



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

Escuela de Trabajo Social.

Inclusión Laboral:

“Identificación de los factores que favorecen o dificultan el proceso de inclusión al mundo laboral de los usuarios del programa Empleo con Apoyo de la institución Avanza Inclusión”.

**INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE
ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO DE
TRABAJADOR SOCIAL**

Institución Patrocinante:

Avanza Inclusión.

Docente Guía:

Fernando Pastén Cordovez.

Estudiante Seminarista:

Pablo Hernán Silva Robles.

2017.

Agradecimientos.

Al culminar un proceso universitario se vienen a la mente muchos momentos vividos tanto buenos como malos, y es que la vida misma está hecha de momentos de dulce y de agraz, el hecho de elegir el Trabajo Social como carrera y ahora ad portas de convertirme en un profesional es que creo que fue la mejor decisión que pude haber tomado, entendiendo que no hay nada que llene más el alma de una persona que el ponerse en las botas del otro y el compartir sus problemáticas y ayudar a solucionarlas.

Dentro de este largo proceso también hay personas que aparecen en la vida para darle un nuevo sentido como también dejar grandes enseñanzas y otras que siempre han estado ahí como lo son la familia.

Sin el ánimo de querer ser injusto con las personas que han compartido estos largos años universitarios, quiero agradecer a mi familia; a mi padre, a mi madre, que con su demostración diaria de esfuerzo y entrega por sus hijos se esmeraron en darnos siempre lo mejor y que el único legado que un padre y una madre a un hijo le pueden dejar en estos tiempos es una buena educación. Gracias papá y mamá por todo.

A mis hermanos y hermanas, que con sus consejos de distintas formas ya sea de forma graciosa como otras bastante molestosas han ido buscando que logre mis metas, y que me comprometa con mis proyectos ya que es la única forma de lograrlos y así cumplir con las expectativas que uno quiere.

A Stephanie, amiga, pareja y compañera en este andar, porque has sido mi apoyo cuando lo he necesitado, porque contigo aprendí el valor de la palabra compromiso, y como diría Benedetti "...Y en la calle, codo a codo, somos muchos más que dos".

A mi hijo Santino Emiliano, por ser mi cable a tierra, por hacerme sentir vivo cada día que pasa, porque fuiste mi mejor compañero de tesis junto a tu mami, porque tus locuras, alegrías y el verte crecer es el motivo suficiente para seguir logrando objetivos y entregarte lo mejor como padre.

A mis compañeros y compañeras que algunos se han convertido en amigo, a ellos solos les puedo agradecer los grandes momentos vividos, y los innumerables momentos de risa y botellas destapadas celebrando hasta lo más mínimo o hasta haciendo la hora para alguna clase.

Gracias a todos y todas!

"No creo que seamos parientes muy cercanos, pero si usted es capaz de temblar de indignación cada vez que se comete una injusticia en el mundo, somos compañeros, que es más importante." (Ernesto "Che" Guevara).

Índice de contenidos.

Contenidos	Páginas.
Capítulo I: “Contexto Institucional”.	
1.1 Introducción	11
1.2 Identificación de la Institución.	12 - 13
1.3 Valores de la Institución.	13
1.4 Ubicación Geográfica.	13-14
1.5 Cobertura y Radio de acción.	14
1.6 Recursos.	14
1.6.1 Financiamiento.	14
1.6.2 Recursos Humanos.	14
1.7 Sujetos de Atención.	15
1.8 Organigrama de la Institución.	16
1.9 Programas de la Institución.	17
1.9.1 Programas.	17
1.9.2 Talleres Complementarios.	17-18
1.10 Redes de apoyo.	18
Capítulo II: “Marco Referencial”.	
2.1 Introducción.	20
2.2 Trabajo Social.	21
2.2.1 Objetivos del Trabajo Social.	21-22
2.2.2 Los valores y Principios del Trabajo Social.	22
2.2.3 Trabajo Social y Discapacidad.	22-25
2.3 Concepto de Discapacidad.	26-27
2.3.1 La Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF).	27
2.4 Exclusión, Segregación, Integración, Inclusión.	28
2.4.1 Exclusión.	29
2.4.2 Segregación.	29
2.4.3 Integración.	29
2.4.4 Inclusión.	29
2.4.5 Diferencias entre Integración e Inclusión.	29-30
2.5 Discapacidad y su Historia.	31-32
2.6 La discapacidad y la Igualdad de Derechos.	33-34
2.6.1 Modelo Medico.	34
2.6.2 Modelo Social.	34-36
2.7 Discapacidad en Chile.	36-38
2.7.1 Servicio Nacional de Discapacidad.	38-39

