yo pienso que la teletón es un factor bien importante para esta sociedad, aparte que hay cada vez más personas con discapacidad...entonces, necesitamos teletón...”

(Informante N°13)

3.2.- Subcategoría: Discurso en contra de Teletón

“Conjunto de enunciados emitidos por los informantes que dan cuenta de la desaprobación a la gestión y funcionamiento del instituto de rehabilitación Teletón

Por otro lado, sólo dos de los informantes entrevistados divergen del discurso a favor de teletón, argumentando que esta institución sólo promueve la visión de la discapacidad como una tragedia, instalando la percepción de las personas con discapacidad como objetos de necesidad, supliendo una responsabilidad del Estado, yendo en contra del enfoque basado en derechos humanos y describiéndola como una institución que carece de interés real por los logros y desarrollo de las personas con discapacidad. Además, se menciona el carácter de infranqueable desde el punto de vista económico, constituyéndose como una institución divinizada que no es cuestionada por la sociedad.

“Teletón, es una muleta que adquirió el Estado chileno en el año 78, una muleta que es carísima y que en el 2016 ya demuestra que le ha hecho mucho daño al normal desarrollo de las personas con discapacidad (...) creo que hace muchos años ya que Chile debería tener un...una realidad absolutamente distinta , prescindiendo de teletón, prescindiendo,

porque creo que el daño más grande que ha hecho teletón, lo digo a título muy personal y siendo súper responsable: no participa de los debates, eh...hay una divinidad en teletón, en Chile hasta la ...hasta el comportamiento de los sacerdotes se cuestiona pero no a Teletón...(..)Es simplemente entender que la situación que ellos, por la que ellos nacieron, ya no existe...teletón es caridad y la caridad no soluciona nada (...) Entonces, yo creo que la divinización de teletón es un tema...fatal para nosotros... (...) Claro y...se va a transformar en un elefante blanco que no va a impedir crecer, o sea...porque lamentablemente teletón es la cuota de culpabilidad que paga cada chileno. Va ese día llorando, va y entrega unas lucas y se siente cumplió frente a la problemática durante un año...como cuando yo le doy una colaboración a los bomberos, siento que ya..."

(Informante N°7)

"La teletón...pucha, cuando se ve como show, es una basura...es como el Kike Morandé, pero...eh...el trabajo que hacen los profesionales allá...es, es digno de alabanza y todo, pero el show teletón es el que está sucio, contaminado y que ya debería desaparecer ¿por qué? Porque todo el avance que nosotros, yo hablo de nosotros, con Pedro por ejemplo, damos día a día; ese show, lo echa todo para atrás, todo, todo, todo...echa, echa basura sobre todo lo que nosotros vamos sembrando, porque ahí te hacen, ahí te muestran la discapacidad como la miseria más grande, ahí te muestran la discapacidad como...ahí empieza de nuevo el "pobrecito" o la "pobrecita"...cuando, ehm....si bien son desagracias que ocurren y qué se yo, pero no se muestra... haber, quieren a través de la lástima conseguir,a ellos no les importa más, nada más que conseguir el dinero. Nada más... ¿qué están haciendo? ¿qué están consiguiendo? No, por eso no se logra crecer en esto de la discapacidad, porque la teletón hace un show muy feo con nosotros, las personas con discapacidad...muy, muy feo...mostrando... ¡imagínate que hacen llorar a la gente detrás de una pantalla! La gente llora..."

(Informante N°14)

3.3.- Subcategoría: Críticas al accionar del Estado

"Conjunto de enunciados que evidencian el descontento de los informantes respecto al accionar del Estado por medio de sus programas, servicios e instituciones"

Dentro de los discursos que aluden a elementos facilitadores para la inclusión laboral, surgen discursos que critican el accionar del Estado mediante sus servicios y/o instituciones que lo representan, argumentando la existencia de concentración de la calidad de las ayudas técnicas en la capital nacional. Siguiendo la misma línea de crítica, dos informantes dan cuenta por medio de su experiencia de la ausencia de conocimiento en materia de discapacidad por parte de funcionarios del Estado. Por otro lado, una informante critica la lógica de "llenar cupos" de los programas de capacitación, indicando que no se busca el perfil de personas adecuadas que reciba y aproveche realmente las capacitaciones, convirtiéndose estas en un fracaso.

"Todo se concentra en Santiago, simplemente somos una sucursal, el gobierno regional y los gobiernos regionales en general son sucursales de Santiago...con el tiempo. Bueno, como

han pasado los años, porque antes...tenía un poco más de ...la responsabilidad de la autonomía que ahora con los años se ha perdido...y eso lo ve uno en la formulación de proyectos, las áreas técnicas que en este caso se resignan, por ejemplo la gente de Santiago tiene mucho mejores ayudas técnicas que en regiones y es una lata ver eso...lamentablemente, la misma gente que antes trabajaba con nosotros, o con grupos deportivos que ahora está en instancias de gobierno, todos se olvidan...son los pequeños vicios que tiene el sistema, pequeños perdón...no sé si acaso eran tan pequeños..."

(Informante N°6)

"En una jornada de capacitación aquí en una localidad cercana, se hizo una jornada de capacitación y de salud más encima, que es lo que me parece más delicado, grave y donde no pude participar en las ponencias porque se hizo en un segundo piso con una escalera y tuve que conformarme con quedándome abajo, escuchando como eran las ponencias arriba, sin yo poder participar. Tengo que señalar que obviamente no creo que hayan hecho con mala intención, si no que no se ponen en el lugar que dentro de los cien invitados que habían pueden haber habido personas en situación de discapacidad motora y tampoco había ninguna persona de lenguaje de señas. Entonces ya estábamos hablando de una limitación, discriminación, ahí había una discriminación respecto a las personas en situación de discapacidad, tal vez no consciente, pero real"

(Informante N°8)

"Porque ahí nuevamente está eso de no buscar el perfil, sino llenar un cupo...que yo creo que es el gran fracaso de estos programas. Llenar cupos, o sea, se hace tal curso pero si hay 20 personas. Entonces, ahí esas 20 personas, entran 20 personas pero si van a ser capaces de rendir, si quieren trabajar, si no quieren trabajar no. Es llenar el cupo y eso hace que las personas que finalmente tienen el interés y tienen el perfil, se les disminuya la entrega....eso es un gran, gran fracaso...bueno, no sé de quién dependerá mejorarlo"

(Informante N°14)

Del mismo modo, los informantes convergen en sus discursos en cuanto a la posibilidad de establecer sanciones legales para las instituciones que no cumplan con lo dispuesto en la normativa legal, aludiendo que las faltas de cumplimiento podrían finalizar con límites claros a la Ley 20.422 y estableciendo las sanciones respectivas. Aun así, un informante reconoce el avance que significa la Ley 20.422, entendiendo la discapacidad como un asunto de derechos humanos y poniendo en la palestra los temas asociados a la discapacidad.

"No hay ningún organismo que salga y vea si se está cumpliendo la ley...sobre eso, no hay mucho que hacer. Por ejemplo edificios que cumplan con las disposiciones arquitectónicas, no hay...pero como no hay mucho reclamo y no te vas a estar dando la lata de andar reclamando en el juzgado de policía local, al final no hací nada"

(Informante N°6)

“Que habla en cuanto a las mejoras en la infraestructura, que habla de los accesos. Hay una ley que habla de la contratación igual, que existen beneficios tributarios pero todo está en el papel...en el papel...no se cumple, ahí es donde falta un poquito que la ley no esté en el papel, sino que se cumpla y que haya sanciones para aquellos que no la cumplen, porque sin sanción va a quedar siempre ahí...”

(Informante N°3)

“Por lo tanto yo creo que estas leyes si no van apoyadas por políticas de difusión fuerte, con incluso tal vez con sanciones para que lo hagan, no van a tener mayor efecto”

(Informante N°8)

3.4.- Subcategoría: Sobreprotección

“Manifestaciones por parte de miembros del grupo familiar que se constituyen como un exceso en el cuidado y/o preocupación, provocando sofocación y molestia a los informantes”

Finalmente, dentro de las propiedades emergentes que constituyen el facilitador apoyo familiar, es posible señalar que los informantes convergen en su discurso respecto de haberse sentido sobreprotegidos por sus familias en algún momento de sus vidas, principalmente en la infancia y/o luego de adquirir la discapacidad. Quienes no vivieron sobreprotección por parte de sus familias, reconocen que en ocasiones, las personas con discapacidad son sobreprotegidas por sus núcleos familiares.

“Mi papá, era como: te voy a buscar, te voy a acompañar, te voy a dejar. Me me coartaba de...de que yo a mí me iba a pasar algo, que yo me iba a caer e iba a pasar mal. Yo lo tuve que retar, le dije: mira huevón, déjame tranquilo, si puedo hacer mi vida tranquilo...”