2.7.2 Ley 20.422	39-41
2.7.3 Proyecto de Modificación por temática de Ley de cuotas de discapacidad.	41 -43
2.7.4 Cronología de la Legislación Chilena en Discapacidad.	44-46
2.7.5 Clasificación de discapacidades.	46-47
2.7.6 Discapacidad y la Seguridad Social en Chile.	47-49
2.7.7 Chile y la discapacidad reflejada en estadística.	49-51
2.8 El Rol de las empresas en la Inclusión Laboral.	52
2.8.1 Responsabilidad Social Empresarial o Empresas tipo B.	52-53
2.8.2 La SOFOFA y la Inclusión Laboral.	53-58
2.9 Discapacidad y Empleo.	59-60
2.9.1 Integración laboral.	60-62
2.10 Modelo de Empleo con Apoyo.	63
2.10.1 Historia del Modelo Empleo con Apoyo.	63-66
2.10.2 Flujograma del Modelo Empleo con Apoyo.	67
2.10.3 El Empleo con Apoyo y las Limitaciones a la inclusión laboral.	67-68
2.10.4 El Empleo con Apoyo y el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad.	68-69
Capítulo III: “Marco Metodológico”.	
3.1 Introducción.	71
3.2 Planteamiento del Problema.	72
3.3 Fundamentación del Problema.	72-73
3.4 Delimitación del Problema.	73
3.5 Objetivos.	74
3.6 Enfoque de Evaluación.	74-75
3.7 Objeto de Evaluación.	75
3.8 Recolección de Información.	78
3.8.1 Fuentes de Información.	78
3.8.2 Técnicas de Recolección.	78
3.9 Universo y/o Muestra.	79
3.10 Condiciones para la recolección de información.	79
3.11 Análisis de información.	80
3.12 Orientaciones a la mejora.	80
3.13 Comunicación de los resultados.	80
3.14 Administración de la Evaluación.	80
3.14.1 Recursos Humanos.	81
3.14.2 Recursos Materiales.	81
3.14.3 Recursos Financieros.	81

3.15 Calendarización.	82
Capítulo IV: “Análisis e Interpretación de datos”.	
4.1 Presentación.	84
4.2 Antecedentes Preliminares.	85
4.3 Caracterización de los usuarios del Programa Empleo con Apoyo.	86
4.3.1 Variable Sexo.	86-87
4.3.2 Variable Edad.	87-88
4.3.3 Variable tiempo de permanencia en el programa.	88-89
4.4 Análisis de la variable “Calidad de la condición laboral del trabajador”	90
4.4.1 Indicador Sector de la Empresa.	91-92
4.4.2 Indicador Tipo de Contrato.	92-94
4.4.3 Indicador Tiempo de permanencia en la Empresa.	94-95
4.4.4 Indicador Función en la Empresa.	96-97
4.4.5 Indicador Salario.	97-99
4.4.6 Total Puntaje Variable “Calidad de la condición laboral del trabajador”.	100-101
4.5 Análisis de la variable “Proceso de Inclusión Laboral”.	102-104
4.5.1 Indicador Opinión de la Empresa.	105-113
4.5.2 Indicador Opinión sobre el Proceso de Inclusión.	113-122
4.5.3 Indicador Opinión sobre el Ambiente Laboral.	122-127
4.5.4 Total Puntaje Variable “Proceso de Inclusión Laboral”.	128-129
4.6 Análisis de la variable “Contexto personal y social del usuario”	130-131
4.6.1 Indicador Tipo de Discapacidad.	132-133
4.6.2 Indicador Seguridad Social.	133-136
4.6.3 Indicador Nivel de Escolaridad	136-138
4.6.4 Indicador Grado de Autovalencia.	138-142
4.6.5 Indicador Redes de Apoyo.	142-146
4.6.6 Total Puntaje Variable “Contexto Personal y Social del	147-

usuario”	148
Capítulo V: Conclusiones.	
5.1 Presentación.	150
5.2 Reflexiones en relación a la Teoría.	151- 152
5.3 Reflexiones en relación al proceso metodológico.	153- 154
5.4 Reflexiones en relación a los aportes a la profesión.	155
Bibliografía.	
Bibliografía	157
Linkografía	158
Anexos.	
Cuestionario N°1	160- 164

Índice de cuadros.

Contenidos	Páginas.
Cuadro 1: Identificación de la Institución.	12
Cuadro 2: Diferencias entre integración e inclusión.	29
Cuadro 3: Imagen representativa entre exclusión, segregación, integración e inclusión.	30
Cuadro 4: Cronología de la legislación Chilena en materia de discapacidad.	43-46
Cuadro 5: Clasificación de discapacidades.	46
Cuadro 6: Proceso de certificación de personas en situación de discapacidad.	48
Cuadro 7: Fuentes de ingreso – organizaciones evaluadoras.	48-49
Cuadro 8: Cuadro de población según sexo de personas en situación de discapacidad.	49
Cuadro 9: Sector en el cual se desarrolla la PeSD.	56
Cuadro 10: Número de trabajadores en situación de discapacidad que tenía la empresa.	56
Cuadro 11: Clasificación según sexo de los trabajadores en situación de discapacidad.	56
Cuadro 12: Tipo de discapacidad que poseen.	56-57
Cuadro 13: Posición de los trabajadores en situación de discapacidad dentro de la Empresa.	57
Cuadro 14: Tipo de Jornada laboral.	57
Cuadro 15: Evaluación de la empresa.	57
Cuadro 16: Operacionalización de las variables.	76
Cuadro 17: Objeto de evaluación.	77
Cuadro 18: Técnicas de recolección de datos.	78-79
Cuadro 19: Tabla Gantt.	82
Cuadro 20: Variable “Calidad de la condición laboral del trabajador”.	90
Cuadro 21: Análisis de acuerdo al puntaje.	92
Cuadro 22: Análisis de acuerdo al puntaje.	94
Cuadro 23: Análisis de acuerdo al puntaje.	95
Cuadro 24: Análisis de acuerdo al puntaje.	97
Cuadro 25: Análisis de acuerdo al puntaje.	98
Cuadro 26: Total puntaje variable: “Calidad de la condición laboral”.	100
Cuadro 27: Variable “Proceso de inclusión laboral”.	102- 104
Cuadro 28: Análisis de acuerdo al puntaje.	106
Cuadro 29: Análisis de acuerdo al puntaje.	108

Cuadro 30: Análisis de acuerdo al puntaje.	109
Cuadro 31: Análisis de acuerdo al puntaje.	11
Cuadro 32: Análisis de acuerdo al puntaje.	112- 113
Cuadro 33: Análisis de acuerdo al puntaje.	114
Cuadro 34: Análisis de acuerdo al puntaje.	115- 116
Cuadro 35: Análisis de acuerdo al puntaje.	117
Cuadro 36: Análisis de acuerdo al puntaje.	119
Cuadro 37: Cuadro de las barreras laborales.	120
Cuadro 38: Factores negativos del mundo laboral.	121
Cuadro 39: Factores positivos del mundo laboral.	123
Cuadro 40: Análisis de acuerdo al puntaje.	124- 125
Cuadro 41: Análisis de acuerdo al puntaje.	126
Cuadro 42: Análisis de acuerdo al puntaje.	127
Cuadro 43: Análisis de acuerdo al puntaje.	128
Cuadro 44: Total puntaje variable “Proceso de inclusión laboral”	130- 131
Cuadro 45: Análisis de la variable “Contexto personal y social del usuario”	134
Cuadro 46: Análisis de acuerdo al puntaje.	138
Cuadro 47: Análisis de acuerdo al puntaje.	138
Cuadro 48: Análisis de acuerdo al puntaje.	139
Cuadro 49: Análisis de acuerdo al puntaje.	140- 141
Cuadro 50: Análisis de acuerdo al puntaje.	142
Cuadro 51: Análisis de acuerdo al puntaje.	143- 144
Cuadro 52: Análisis de acuerdo al puntaje.	145- 146
Cuadro 53: Total puntaje variable “Contexto personal y social del usuario”	147