(Informante N°4)

“Mi mamá me dice que me encuentra indefenso... pero si yo voy a estar con los chiquillos y además que va a ir el sordo mudo y más encima yo que no vaya... no se po' esa situación es bastante incómoda y molesta”

(Informante N°5)

“Creo que el gran problema de la discapacidad en Chile está dado por la familia, las familias tienden a sobreproteger a sus chicos y a invalidarlos, eh...los dejan al costado de una realidad y eso es muy nocivo para ellos, porque los padres y los hermanos mueren. Eso podría estar dado si los padres fueran inmortales, tal vez podría entenderse una invalidación de sus hijos pero...el, el, mi familia...tal vez por intuición yo creo, hicieron lo correcto, fue eh...ponerme frente a este lobo y hacer que yo pudiera asumir bien la función”

(Informante N°7)

3.5.- Subcategoría: “La sociedad no está preparada”

“Conjunto de creencias preconcebidas por parte de miembros de la sociedad acerca de las personas con discapacidad que dificultan y/o imposibilitan su inclusión social”

Dentro de las propiedades emergentes que surgieron en obstaculizadores, los discursos relativos a barreras sociales: “la sociedad no está preparada” convergen en haber experimentado sentimientos negativos a raíz de actitudes del entorno respecto a su discapacidad. El informante 4 manifiesta sentirse desilusionado de quienes se identificaban como sus amigos, pues luego de adquirir la discapacidad manifestó que estos lo desplazaron. Por otro lado, se encuentran los malos tratos por parte de su entorno en otros momentos de su vida y en contextos diferentes al laboral. Evidenciando los prejuicios de quienes cometen estas acciones

“Después vienen los amigos, de tener tantos amigos. ¿qué pasó? Todos los que me sobaban el lomo, los que iban a comer a tomar once a mi casa...ya no les servía para ir a carretear como carreteaba antes...pero bueno, uno se desilusiona y hay que aprender a vivir con las desilusiones y todas esas cosas...no pasó nada”

(Informante N°4)

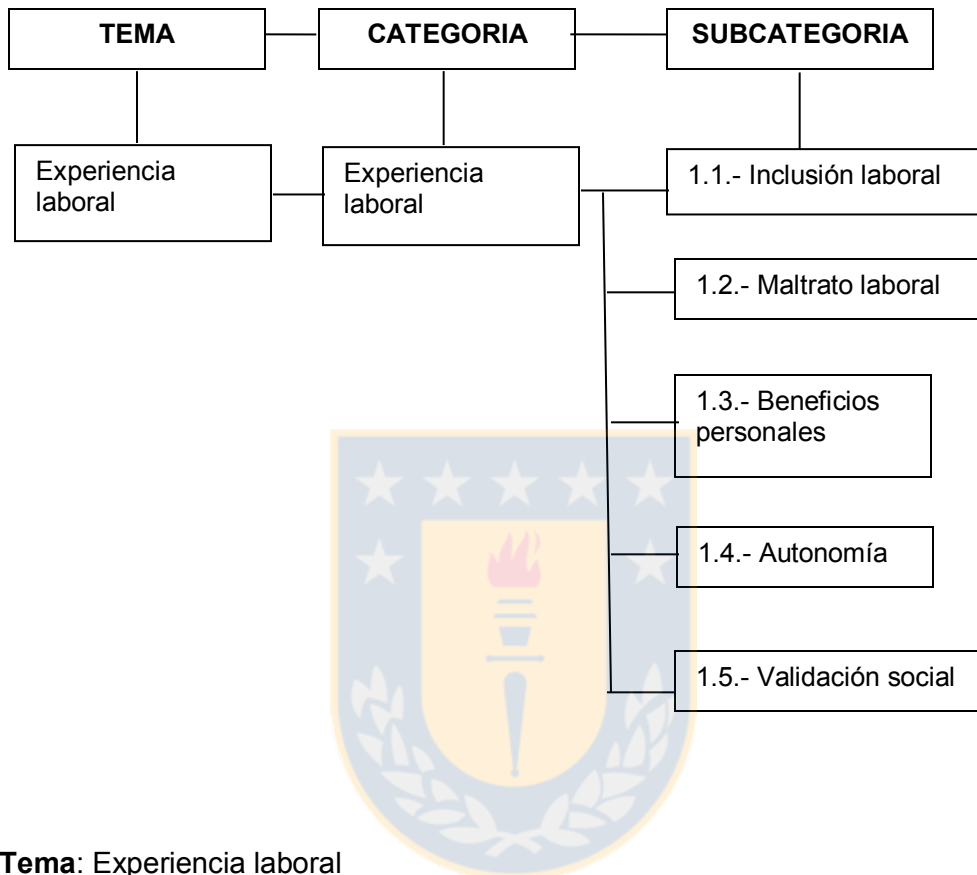
“Bueno, yo a los 15 años como que tuve una rebeldía: ¿por qué yo? ¿por qué a mí? Pero ya después ya era porque la gente se reía de mí y sobre todo en el colegio, que se supone que el profesor, la profesora está para enseñarte, está para educarte y en el tiempo que yo estudié, el o los profesores se reían en mi cara, me trataban de tonta ...hasta de mongolita, por la ignorancia”

(Informante N°12)

“Yo fui un día a la corporación judicial en Penco...entramos, y la chica se puso terriblemente nerviosa: ¿pero ustedes por qué vienen solos? – Pero ¿por qué NO podríamos venir solos?- es que...yo no sé cómo ayudar y ¿qué deseas? Porque todavía nosotros no le habíamos dicho nada a lo que íbamos... jajaja yo le digo: ¿tú que deseas? – “No, decirle cómo se sienten...porque tienen que sentarse allá” decía ella- pero es que me dirigí hacia el escritorio porque necesito preguntarte si estoy correcta acá o no. – Sí, pero es que tienen que sentarse – ya...dime 5 pasos a la derecha y frente a ti van haber unos asientos, es sólo eso...le digo yo a la chica. Ya, vino un señor, nos acomodó, nos sentó porque no nos pudo decir eso...tuve que ir de nuevo y ya ella estaba molesta. Fui sola ese día...estaba molesta Martina...y yo le digo: Me da pena que te molestes, porque yo vengo hacer un trámite. – Es que yo no sé ayudarla – me dijo. Mira, ¿recuerdas que el otro día te dije que me dijeras dos pasos?... o que se parara del escritorio, mi niña, me tomara el brazo, me dijera lo que yo te digo: que ponga mi mano en el respaldo...mira, todas las explicaciones que me dio, se habrá demorado 5-7 minutos, que si ella me hubiera tomado...no se hubiese demorado ni un minuto. ¿Te fijas que es...? Yo no entiendo por qué se asustan....s....eso es lo que me cuesta creer, o entender...por qué se asusta la gente....no, y después seguí yendo...ella trataba de evadirme...que otra persona me atendiera, cosas así. Pero...cuesta hacer eso...mis mayores barreras han sido humanas...”

(Informante N°14)

Objetivo N°3: “Describir la experiencia laboral de las personas en situación de discapacidad”



Tema: Experiencia laboral

1.- Categoría: Experiencia laboral

La categoría que emana de las entrevistas hace alusión al conjunto de vivencias experimentadas por los informantes en el entorno laboral. Estas vivencias están compuestas por todas las situaciones o circunstancias respecto a su relación con las tareas propias de su trabajo, relaciones interpersonales con miembros del equipo de trabajo, sentimientos y/o percepciones de los informantes acerca de las repercusiones de esta experiencia en sus vidas, pudiendo generar valoraciones positivas o negativas por parte de los informantes.

1.1.- Subcategoría: Inclusión laboral

“Proceso de incorporación a una fuente laboral que permite el desarrollo del trabajador en igualdad de condiciones, sintiéndose un miembro más del equipo de trabajo”

Dentro de las experiencias descritas por los informantes, es posible encontrar un discurso convergente respecto a la inclusión laboral, entendiéndola como sentirse un miembro más del equipo de trabajo, sintiéndose a gusto con su trabajo y con sus compañeros/as de trabajo, ejecutando tareas de alta responsabilidad y/o desempeñando las mismas funciones que los pares. Cabe destacar que algunos de ellos manifiestan que debieron “demostrar sus capacidades” en el contexto laboral, pues existió en el entorno el prejuicio de que quizás no lo podrían lograr.

“O sea, yo soy uno más de ellos y si hay que subir la escalera a buscar algo...eh, Juan ¿por qué no subí tú? Yo soy el más joven de ellos pero eh...son todos mayores en realidad relativamente en mi pega, pero no es que, no sé po, un día puedo estar cansado y digo: oye ya que vai' pa' arriba, aprovecha y súbeme esto...pero si no, oah...súbelo tú po, súbelo tú...o sea, nadie hace algo por mí en el sentido de que: te subo, te llevo, te...no para nada, para nada (...)de hecho tengo más responsabilidad que todos, se me achacan más cosas, se me agregan más cosas...eh...y... si yo no fuera multifacético e hiciera muchas cosas eh...las cosas quedarían ahí digamos...”

(Informante N°1)

“Bueno, cuando recién llegué, ahí a la dirección de educación, nadie confiaba en mí...o sea, en el sentido que después me lo dijeron, que porque como yo iba enviado por parte de la alcaldesa...pensaron que era un pituto, con el tiempo fui demostrando que si era capaz, que no estaba ahí por un puesto sino que estaba (...)Me tratan como uno más, leseamos, tiramos la talla, porque yo soy bueno bueno pal' leseo(...)si me mando un condoro, como buen trabajador, pero nunca esquivando nada. Siempre demostrando, que si me equivoqué. Bueno, me equivoqué pero hay que asumir”

(Informante N°3)

“Mira, hacían...lo hacían... cuando yo recién llegue a trabajar aquí. Cuando fue ese proceso que yo les tenía que demostrar que yo sí puedo...ya, ahí lo hacían, ahí lo hacían bastante y yo lo notaba, pero ahora menos....ya no he notado ningún momento del día en que hagan algún...de hecho, me exigen más que antes... ¡ay que me exigen!...o sea, no tengo ningún ninguna diferencia la verdad...”

(Informante N°9)

1.2.- Subcategoría: Maltrato laboral

“Conjunto de conductas realizadas deliberadamente por miembros del equipo de trabajo con el fin de perjudicar y/o lograr la renuncia del informante”

Por otro lado, dentro de la muestra es posible encontrar un discurso diferente en cuanto a la experiencia laboral, pues manifiesta conductas explícitas que aluden al maltrato laboral, acoso y discriminación en el mismo contexto laboral en que se desarrolla actualmente; generando malestar psicológico en el informante. Cabe

precisar que este es el único caso dentro de la muestra que ha tenido esta experiencia de maltrato laboral

“Te pongo algunos ejemplos para que...para que lo vayamos entendiendo. La radio de Penco tiene...horarios de trabajo y yo cumplo un contrato con horario y muchas veces a mí me ha tocado ir a la radio y encontrarme con la radio cerrada. O sea, ellos se han ido y... no me avisan...y yo el año pasado por ejemplo estaba trabajando en una radio en Hualqui y yo había viajado desde Hualqui hasta Penco y la gente no me avisaba y me encontraba con la puerta cerrada....comprenderás que algunos de esos casos, llegaron incluso hasta que esta golpear la mesa haya sido mucho más incesante, o sea...yo, pasé meses muy duros. Yo siento que recibíde hecho yo sufrí persecución laboral un tiempo y de hecho a tal punto que fui a tratarme psicológicamente y a pedir certificados de ese tratamiento que indicaran que yo había sufrido maltrato laboral y yo necesitaba ese documento porque sabía perfectamente que en algún momento lo podía utilizar, porque realmente fue ...ellos jugaron, la acción de ellos era que yo renunciara, que yo me fuera ...acoso y las razones eran...muy simples, era que les molestaba mi grado de exigencia, de auto exigencia y exigencia po, a ellos les molesta que una persona ciega se dedique a trabajar y no hacer como que trabaja...”

(Informante N°7)

1.3.- Subcategoría: Beneficios personales

“Conjunto de elementos positivos que derivan de la experiencia laboral del informante”

La totalidad de los informantes converge en sus discursos al señalar como beneficio de la experiencia laboral, la satisfacción laboral, sentirse a gusto con su trabajo, experimentar estados de ánimo positivos, ampliación de la gama de posibilidades, mejora en su salud, sentimientos de felicidad y plenitud asociados a la valoración social que se produce en el contexto laboral por parte de los pares al considerarlos un miembro más del equipo de trabajo

“Feliz, feliz...no, de hecho cambió mi vida en 360 grados, porque yo antes era, no sé,...por la salud vivía como resfriada, no...ahora estoy alegre, estoy plena, estoy plena...”

(Informante N°12)

“Em...el sentir que nada es imposible, el sentir que va a depender de ti solamente que tú quieras surgir, o sea, yo teniendo esta condición o cualquiera que tenga cualquier condición, si tú te limitas a algo, vas a quedar hasta ahí nomás. Si tus proyecciones son a futuro y son ambiciosas, ser ambicioso no es malo. Entonces, eh...después de entrar a trabajar y me di cuenta, obviamente que ya teniendo una remuneración, yo iba a poder hacer lo que yo quisiera con mis lucas ¿cachai?”

(Informante N°9)

1.4.- Subcategoría: Autonomía

“Facultad de los informantes para obrar según su criterio, de acuerdo a su voluntad, sin depender de otra persona para realizar tareas de la vida cotidiana”

Gran parte de los informantes manifestó sentir mayor independencia de sus familias una vez que comenzaron a trabajar, pues disponen de un ingreso que les permite realizar lo que deseen. Del mismo modo, indican que una vez obtenido el trabajo, surgió la necesidad de abandonar el hogar del núcleo familiar para vivir solos. Siguiendo esta misma línea, dan cuenta de conductas de mayor independencia como indica la informante 14.

“Ahora me desempeño en la municipalidad de.... Como administrativo y en el cual me siento bien, a gusto con la gente, con el personal que no me sentía allá con la jefatura, con todos...(…) he logrado cosas que nunca pensé lograr, como viajar al extranjero solo, como lograr mi casa, fue...y...y hasta hace un par de años atrás nunca ni siquiera hubiera pensado...he ido de menos a más, rompiendo esa barrera de la sociedad, que la sociedad ...qué cómo vas a ir a otro país, siendo que nadie te conoce, pero ahí está que sí se puede”

(Informante N°3)

“Si, ahora estoy proyectando en independizarme, creo que el siguiente paso después que uno busca tener una base para poder hacerlo, eso...voy a empezar a...a...hacia qué hacer con mi vida, no sé, empezar a dar el siguiente paso de tener mi espacio, mi independencia que eso se consigue después cuando ya hay trabajo fijo. Todo el mundo lo necesita...”

(Informante N°10)

“...Aprendí andar sola a todos lados, porque antes...eh...siempre yo salía y todo pero ponte tu...ah, me juntaba con una amiga para salir...”espérame afuerita de corona” mm...yo tomaba un bus, me bajaba en la esquina de Freire con Anibal pinto, caminaba hacia corona y esperaba a mi amiga. Ahora cuando entré a trabajar acá, me dice Juan ¿te voy a dejar? No, le digo yo...yo me voy sola y me fui sola. Al principio, cuando recién entré a trabajar acá, estaba Ongolmo hecho un desastre, porque lo estaban arreglando, me iba a dar un pique a Janequeo, de Janequeo iba a carrera, de carrera ahí tomaba el bus. Era todo un...pero aprendí a enfrentar las calles de Conce...así que fue una tremenda tarea”

(Informante N°12)

1.5.- Subcategoría: Validación social

“Mecanismo por el cual una persona consigue la aprobación o reconocimiento de los miembros de la sociedad”

Dentro de la experiencia laboral de los informantes, es posible evidenciar en los discursos la validación social por medio del trabajo. Estableciendo una valoración distinta del trabajo, pues otorga respeto y reconocimiento social por parte de la

sociedad en su conjunto, complementándose con sentimientos de satisfacción por la independencia obtenida al poder disponer de recursos propios.

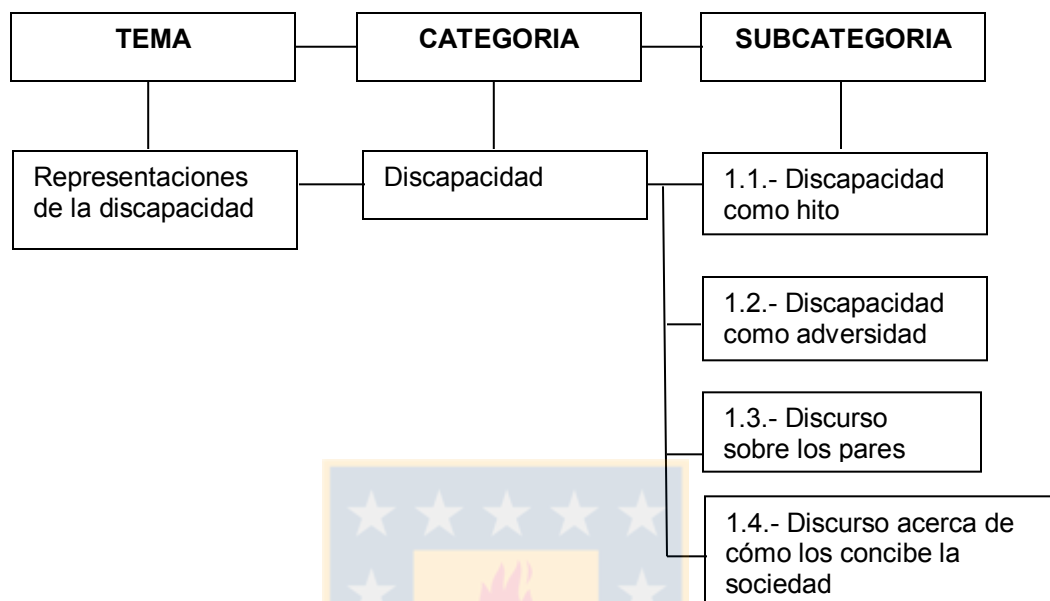
“Si po, no si... otra cosa igual es que uno se gana un cierto respeto, ¿por qué? Porque ya no te mira así como que te regalan la plata o que- ya toma te traje una polera- ¿por qué? Porque llega un momento cachai en que tú te ganai tus lucas para todas las cosas que tú quieras, ahora ya tú te independizas en ciertos aspectos, ya yo me la puedo. Te ganas un respeto cachai, con tu familia, tus primos, a todas las personas que son de tu edad o más grandes y que están trabajando, pero hay un cierto respeto”

(Informante N°2)

“Creo que el trabajo entrega dos herramientas fundamentales a las personas en situación de discapacidad: primero plata eh...pero lo segundo que es más importante que la plata, es la ...hay un mecanismo de aceptación social, la...hay una validación, no hay ...hay una cosa muy linda que sucede en el barrio donde yo vivo, mis vecinos tienen una tremenda valorización acerca de mi persona ...yo paso los saludo, sigo avanzado, no he dado ni 10 pasos y estoy escuchando que se están refiriendo a mi trabajo...eh...eh...es una ...es un pequeño pueblito, una pequeña comarca que ha ido entendiendo, que me ha ido entregando esa fortaleza, es eles la valorización de mi trabajo a través de mis vecinos, mis vecinos se sienten orgullosos de mí y eso es algo que me ..me impresiona, porque lo comparo cuando hacen eh...cuatro décadas atrás en Chile, así se miraba a un chico que entraba a la Universidad en un barrio...o sea, era como esa la significación, entonces yo creo que la estatura que te da estar trabajando es muy importante en el aspecto psicológico, en el aspecto del día a día ... “

(Informante N°7)

Objetivo N°4: “Describir las representaciones sociales que revisten la discapacidad desde la perspectiva de quienes la viven”



Tema: Representaciones de la discapacidad

1.- Categoría: Discapacidad

Esta categoría contiene las ideas y creencias percibidas por los informantes, mediante diversas experiencias de la vida cotidiana, ya sean relacionadas con el trabajo o no. Dan cuenta de cómo ven la discapacidad, cómo sienten ser vistos por la sociedad y cómo ellos ven a sus pares, personas con discapacidad.

1.1.- Subcategoría: Discapacidad como hito

“Consciencia y/o adquisición de la discapacidad se establece como un acontecimiento que marca un momento importante en la vida del informante”

Dentro de los discursos enunciados por los participantes, es posible identificar las representaciones sociales de los mismos respecto a la discapacidad, describiéndola como un hecho que cambia sus vidas, marcando un precedente, un hito que genera tiempos antes y después de la misma, en ocasiones con atisbos de negatividad asociada: ¿por qué a mí?; conceptualizándola como “volver a nacer”, pues deben aprender nuevamente a realizar actividades de la vida cotidiana como: caminar, leer, entre otras; experimentando mayor lentitud al desarrollarlas. Quienes

convergen en estos discursos, son aquellos informantes que adquirieron la discapacidad en el transcurso de su vida, diferenciándose de quienes nacieron con ella.

“Fui un niño normal hasta esa edad hice todos los deportes, hice todas las cosas yyy a contar de ahí obviamente hubo un bacheee en el sentido de quee fue truncada mii mi etapa adulta digamos ee y fue todo ma’ lento. Fue otra percepción de vida, otro eh... tomarle cariño a las cosas de quee uno tiene, porque... eh cuando uno no las tiene las valora mucho”

(Informante N°1)

“Y yo no quería por un miedo, un pavor enfrentarme al exterior, es como nacer de nuevo, salir de esto...nacer de nuevo (...) tenía que superarlo, supéralo...me traté ahí, me traté de matar, cortándome las venas porque me sentía que no servía para nada porque era un perdedor, un loser, que te pase esto a ti ¿cachai? (...) Vuelves a nacer...me pasó a mi así, yo volví a nacer. Tuve que aprender a caminar, tuve que aprender a moverme por si mismo y hacerme grande porque yo ya a los 18 me creía grande y era un pendejo todavía, todavía no me sabía sonar la nariz... ¿cachai?”