Índice de gráficos.

Contenidos	Páginas.
Grafico 1: Población en situación de discapacidad según tramos de edad	50
Grafico 2: Población en situación de discapacidad que trabaja y que no trabaja.	50
Grafico 3: Población en situación de discapacidad según trabajo de discapacidad.	51
Grafico 4: Caracterización de los usuarios del programa según su sexo.	86
Grafico 5: Variable sexo PeSD en la Quinta región.	86
Grafico 6: Variable edad de los usuarios del programa.	87
Grafico 7: PeSD mayor de 18 años en la Quinta región.	88
Grafico 8: Variable tiempo de permanencia en el programa.	88
Grafico 9: Sector de la Empresa.	91
Grafico 10: Distribución de la categoría ocupacional a nivel nacional de las PeSD.	91
Grafico 11: Tipo de Contrato.	93
Grafico 12: Tipo de contrato PeSD a nivel nacional.	94
Grafico 13: Tiempo de permanencia en la empresa.	95
Grafico 14: Función en la empresa.	96
Grafico 15: Estudio SOFOFA: Función de las PeSD.	96
Grafico 16: Salario de los usuarios del programa.	98
Grafico 17: Indicador: Opinión de la empresa. Pregunta 1	105
Grafico 18: Indicador: Opinión de la empresa. Pregunta 2	107
Grafico 19: Indicador: Opinión de la empresa. Pregunta 3	108
Grafico 20: Indicador: Opinión de la empresa. Pregunta 4	110
Grafico 21: Indicador: Opinión de la empresa. Pregunta 5	111
Grafico 22: Indicador: Opinión sobre el proceso de inclusión. Pregunta 1	113
Grafico 23: Indicador: Opinión sobre el proceso de inclusión. Pregunta 2	115
Grafico 24: Indicador: Opinión sobre el proceso de inclusión. Pregunta 3	116
Grafico 25: Indicador: Opinión sobre el proceso de inclusión. Pregunta 4	118
Grafico 26: Indicador: Opinión sobre el proceso de inclusión. Pregunta 5	119
Grafico 27: Indicador: Opinión sobre el ambiente laboral. Pregunta 1	122
Grafico 28: Indicador: Opinión sobre el ambiente laboral. Pregunta 2	123
Grafico 29: Indicador: Opinión sobre el ambiente laboral. Pregunta 3	125
Grafico 30: Indicador: Opinión sobre el ambiente laboral. Pregunta 4	126
Grafico 31: Indicador: Tipo de discapacidad.	132
Grafico 32: Estudio SOFOFA: Grado de discapacidad estudio.	132
Grafico 33: Indicador: Seguridad social. Pregunta 1	133
Grafico 34: Indicador: Seguridad social. Pregunta 2	135

Grafico 35: Indicador: Seguridad social. Pregunta 3	135
Grafico 36: Indicador: Nivel de escolaridad.	136
Grafico 37: II Estudio nacional de discapacidad, nivel de escolaridad.	137
Grafico 38: Indicador: Grado de autovalencia. Pregunta 1.	138
Grafico 39: Indicador: Grado de autovalencia. Pregunta 2	140
Grafico 40: Indicador: Grado de autovalencia. Pregunta 3	141
Grafico 41: Indicador: Redes de Apoyo. Pregunta 1	143
Grafico 42: Indicador: Redes de Apoyo. Pregunta 2	144
Grafico 43: Indicador: Redes de Apoyo. Pregunta 3	155

Índice de esquemas.