(Informante N°4)

“Es que igual tengo que volver un poco a mí...yo tengo dos tiempos en mi vida, antes de la ceguera y después de la ceguera (...) Yo creo que bueno, es todo de nuevo porque uno empieza a caminar de nuevo, porque usa un bastón. Cambia absolutamente la forma de caminar de uno...eh...aprender a leer de otra forma fue increíble. Yo cuando comencé a leer en braille, era igual que cuando tú vas a kínder o a primero: aaa...uuu..tooo, así, con una lentitud era...increíble.”

(Informante N°14)

1.2.- **Subcategoría:** Discapacidad como adversidad

“Conjunto de ideas, creencias y experiencias acerca de la discapacidad por parte de quienes la viven”

Por otro lado, los informantes dan cuenta de cómo han vivenciado la discapacidad en el transcurso de sus vidas, experimentándola como injusticia divina, desgracia que implica sacrificio, castigo; añorando ser como las personas que viven sin discapacidad. Estas concepciones de la discapacidad dan cuenta de las valoraciones negativas acerca de la misma, por parte de quienes la viven. Sin embargo, existe un informante que manifiesta creer que corresponde a un estilo de vida distinto al habitual, caracterizándose por un mayor nivel de complejidad, pues “deben aprender a vivir y adaptarse a la sociedad”. Por último, una participante señala que se debe dignificar la palabra discapacidad, pues esta mantendría una carga negativa que detona el cierre de puertas, haciendo alusión a oportunidades.

“¿Por qué? Porque si Dios fuera justo yo no estaría pasando todo esto, entonces... no estarían pasando tantas maldades, tantos asalto, tanta violencia ¿cachai?”

(Informante N°2)

“Porque yo cuando chica yo creía que al pasar el tiempo iba a ser como ustedes como todo el mundo, iba a caminar bien, iba hablar bien...iba hacer la vida común y corriente (...) Cuando tenía 14-15 años, para mí fue un mundo, se me vino el mundo encima ¿por qué yo? ¿por qué me tocó a mí? Y ¿por qué? Para mí era como un castigo.”

(Informante N°12)

“Es un estilo de vida diferente, que lamentablemente a los que nos ocurre es así, tenemos que aprender a vivir y a...adaptarnos a la sociedad, porque la sociedad no se va adaptar a nosotros....es como bien complicado explicar qué es discapacidad para uno...yo...ehm...como se llama...la discapacidad...es una...una manera muy distinta de vivir en esta sociedad.”

(Informante N°13)

1.3.- **Subcategoría:** Discurso sobre los pares

“Concepción de las personas con discapacidad acerca de sus pares: personas con discapacidad”

Respecto a cómo se conciben ellos mismos o a sus pares, existe divergencia en los discursos de los informantes. El informante 5 manifiesta ser una persona especial, aludiendo a su discapacidad mental generada por hidrocefalia severa al momento de nacer. Por otro lado, el informante 7 indica que las personas con discapacidad deben mostrarse socialmente y junto con ello dar cuenta de sus cualidades como la puntualidad y los talentos que puedan poseer. En otra línea se encuentra lo planteado por la informante 14, quien indica que las personas con discapacidad deben esforzarse más para mantener una presentación personal óptima, aduciendo que generalmente se encuentran en un estado de bajeza. Finalmente, realiza una crítica a las personas con discapacidad aludiendo al uso del carné del registro nacional de la discapacidad como una herramienta que propicia la flojera en ellos y comodidad, esperando que terceros los socorran en sus necesidades, vinculándose con lo mencionado por el informante 8: *“no quedarse solamente en lo que la sociedad me puede otorgar”*.

“Igual hay un niño con síndrome de down y un niño sordomudo y que somos los tres especiales, somos los tres personas especiales”

(Informante N°5)

“Toda esa carga de trabajo pero también ha sido desde mi parte que toda esa carga de trabajo también ha sido mostrarme...eh....hacer visible a Juan y a las personas ciegas frente a mucha gente, de hecho, esa ha sido mi lucha...que nos vean... y visibilizar también los

talentos, visibilizar que somos puntuales, visibilizar que somos aguerridos, visibilizar que somos talentosos...

(Informante N°7)

“Yo me esforzaba mucho y siempre me he esforzado por andar bien arreglada, porque la discapacidad hasta te disminuye tu presentación personal...en cambio, el esfuer...tienes que doblar tu esfuerzo para andar con una muy buena presentación personal y...y acá me dio esa seguridad que: ¡oh, que andas linda! ¡oh, cómo combinas los colores! O como combinas tu ropa...es e...el trato aquí, las personas te miran de igual a igual, sube la autoestima enormemente y...y una anda más paradita por la vida. O sea, sin ese...sin esa bajeza con que generalmente están las personas con discapacidad... ¿te fijas?”(... *“Pero si yo voy y voy golpeo, -no, es que necesito hablar con el alcalde-: alcalde, sabe que necesito una caja de mercadería, que me ayuden a pagar la luz porque yo no tengo como hacerlo. Ahí está la discapacidad, ahí está la discapacidad en frente ¿te fijas? Porque mucha gente con discapacidad hace uso de su carné de discapacidad como carné de la flojera, de la comodidad y eso a mí me entristece,...mmm...me dan ganas de remecer eso...”*

(Informante N°14)

1.4.- **Subcategoría:** Discurso acerca de cómo los concibe la sociedad

“Imagen construida por la sociedad acerca de las personas con discapacidad, percibida por estas”

Finalmente, los informantes dan cuenta de cómo sienten ser vistos por la sociedad, convergiendo todos los discursos en una perspectiva similar, manifestando que son mirados con pena – en ocasiones- , como “bichos raros”, con problemas y debiendo insistir en las capacidades que estos poseen, para demostrarle a la sociedad su completa normalidad. La informante 14 es más explícita señalando que se le debe sacar el estigma a la palabra discapacidad, la cual se encontraría asociada a una persona limosnera, poco higiénica y con escasos recursos lingüísticos. Estos discursos dan cuenta de los prejuicios evidentes que se encuentran en la sociedad acerca de las personas que viven con alguna discapacidad.

“Claro, obvio, por supuesto, te van a ver como... una persona especial o discapacidad, como a quien lo miran con pena o te miran con orgullo, el tipo de persona que te ve así con orgullo – buena compadre, soy un ejemplo, yo te admiro, te deseo lo mejor- y la persona que (con pena) – ay pobrecito- esa gente hay que desplazarlas al tiro, siempre van a haber esos dos tipos de personas”

(Informante N°2)

“Siento que soy un caso aparte entre pocos, todo lo que he sido, no ha sido porque el Estado me ha becado, me dado ayuda, el esfuerzo, he tenido que golpear puertas para llegar hasta donde estoy. Aquí en Chile, todos te miran como un bicho raro, no porque hay una ley...ha ido cambiando con el tiempo pero aún falta mucho...”

(Informante N°3)

“Si lo que tenemos que aprender a dignificar esa palabra, a sacarle ese estigma de que...de que discapacidad es igual a limosnero, a alguien que ande sucio, a alguien que hable mal...porque ni si quiera se les ocurre ir....nosotros con Pedro vamos a ver obras de teatro, vamos al cine, vamos...eh...pero ¡dónde no andamos metidos! En la medida que nos mostremos, Martina...que nos mostremos bien, bien...eh...va irse abriendo el camino ¿te fijas?”

(Informante N°14)

Los resultados obtenidos de los discursos de los informantes dan cuenta de las convergencias y divergencias de las experiencias en torno a la inclusión laboral, si bien varios de ellos coinciden en la idea de estar en un trabajo en el que se sienten valorados, en que manifiestan sentirse un miembro más del equipo de trabajo; más de alguno sintió que se realizaron diferencias en sus trabajos al tratarse de ellos. Por otro lado, existen diferencias entre quienes tienen mayor nivel de estudios, lo cual permite que puedan acceder a trabajos de mayor cualificación con proyección de ser promovidos, a diferencia de quienes no tienen mayor capacitación.

Es preciso señalar que no todos los informantes vivieron situaciones de discriminación explícita a la hora de buscar trabajo, sin embargo más de alguno manifestó vivir tratos vejatorios como victimización por parte de terceros, ridiculizaciones, sentimientos de inseguridad a causa de la discapacidad, sobreprotección por parte de la familia y/o compañeros/as de trabajo. Cabe mencionar que varios informantes dieron cuenta de la visión común compartida y generalizada acerca de la sociedad, la cual no estaría preparada para la inclusión laboral en igualdad de condiciones como señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, evidenciando que aún falta mayor trabajo por parte de la sociedad en su conjunto y el Estado por crear una cultura de no discriminación en todos los aspectos; incorporando las necesidades de las personas con discapacidad en la organización social, comenzando con las disposiciones arquitectónicas de los espacios públicos, representaciones sociales que revisten la discapacidad, fomento del empleo y capacitaciones como se ha llevado a cabo por medio del Servicio Nacional de la Discapacidad.

5. DISCUSIÓN

La discapacidad se genera cuando la persona con algún tipo de dificultad en su estructura corporal entra en contacto con el entorno social, el cual no contempla sus requerimientos particulares ni los de este grupo de la población, ocasionándole dificultades para ejecutar y desarrollar actividades de la vida cotidiana, por lo tanto se entiende que el origen del fenómeno conlleva una responsabilidad colectiva, social y no particular del sujeto (Organización Mundial de la Salud, 2001).

La política nacional en torno al fenómeno se ciñe a lo establecido en los instrumentos jurídicos internacionales, en el entendido que la discapacidad es un tema de derechos humanos, constituyéndose como responsabilidad de la sociedad en su conjunto tanto como del Estado y sus instituciones.

Los instrumentos más significativos que abordan explícitamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad como el Convenio 159 de la OIT, Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Convención Iberoamericana contra la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, mandatan al Estado que lo ratifica a crear el escenario propicio para la inclusión y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. El primer instrumento señalado mandata a los Estados Partes a elaborar políticas nacionales que *“aseguren medidas de readaptación profesional al alcance de todas las personas en situación de discapacidad, además de promover oportunidades de acceso al trabajo”* (Organización Internacional del Trabajo, 1983). Del mismo modo, la Convención de internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad expresa de manera explícita en su artículo 27 el reconocimiento por parte de los Estados que la ratifican, acerca del derecho de las personas con discapacidad *“a trabajar en igualdad de condiciones que los demás; incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”* (Organización de las Naciones Unidas, 2006). Así mismo, la Convención Iberoamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad es enfática en señalar que *“las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanán de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”* (Organización de los Estados Americanos, 1999)

El Estado ha adoptado las medidas y elaborado estrategias pertinentes solicitadas por los instrumentos internacionales: políticas nacionales en torno a la materia, promulgación de nueva ley que aborda la materia, sin embargo, parece ser que no ha sido suficiente con las medidas adoptadas. De acuerdo a lo anterior, esta investigación pretendió conocer cómo se cumple lo señalado en la Ley 20.422 respecto a inclusión laboral desde la perspectiva de las personas con discapacidad, contemplando los artículos N° 43 al N° 47 de la ley señalada.

Acerca de las expectativas laborales

Objetivo N°1: “Conocer expectativas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad”

Los informantes manifiestan discursos convergentes en cuanto a sus expectativas de inclusión laboral, señalando que mantuvieron ideas negativas al respecto, como situaciones adversas, denotando inseguridad en el proceso, sin embargo esta sensación de inseguridad no estaría dada por dudar de sus capacidades o desempeño, sino que respondería a la percepción del entorno, es decir por el contexto laboral que los recibirá.

Dentro de la misma experiencia, es necesario señalar que los informantes divergen en relación a las remuneraciones percibidas, pues existen diferencias entre quienes tienen alguna profesión y quienes mantienen estudios superiores inconclusos y/o quienes definitivamente no cursaron ningún tipo de estudio superior. Quienes mantienen profesión dicen percibir un sueldo conforme a su cargo y labor, manifestando estar satisfechos con este, mientras que quienes no cursaron estudios superiores o los dejaron inconclusos, indican que no podrían optar a un sueldo mayor, incluso, señalando que percibirían lo que *“le puedan pagar”*.

Lo anterior, se condice con lo expresado en el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, señalando que el ingreso promedio de una persona con discapacidad es inferior al de una persona sin discapacidad (SENADIS, 2015). Si bien, la ley N° 20.422 no alude a las remuneraciones que puedan percibir las personas con discapacidad, dentro de los proyectos de ley que se encuentran en tramitación, existe uno que aborda las remuneraciones, expresando el principio de equidad remuneracional, eliminando la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo (Biblioteca del Congreso Nacional, 2016) De esta manera, se lograría combatir lo expresado por el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad y por la OMS, que manifiesta: las personas con discapacidad se ven enfrentadas a mayor probabilidades de desempleo y generalmente sus ingresos son inferiores cuando trabajan, en comparación con quienes no viven con discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011). Lo anterior, se ve reforzado por lo señalado en el estudio de Pallisera

y Rius (2007) en el cual los padres de personas con discapacidad piensan que el sueldo de sus hijos es insuficiente para afrontar los gastos que contempla su manutención mensual, concordando con lo señalado anteriormente por la OMS, por lo general el salario que obtienen las personas con discapacidad como intercambio por su trabajo es inferior.

Acerca de los facilitadores y obstaculizadores

Objetivo N°2: “Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inclusión laboral”

Dentro de los facilitadores expresados por los informantes, existe convergencia en los discursos, identificando el apoyo familiar en el relato de la mayoría de los informantes, siendo reiterativos en señalar a sus familiares como figuras de gran apoyo, destacando la figura materna como principal. Manifiestan sentirse cobijados, entendidos, alentados, y potenciados para salir al mundo laboral, gracias a sus familias.

De acuerdo a los estudios revisados, la familia se constituye como un apoyo esencial en la vida de las personas con discapacidad, así lo señala el estudio de Neira (2014) en el cual los informantes manifiestan que la familia ha sido un apoyo fundamental para salir adelante. Del mismo modo, Riaño, Rodríguez, García y Álvarez (2014) señalan que las expectativas familiares en torno a la inserción laboral de los hijos con discapacidad, demuestra confianza mayoritaria en las competencias de sus hijos/as. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (2011) manifiesta que la mayor parte del apoyo para las personas con discapacidad procede de familiares y redes de apoyo, lo cual también es manifestado por un informante como un elemento facilitador para incluirse laboralmente. Dentro de este mismo discurso, los informantes identificaron – en algunos casos- la sobreprotección por parte de sus familias, manifestando la incomodidad que esto les provocó. Sin embargo, Pallisera y Rius (2007) manifiestan que sería una tendencia de los padres de sobreproteger a sus hijos con discapacidad. Los resultados de Neira (2014) señalan que los informantes de su estudio identifican estas actitudes en su infancia, en donde la sobreprotección de adultos marcó significativamente la infancia de niños con discapacidad.

Por otra parte, se menciona en el discurso de los informantes los organismos y programas asociados a la discapacidad como facilitador en el proceso de inclusión laboral. Cabe destacar que 5 de los informantes obtienen su actual trabajo por medio de alguna coordinación realizada por un organismo asociado a la discapacidad, de los cuales 4 se encuentran trabajando en una institución relacionada con la discapacidad. De este modo, es posible evidenciar que el artículo N°44 de la Ley N°20.422 (2010) se estaría cumpliendo, pues el Estado por medio de terceros, planes, programas e incentivos promovió la contratación de personas con

discapacidad en empleos permanentes. Así mismo, destacan los programas de capacitación impartidos por SENADIS y/o FONADIS, en los cuales han participado 7 de los informantes entrevistados, aludiendo al cumplimiento del artículo N°47 del mismo cuerpo legal. Es preciso señalar que existen informantes que mediante su discurso critican el accionar del Estado por medio de sus servicios y programas, argumentando que las capacitaciones sólo cumplen la lógica de “llenar cupos”; en cuanto a los servicios dependientes del Estado dos informantes manifestaron situaciones en que existió desconocimiento por parte de los funcionarios públicos en torno a la discapacidad. Finalmente, dentro de las propiedades emergentes que surgieron en los discursos, algunos informantes señalaron que deberían existir sanciones legales para las instituciones que no cumplan con las disposiciones legales.

Por otro lado, existe una gran valoración por parte de los informantes hacia las instituciones de rehabilitación, identificándolas como elementos facilitadores en el proceso de inclusión laboral, esta valoración positiva recae sobre COALIVI y Teletón, sin embargo es preciso hacer una salvedad respecto a esta última, pues dentro de las propiedades emergentes que surgieron en los discursos de los informantes, si bien la mayoría siguió la línea de aceptación, validación y posicionar a Teletón como una institución “necesaria” para las personas con discapacidad, dos informantes difieren rotundamente de este planteamiento, argumentando que dicha institución, mediante su campaña sólo promueve una mirada asistencialista, estereotipada y de caridad hacia las personas con discapacidad, lo cual es concordante con las observaciones de la Organización de las Naciones Unidas (2014) a Teletón de México, ante lo cual el presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados (FND) Alejandro Hernández declaró esperar que la ONU realice las mismas observaciones a la campaña impulsada por Teletón de Chile, sentenciando *“aplaudir la teletón es celebrar la discriminación y segregación en que viven las personas con discapacidad en nuestro país”* (Diario electrónico soy chile, 2014).

De acuerdo a lo señalado por Von Furstenberg, Iriarte y Navarro (2012) el proceso de inclusión laboral se ve obstaculizado por varios elementos diferentes a nivel social, familiar y personal que se interrelacionan, sumado a lo anterior, a la evidente presencia de discriminación en el mercado laboral, ausencia de medios y ofertas adecuadas.

En cuanto a los obstaculizadores identificados por los informantes es posible apreciar la percepción de *“la sociedad no está preparada para la inclusión”*. Esta sentencia se encuentra reforzada por el estudio de Von Furstenberg, Iriarte y Navarro (2012) y ampliamente respaldada por lo señalado en el Plan de Acción Mundial de la OMS sobre Discapacidad 2014-2021, el cual establece que las personas con discapacidad son objeto de estigmatización, discriminación y desigualdad, sus derechos son vulnerados, al igual que su dignidad, lo cual se ve

reflejado en violencia, abusos, prejuicios o faltas de respeto fundamentadas en su discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2014). Si bien, estos obstáculos se presentaron mayormente en quienes viven con discapacidad visual, manifestando conductas de discriminación explícitas en sus discursos, también fue evidente en quienes viven con discapacidad motora perceptible a simple vista, ya sea por movimientos involuntarios de sus extremidades, dificultad en la expresión oral y/o el uso de ayudas técnicas, lo cual se ve respaldado por el estudio de SOFOFA (2013) que indica como barrera de acceso al mundo laboral el prejuicio por parte de las empresas asociado al tipo de discapacidad “no pueden”. Algunos de los informantes, indicaron haber sentido alguna conducta de diferencia arbitraria fundamentada en su discapacidad pero no le dio mayor relevancia y finalmente, los informantes restantes manifestaron no haber sentido ni vivido ningún tipo de discriminación y/o conducta vejatoria hacia su persona.

Por otro lado, dentro de los obstaculizadores los informantes manifestaron la ausencia de infraestructura adecuada en cuanto a los espacios públicos, medios de transporte y la falta de adecuación de los lugares de trabajo, lo cual contradice lo consignado en la Ley N°20.422 respecto a Accesibilidad Universal y Diseño Universal, pues las disposiciones arquitectónicas deben contemplar las necesidades de las personas con discapacidad. Del mismo modo, los entornos laborales de las empresas no contarían con la infraestructura apropiada (baños para personas con discapacidad y acceso para las mismas al lugar de trabajo) lo cual, de acuerdo al discurso de dos informantes les imposibilitó la inclusión laboral en lugares de trabajo. En este sentido, la OIT es clara en señalar que la negación por parte de los empleadores para realizar los ajustes necesarios en los lugares de trabajo, constituye discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Acerca de la experiencia laboral

“Objetivo N°3: Describir experiencia laboral de las personas en situación de discapacidad”

A pesar de existir expectativas de dificultades laborales, esta visión se constituiría sólo como prejuicio, pues la mayoría de los informantes converge en sus discursos acerca de inclusión laboral, señalando que se ha sentido incluido, como un miembro más del equipo de trabajo. Se les delega responsabilidad, en ocasiones de mayor envergadura que sus compañeros, desarrollándose sin dificultades que emerjan del entorno asociadas a su discapacidad, manifiestan sentirse a gusto, cómodos y valorados; si bien, en algún momento sintieron que debieron demostrar sus capacidades para validarse delante de sus compañeros y/o notaron que sus pares realizaron diferencias cuando se trató de ellos, estas situaciones se dieron sólo al comienzo de sus experiencias laborales. En este sentido, los informantes perciben el cumplimiento de lo consignado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues se encontrarían en trabajos

elegidos libremente, con un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Es necesario señalar que los relatos de los informantes manifestaron dificultad para encontrar un trabajo que los admitiera incluirse laboralmente, ya que fueron rechazados, aún cuando cumplían con curriculum, en el caso de trabajos de mayor cualificación, y en los casos que no se requería mayor especificidad y/o capacitación para desempeñar la labor, también existió el rechazo, argumentando que no contaban con la infraestructura o mecanismos para ellos en fuentes laborales previas a la actual. De acuerdo a lo señalado por ellos, estos rechazos fueron motivados por su situación de discapacidad, lo cual va en contra de lo explicitado en el artículo N° 43 de la Ley N° 20.422 el cual señala que el Estado promoverá medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, cuyo cumplimiento no fue percibido por los informantes en este aspecto. Además, estos rechazos van en contra de la normativa nacional y pactos internacionales, pues la falta de adecuación de los espacios laborales por parte de los empleadores es considerado una forma de discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2014) conculcando el derecho a ejercer el trabajo en igualdad de condiciones por parte de las personas con discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006)

Dentro de los beneficios identificados por los informantes, estos convergen en sus discursos explicitando la validación social por medio del trabajo, mejora en su estado de ánimo y salud en general, satisfacción laboral, sentirse a gusto, cómodos, valorados, obtuvieron autonomía expresada en remuneración y libre disposición de sus recursos, lo cual les posibilidad la oportunidad de proyectarse de manera independiente de sus familias, surgiendo nuevas necesidades de autonomía. En este sentido, los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por Pallisera y Rius (2007) una vez que se alcanza la inclusión laboral de las personas con discapacidad surgen otras necesidades como: vida independiente, vivencia de una vida afectiva significativa, toma de decisiones acerca de cómo y con quién gozar del tiempo libre. Por lo tanto, los autores señalan que el objetivo no debe estar centrado en la obtención de un trabajo, sino que en la consecución de la máxima autonomía posible. Del mismo modo, los resultados se refuerzan por el estudio de SOFOFA (2013) el cual señala dentro de los beneficios que conlleva el desempeño laboral la mejora en la autovaloración por parte de las personas con discapacidad, un impacto positivo en la economía personal y familiar, pues se cuentan con más recursos, mayores grados de autonomía, puesto que al acceder al mundo laboral, las personas con discapacidad aumentan su capital social, disminuyendo las precariedades económicas y la dependencia que suelen enfrentar.

Acerca de las representaciones sociales de la discapacidad

Objetivo N°4: “Describir las representaciones sociales que revisten la discapacidad desde la perspectiva de quienes la viven”

Los informantes convergen en sus discursos acerca de cómo sienten ser vistos por la sociedad, argumentando que en ocasiones sienten que los miran con pena, como “bichos raros”, con problemas, debiendo insistir en sus capacidades a la hora de ingresar al contexto laboral, pues de acuerdo a sus relatos, sintieron desconfianza por parte del entorno respecto a sus competencias. En este sentido, los resultados se ajustan a lo explicitado por la OMS (2011), señalando las actitudes negativas correspondientes a creencias y prejuicios por parte del entorno, traduciéndose en conceptos erróneos por parte de los empleadores, los cuales piensan que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos sin discapacidad, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para los entornos laborales. Así mismo, SOFOFA (2013) señala que existen miedos y mitos sobre la discapacidad, argumentando que la base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, ya que se constituye como la antesala de los argumentos y conductas inclusivas. Dentro de la base emocional se encuentra el miedo a no saber relacionarse, equivocarse en el trato o perder recursos invertidos en la inclusión de las personas con discapacidad. Este mismo estudio señala además que existen prejuicios acerca de las personas con discapacidad, pues estas “carecerían de habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros al momento de conseguir trabajo. Finalmente, señala como otros mitos la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman con mayor frecuencia que sus homólogos sin discapacidad.

Estas concepciones erradas acerca de la discapacidad se constituyen como estigmatización por parte de la sociedad, en este caso los empleadores hacia las personas con discapacidad, pudiendo dejarlos fuera de oportunidades laborales en base a estas creencias. Distanto totalmente de lo planeado por los instrumentos jurídicos internacionales al respecto y a lo señalado en la Ley N°20.422, que señala la creación de una cultura de no discriminación e inclusión social mediante acciones afirmativas tendientes a lograr un escenario que brinde igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, de lo contrario las creencias señaladas en el párrafo anterior se constituyen como conductas discriminatorias.

Respecto de las teorías

Es posible señalar que la experiencia de inclusión laboral es el resultado de la interrelación de la persona con diferentes entornos y estos influyen de maneras diferentes. Al identificar las estructuras del ambiente ecológico (micro, meso, exo y macrosistemas) los informantes dan cuenta de la existencia de obstáculos en el

micro sistema, aludiendo a factores personales en la creación de obstáculos, es decir, ellos mismos los crearían mediante sus actitudes, creencias y/o hábitos. Por otro lado, es posible aseverar que las mayores dificultades para la inclusión de las personas con discapacidad se encuentran en esta estructura, pues obedece a ideas y creencias que configuran la sociedad, conteniendo al resto de las estructuras.

Por otra parte, respecto al planteamiento teórico de Sen no es garantía para la inclusión laboral que una persona con discapacidad pueda alcanzar funcionamientos valiosos y por ende, capacidades para lograr distintos estilos de vida, ya que la discapacidad se relaciona con una reducción del conjunto de capacidades de la persona, lo cual se traduce en una disminución de la capacidad de elección. Sin embargo, es posible que mediante una ayuda técnica la persona con discapacidad pueda lograr ese funcionamiento y por ende aumentar sus capacidades, pero es menester considerar los factores ambientales a los que están expuestas, constituidos por las ausencia de infraestructura adecuada, disposiciones arquitectónicas de los espacios públicos que no consideran las necesidades de las personas con discapacidad y las creencias respecto a la misma, ya que estos pueden realzar o mermar las características que definen su situación de discapacidad, propiciando un escenario favorable o perjudicial en cuanto al acceso de funcionamientos del conjunto de capacidades. En este caso, los obstáculos contextuales han mermado en más de una ocasión el logro del funcionamiento complejo de inclusión laboral.

Finalmente, es posible establecer que el enfoque basado en derechos humanos ha relevado la importancia de la situación de las personas con discapacidad en cuanto a inclusión laboral en igualdad de condiciones que sus homólogos sin discapacidad, puesto que la negación u obstaculización de esta, se constituye como una vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el cual debe ser promovido, protegido y garantizado por el Estado Chileno, ya que mantiene obligaciones jurídicas vinculantes adquiridas al ratificar instrumentos jurídicos internacionales. De este modo, es posible señalar que este derecho se ha visto conculcado en alguna ocasión por parte de empleadores que no admitieron a algunos informantes en razón de su discapacidad, aún cumpliendo con el curriculum exigido o teniendo la calificación necesaria para desarrollar el trabajo al que se postula.

En este sentido, se comparte plenamente lo destacado por Hernández, Cerrillo e Izuzquiza (2008) *“El éxito de la inclusión laboral no depende de un factor único, sino que de varios elementos que actúen sinérgicamente”*. Del mismo modo, es atingente lo señalado por SENADIS (2014) *“La inclusión laboral es un tema pendiente en el Estado”* manifestando que el proceso ha sido más lento de lo esperado, pudiendo existir barreras de inclusión en la selección de personal por parte del mismo Estado.

6. CONCLUSIONES

En consideración de la metodología utilizada en esta investigación, los resultados y conclusiones son sólo atribuibles a la muestra seleccionada, es decir a los 14 informantes entrevistados y de ninguna manera representativos, generalizables o extrapolables a las personas con discapacidad. De manera general, es posible concluir que la inclusión laboral por parte de las personas con discapacidad es un proceso que no está ajeno de obstáculos, es diferenciado de acuerdo al tipo o grado de discapacidad y puede verse facilitado por apoyo familiar, redes de apoyo, formación profesional, programas y organismos relativos a la discapacidad. En este sentido, se entiende que la inclusión laboral requiere de la combinación de varios elementos para llevarse a cabo. De lo contrario, el proceso tomará más tiempo.

Como principales elementos facilitadores destaca el rol de la familia en el proceso de inclusión laboral, constituyéndose la figura materna como protagonista esencial en el apoyo familiar. Del mismo modo, las instituciones de rehabilitación se configuran como un elemento reiterativo en los discursos de los informantes, destacando Teletón por su equipo de profesionales y por la entrega de dispositivos de ayuda como piernas ortopédicas, sillas de rueda y bastones. En este mismo ámbito se encuentra COALIVI, destacando por la enseñanza de braille y la entrega de alfabetización digital a sus usuarios como herramienta para facilitarles la vida. Del mismo modo, también se mencionó como facilitador más recurrente, los programas y organismos relativos a la discapacidad, aludiendo a sus coordinaciones para conseguir empleo y capacitaciones.

Al analizar los discursos de los informantes, es posible evidenciar que quienes manifestaron mayores complicaciones para incluirse laboralmente, fueron quienes viven con discapacidad motora y/o visual; Indicando percibir el rechazo por parte de empleadores a raíz de prejuicios acerca su discapacidad. Así mismo, quienes contaban con menor escolaridad y/o cualificación para los trabajos, también experimentaron mayor complicación para encontrar trabajo. Es posible identificar en la totalidad de los discursos la percepción de *“la sociedad no está preparada”*, aun cuando existen informantes que no identificaron obstáculos en su proceso de inclusión laboral ni en la posterior experiencia, de igual manera sentenciaron percibir la inexistencia de un contexto social adecuado para el ejercicio pleno de derechos en igualdad de condiciones, aludiendo como responsables a la sociedad, instituciones del Estado y servicios derivado del mismo, empresas, creencias y cultura como generadores de este obstáculo, evidenciando por medio de sus relatos los prejuicios por parte de la sociedad frente a las personas en situación de discapacidad, lo cual se configura como barrera para la inclusión social efectiva.

Paralelamente a lo anterior, existen informantes que declaran haber participado de programas o capacitaciones, divergiendo en sus sentencias, algunos mencionan que estas se constituyen como herramientas útiles, pudiendo encontrar un área de desempeño laboral por medio de estas capacitaciones. Del mismo modo, existen informantes que dan cuenta de acceder mayormente a la oferta programática asociada a capacitación laboral y/o emprendimientos como SERCOTEC, programas de SENCE y relativa a discapacidad como fondos y/o programas de FONADIS y SENADIS. Sin embargo, también hay críticas al respecto, aludiendo a que sólo se realizan capacitaciones para cumplir con metas a nivel discursivo “llenar cupos” y no para generar cambios reales en las vidas de las personas en situación de discapacidad, pues no se considera el perfil de estas o áreas de interés a la hora de dictar cursos/capacitaciones.

Como gran crítica, los informantes establecen el incumplimiento de la ley 20.422, aludiendo a la ausencia de fiscalización por parte de organismos del Estado, ausencia de espacios públicos diseñados y habilitados para personas en situación de discapacidad, ausencia de profesionales instruidos en temas relativos a la discapacidad, reproduciendo conductas discriminatorias. De este modo, proponen establecer sanciones legales para futuros incumplimientos de la ley, de lo contrario, la ley seguiría sin cumplirse.

Este estudio conoció como se cumple la materia laboral establecida en la Ley N° 20.422 desde la perspectiva de las personas con discapacidad, identificando los principales facilitadores y obstaculizadores para llevar a cabo la inclusión laboral y describiendo la experiencia laboral de manera general de las personas en situación de discapacidad que componen la muestra, permitiendo un acercamiento al fenómeno para comprenderlo de manera más acabada y en ningún caso pretende evaluar o sentenciar el cumplimiento de la política pública al respecto, sino que conocer desde la perspectiva de las personas con discapacidad cómo se ha llevado a cabo este proceso.

Respondiendo a la pregunta de investigación planteada, es posible aseverar que existe una percepción positiva en cuanto a la Ley N°20.422 respecto los artículos que abordan materia laboral, puesto que es posible evidenciar en los discursos la presencia del Estado por medio de programas que fomentan la capacitación laboral y la inclusión laboral por medio de organismos como la Casa de la Inclusión, ya sea mediante gestiones o contrataciones directas, relacionándose de esta manera con los artículos N° 43 y 44°. Respecto al artículo N° 45, los discursos señalan que en los procesos de selección de personal por parte de la administración del Estado y sus organismos dependientes, los han seleccionado para trabajar con ellos. En relación al artículo N° 46 es posible sostener que no existe claridad en la percepción de su cumplimiento, ya que la orientación profesional no se vería reflejada en las capacitaciones, ya que algunas de estas sólo son “para llenar

cupos” y no responderían al perfil de todas las personas con discapacidad. Finalmente, es posible esclarecer que existe una percepción positiva del ejercicio del artículo N°47, puesto que la totalidad de los informantes mantienen contratos laborales.

Como sugerencias, sería apropiado que exista fiscalización en los lugares de trabajo y se modifique la ley en cuanto a la regulación de sueldos al respecto, pues 3 informantes destacaron sueldos bajos, manifestando: *“es lo que pueden pagar”*. Demostrando una vez más que las personas con discapacidad reciben sueldos inferiores en comparación a sus homólogos sin discapacidad. En atención a esto, uno de los proyectos de ley en tramitación aborda esta materia. Respecto al cumplimiento de la ley N°20.422 sería necesario realizar estudios cuantitativos con muestra probabilística, que cuente con instrumentos validados y estandarizados para la población con discapacidad, contemplando la generación de indicadores específicos que puedan medir lo solicitado.

De acuerdo a lo expuesto en esta investigación, es posible establecer que el Estado no ha olvidado su deuda con las personas en situación de discapacidad en materia laboral, puesto que con la percepción positiva respecto al cumplimiento de los artículos que abordan inclusión laboral de la Ley N° 20.422 y los 19 proyectos de ley que se encuentran en tramitación, evidencia su quehacer al respecto. Sin embargo, los discursos de los informantes dan cuenta de otros aspectos de la ley que no se cumplen y que se relacionan con la inclusión laboral, haciendo referencia al acceso y diseño universal de los espacios públicos y empresas privadas, creación de una cultura de no discriminación, entre otros aspectos establecidos en convenciones internacionales ratificadas por Chile y convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcaraz-Moreno, N; Rojas, J G; Rebolledo-Malpica, D; Noreña, A L; (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12() 263-274. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
2. Arellano, A. Peralta, F. (2013) Calidad de vida y autodeterminación en personas con discapacidad: valoraciones de los padres. Revista Iberoamericana de Educación. N°63, pp. 145-160.
3. Biblioteca del Congreso Nacional (2016) Proyectos de ley sobre discapacidad. Disponible en: http://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/23048/1/Proy_Ley_Discapacidad_Jun_2016.pdf
4. Bronfenbrenner, U. (1987) La ecología del desarrollo humano. Editorial Paidós. España.
5. Castillo, E. Vásquez, L. (2003) El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Revista Colombia Médica. Vol. 34 N°3, 2003.
6. Centro de Estudios Internacionales CEIUC (2010) Derechos Humanos: nuevos desafíos para una sociedad democrática; experiencias de Canadá y Chile. Cuadernos de Difusión. Número 6, año 3. 2010. Pontificia Universidad Católica de Chile.
7. Dirección del Trabajo (2016) Sala de prensa; Firmada indicación sustitutiva a proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109759.html>
8. Duque, S. Quintero, M. González, P. (2016) Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Revista de Derecho. Barranquilla. Colombia.
9. Egea, C. Sarabia, A. (2001) Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; Documento núm 50. Disponible en: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>
10. Fondo Nacional de la Discapacidad (2001) Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Planificación y Cooperación. Disponible en: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/DIGITALIZADO/S/Folleto%20Mide/mds-97%202001.pdf>
11. Fondo Nacional de la Discapacidad (2004) Primer Estudio Nacional de la Discapacidad
12. González, M. (2002) Aspectos éticos de la investigación cualitativa. Revista Iberoamericana de Educación. N°29, pp. 85-103.

13. González-Ugalde, C. (2014) Investigación fenomenográfica. Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación. 7 (14), 141-158.
14. Hernández, R. Cerrillo, R. Izuzquiza, D. (2008) La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva.
15. Jobert, B. (2004) Estado, Sociedad y Políticas Públicas. LOM Ediciones. Santiago de Chile.
16. Ley 20.422 (2010) Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
17. Neira, I. (2014) Percepción de las personas con discapacidad respecto de la igualdad de oportunidades e inclusión social, comuna de Santa Juana. **Tesis** para optar al grado de Magister en Trabajo Social y Políticas Sociales. Universidad de Concepción. Chile
18. Organización Internacional del Trabajo (1951) Convenio 100: Igualdad de remuneraciones
19. Organización Internacional del Trabajo (1958) Convenio 111: La Discriminación (empleo y ocupación)
20. Organización Internacional del Trabajo (1983) Convenio 159: Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
21. Organización Internacional del Trabajo (2008) "Programa Trabajo Decente"
22. Organización Internacional del Trabajo (2014) Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación
23. Organización Internacional del Trabajo (2016) Promover la diversidad y la inclusión gracias a ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica
24. Organización de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos
25. Organización de las Naciones Unidas (2006) Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
26. Organización Mundial de la Salud (1980) Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)
27. Organización Mundial de la Salud (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF)
28. Organización Mundial de la Salud (2011) Informe Mundial Sobre La Discapacidad
29. Organización Mundial de la Salud (2014) Plan de Acción Mundial de la OMS sobre Discapacidad 2014-2021.
30. Organización de los Estados Americanos (1999) Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad
31. Palacios, A. Bariffi, F. (2007) La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: una aproximación a la convención internacional sobre

- los derechos de las personas con discapacidad. Ediciones Cinca, S.A. Madrid, España.
32. Palacios, A. Romañach, J. (2006) El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Ediciones Diversitas. España.
 33. Pallisera, M. Rius, M. (2007) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*. 342.
 34. Riaño, A. García, R. Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2014) La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Rev. Bras. Ed. Esp.* V.20 N°2.
 35. Riaño, A. García, R. Rodríguez, A. y Álvarez, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>
 36. Rodríguez, A. Álvarez, E. (2013) Universidad y discapacidad: actitudes del profesorado y de estudiantes. *Revista Perfiles Educativos*. Vol. Xxxvii N° 147.
 37. Rodríguez, G. Gil, J. García, E. (1996) Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe, S.L. Málaga. España
 38. Sen, A. (1992) Nuevo examen de la desigualdad. Alianza Editorial. España.
 39. Servicio Nacional de la Discapacidad (s/f) Inclusión laboral; líneas de acción. Disponible en: http://www.senadis.cl/pag/268/1507/empleo_dependiente
 40. Servicio Nacional de la Discapacidad (s/f) Quiénes somos; misión y objetivos estratégicos. Disponible en: <http://www.senadis.cl/pag/3/1145/mision>
 41. SENADIS (2013) Guía atención ciudadana inclusiva
 42. SENADIS (2013) "Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020".
 43. SENADIS (2014) Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado
 44. SENADIS (2015) Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social
 45. Sociedad de Fomento Fabril (s/f) Responsabilidad social: Discapacidad. Disponible en <http://www.sofofa.cl/sofofa/index.aspx?channel=4281>
 46. SOFOFA (2013) Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
 47. Soto, N. Vasco, C. (2008). Representaciones sociales y discapacidad. *Hologramática - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ*. Año XIII, Número 25, V1, pp.3-23.
 48. Soy Chile (2014) La ONU criticó que la Teletón utilice a los discapacitados para obtener dinero. Disponible en:

<http://www.soychile.cl/Santiago/Sociedad/2014/10/28/283525/La-ONU-critico-que-la-Teleton-utilice-a-los-discapacitados-para-obtener-dinero.aspx>

49. Toboso, M. Arnau, S. (2008) La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de AmartyaSen. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades.
50. Tójar, J. (2006) Investigación cualitativa: comprender y actuar. Editorial La Muralla S.A. Madrid. España
51. Urquijo, M. (2014) La teoría de las capacidades en AmartyaSen. Revista Edetania N°46
52. Von Furstenberg, T. Iriarte, F. Navarro, D. (2012) Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, Vol.12, N°1. Universidad de Chile. Chile.
53. Yupanqui, A. Aranda, C. Vásquez, C. Verdugo, W. (2013) Educación inclusiva y discapacidad: su incorporación en la formación profesional de la educación superior. Revista de la Educación Superior. Vol. Xiii N° 171
54. Zondek, A. (2015) Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile.



ANEXOS

ANEXO N°1: PAUTA DE ENTREVISTA

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: F ___ M ___

Dirección: _____ Fono: _____ Celular: _____

La presente entrevista tiene por objetivo recopilar información acerca de la percepción de personas en situación de discapacidad física respecto de su experiencia en inclusión laboral. Esta entrevista es de carácter CONFIDENCIAL, la información obtenida será utilizada para fines científicos. ¡Muchas gracias por su cooperación!

Expectativas laborales

1. ¿Cuáles era sus expectativas antes de desempeñar su actual trabajo/último trabajo?
2. ¿Cuáles eran sus expectativas de relación con sus compañeros/as de trabajo?
3. ¿Cómo ha sido su relación con sus compañeros/as de trabajo?
4. ¿Cuáles eran sus expectativas de remuneración?

Elementos facilitadores y obstaculizadores

1. ¿Su familia le ha apoyado? ¿De qué manera? ¿Qué siente al respecto?
2. ¿Sus compañeros/as de trabajo le han apoyado? ¿De qué manera? ¿Qué siente al respecto?
3. ¿Ha notado que realizan diferencias cuando se trata de usted? ¿En qué?
4. En el caso de realizar diferencias ¿cómo le hacen sentir estas diferencias realizadas?
5. ¿Conoce Ud. políticas/programas gubernamentales destinados a la discapacidad?
6. ¿Ha participado de algún programa de inclusión laboral/capacitación laboral? Cuente su experiencia

Experiencia laboral

1. ¿Cómo se sienten en su trabajo?
2. Luego de conseguir trabajo ¿Ha notado cambios en su vida? ¿en sus relaciones con otros/as?
3. ¿De qué manera toma las decisiones en su vida?
4. ¿Cómo obtuvo su trabajo? Comente

Representaciones de la discapacidad

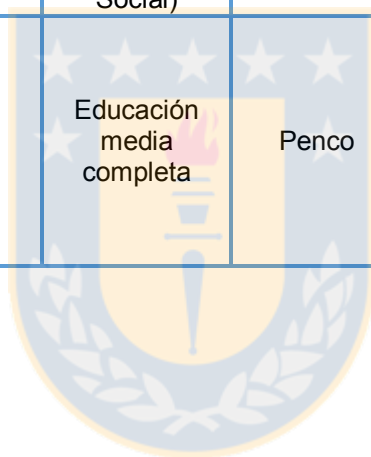
1. ¿Qué es para usted la discapacidad?
2. ¿Qué implica vivir con discapacidad?
3. Comente

ANEXO N°2: DESCRIPCIÓN DE LOS INFORMANTES

N° Informante	Sexo	Edad	Tipo discapacidad	Escolaridad	Comuna de residencia	Estado civil/ Composición grupo familiar	Área laboral de desempeño	Lugar de entrevista
N°1	Masculino	40 años	Física/ adquirida	Educación superior completa (Ingeniero informático)	Concepción	Divorciado. Actualmente vive con su madre	Poder judicial. Como trabajo complementario se desempeña como chofer en Uber	Domicilio del informante
N°2	Masculino	28 años	Motora/ Congénita	Educación superior técnica incompleta	Talcahuano	Soltero. Actualmente vive con sus padres	Junta de vecinos.	Café Marbella de Talcahuano
N°3	Masculino	40 años	Motora/ Congénita	Educación superior completa (Contador auditor e Ingeniero en Administración de Empresas)	Talcahuano	Soltero. Actualmente vive solo	Dirección de Educación de la Municipalidad de Hualpén	Café Starbucks Mall del Centro. Concepción
N°4	Masculino	40 años	Física/ Adquirida	Técnico superior completa (Estilista)	Concepción	Soltero. Actualmente vive solo	Servicios. Peluquería ubicada en Concepción	Lugar de trabajo del informante
N°5	Masculino	31 años	Mental/ Congénita	Enseñanza Media Completa	Hualpén	Soltero. Actualmente vive con su madre	Servicios. En supermercado Lider	Parque Ecuador
N°6	Masculino	43 años	Física/ Adquirida	Educación superior incompleta	Concepción		Casa de la inclusión	Lugar de trabajo del informante

N°7	Masculino	45 años	Visual/ Adquirida	Educación superior incompleta	Penco	Soltero. Actualmente vive con su pareja e hija de esta	Radio de Penco. Además realiza actividades independientes como gestor cultural, venta de libros de su autoría y emprendimiento de lácteos (venta de quesos)	Café Dimarco
N°8	Masculino	65 años	Física/ Adquirida	Técnico superior completa (Técnico en Programación Informática)	Hualqui	Casado. Actualmente vive con su esposa e hijos	Empresa asociativa de agricultores	Domicilio del informante
N°9	Femenino	27 años	Motora/ Congénita	Educación superior completa (Trabajadora Social)	San Pedro de la Paz	Soltera. Actualmente vive con su madre y hermanos	Unidad de Bienestar en Empresa	Lugar de trabajo de la informante
N°10	Masculino	28 años	Física/	Educación superior completa (Diseñador Gráfico)	Concepción	Soltero. Actualmente vive con sus padres y hermanos	Municipalidad de Concepción	Parque Ecuador
N°11	Masculino	45 años	Física/ Adquirida	Técnico superior completa (Técnico universitario en Química, mención)	Talcahuano	Casado. Actualmente vive con su esposa e hijos	Unidad de procesos en Empresa	Lugar de trabajo del informante

				Química Industrial				
N°12	Femenino	42 años	Motora/ Congénita	Técnico superior incompleta	Concepción	Soltera. Actualmente vive con sus padres	Atención de público. ASPAUT	Café BAC
N°13	Masculino	28 años	Física/ Adquirida	Técnico superior completa (Técnico Social)	Talcahuano	Soltero. Actualmente vive con sus padres	Administrativo en Dirección de Salud Hualpén	Lugar de trabajo del informante
N°14	Femenino	55 años	Visual/ Adquirida	Educación media completa	Penco	Divorciada. Actualmente vive con pareja y su hija	Casa de la inclusión. Además, se desempeña como masoterapeuta independiente en su domicilio	Lugar de trabajo de la informante (casa de la inclusión)



ANEXO N°3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UD. está siendo invitado/a a participar en una investigación denominada “inclusión laboral en discapacidad ¿cómo se lleva a cabo la ley 20.422?” en la que participa la Universidad de Concepción, Dirección de Postgrado, Departamento de Trabajo Social.

El objetivo del estudio es *“conocer cómo se cumple lo estipulado en la Ley N°20.422 respecto a la inclusión laboral desde la percepción de las personas en situación de discapacidad física”*

Si acepta participar, será entrevistado/a de forma individual. La entrevista será realizada por Martina Rojas Sagredo, Trabajadora Social, estudiante del Programa de Magister Trabajo Social y Políticas Sociales de la Universidad de Concepción. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora. Será grabada y posteriormente transcrita para su análisis.

Su participación es VOLUNTARIA y no remunerada.

La información que Ud. proporcione será usada de forma ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL y sólo en el marco de este estudio.

Si usted requiere cualquier otra información sobre su participación en este estudio puede llamar a: Martina Rojas Sagredo, responsable de la investigación y estudiante del programa de Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales, Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de Concepción, Celular: 9 88340262; mrsagredo@gmail.com

Nombre _____

Fecha _____

Firma _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!

ANEXO N°4 MALLA TEMÁTICA: GUÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	TEMAS	PREGUNTAS DIRECTRICES
Conocer cómo se cumple lo estipulado en la ley 20.422 respecto a la inclusión laboral desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad.	Conocer expectativa de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad	Expectativas de trabajo Expectativa de relación de pares Expectativas de remuneración	¿Cuáles era sus expectativas antes de desempeñar su actual trabajo/último trabajo? ¿Cuáles eran sus expectativas de relación con sus compañeros/as de trabajo? ¿Cómo ha sido su relación con sus compañeros/as de trabajo? ¿Cuáles eran sus expectativas de remuneración?
	Identificar elementos facilitadores y obstaculizadores en el proceso de inclusión laboral	Apoyo familiar Apoyo de pares Discriminación Acciones positivas Políticas y programas	¿Su familia le ha apoyado? ¿De qué manera? ¿Qué siente al respecto? ¿Sus compañeros/as de trabajo le han apoyado? ¿De qué manera? ¿Qué siente al respecto? ¿Ha notado que realizan diferencias cuando se trata de usted? ¿En qué? En el caso de realizar diferencias ¿cómo le hacen sentir estas diferencias realizadas? ¿Conoce Ud. políticas/programas gubernamentales destinados a la discapacidad? ¿Ha participado de algún programa de inclusión laboral/capacitación laboral? Cuento su experiencia
	Describir experiencia laboral de las personas en situación de discapacidad	Inclusión laboral Beneficios personales Autonomía	¿Cómo obtuvo su trabajo? Comente ¿Cómo se siente en su trabajo? Luego de conseguir trabajo ¿Ha notado cambios en su vida? ¿En sus relaciones con otros/as? ¿De qué manera toma las decisiones en su vida?
	Describir las representaciones sociales que revisten la discapacidad desde la perspectiva de quienes la viven	Representaciones de la discapacidad	¿Qué es para usted la discapacidad? ¿Qué implica vivir con discapacidad?