Contenidos

Páginas.

Esquema n°1: Organigrama de la Institución.	16
Esquema n°2: Interacción de conceptos CIF.	27
Esquema n°3: Flujograma del modelo Empleo con Apoyo.	67

Capítulo I.
“Marco Institucional”.

1.1 Introducción.

El siguiente capítulo recopila la información general de la institución patrocinante “*Avanza Inclusión*”, en la cual se detallaran sus lineamientos, principios, radio de acción, programas que ejecuta la organización, y sujetos de atención, entre otras características generales de la institución.

De esta manera se pretende dar a conocer el contexto en el cual se desarrollará el Seminario de Título llamado “*Evaluación de los factores que favorecen o dificultan la inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral*”.

1.2 Identificación de la Institución.

Identificación de la Institución.	
Nombre de la Institución	Avanza Inclusión.
Dirección	Av. Valparaíso, Edificio Italia n°230, 7° piso oficina 730.
Teléfono	032 – 3123405
Horario de Atención	De Lunes a Viernes de 10.00 a 13.00 Hrs y de 15.00 a 19.00 Hrs.
Correo Electrónico	comunicaciones@avanzainclusion.cl
Tipo de Atención	Atención de trato directo.
Cobertura	Cupos limitados por programa y talleres. Aproximadamente 76 cupos en total.
Caracterización	Hombres y Mujeres desde los 17 años, que se encuentren en situación de discapacidad mental, auditiva o visual.
Radio de Acción	Con respecto al trabajo de los programas y talleres se realiza en la ciudad de Viña del Mar ya que el trabajo se realiza de manera directa con los usuarios; pero el radio de acción de los profesionales en lo que son conferencias, ponencias y congresos se realiza dentro de Chile como también en el extranjero.

Cuadro n°1, Elaboración alumno seminarista.

Avanza Inclusión, es una institución que promueve la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, para que alcancen, a través del empleo, una participación activa y autónoma en la sociedad como sujetos de pleno derecho para realizar esta labor se basan en lo que es el modelo de inclusión del “Empleo con Apoyo”, que consiste en la entrega de apoyos directos e individualizados en el puesto de trabajo, para que la persona pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa, acompañado por un profesional especial, que se denomina “Preparador Laboral”.

La institución desarrolla su trabajo en la ciudad de Viña del Mar, desde el año 2010, consolidando su trabajo al transcurrir los años, tomando cada vez más relevancia y notoriedad gracias a los beneficios que brinda a sus usuarios; cabe mencionar que su labor no solo se queda en lo que es el trabajo directo con personas tengan algún grado de discapacidad si no también ofrece *Programas de inclusión y de Formación* a personas con discapacidad, sus familias y empresas y

a la comunidad en general, de esta forma logrando un trabajo en red con todos los actores involucrados.

El método de Empleo con Apoyo con el cual la institución realiza su labor está enmarcado bajo la innovación que pide la Convención de la Organización de Naciones Unidas para favorecer los procesos de inclusión. Teniendo en cuenta lo anterior la institución líder en inclusión laboral de personas con discapacidad es la *Asociación Española de Empleo con Apoyo*” (de aquí en adelante *AESE*), de la cual *Avanza Inclusión* es socia desde el año 2013 siendo la segunda institución a nivel nacional de adscribirse a ella. *La AESE* es la encargada de velar porque se cumplan los criterios de calidad que establece la *Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE)*. De esta forma el trabajo que realiza la institución es innovador en la labor de inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral como también en la inclusión y la búsqueda de una autonomía plena por parte de ellos, entregándole las herramientas necesarias.

1.3 Valores de la Institución.¹

La institución se basa en valores que guían el trabajo con sus usuarios que son los siguientes:

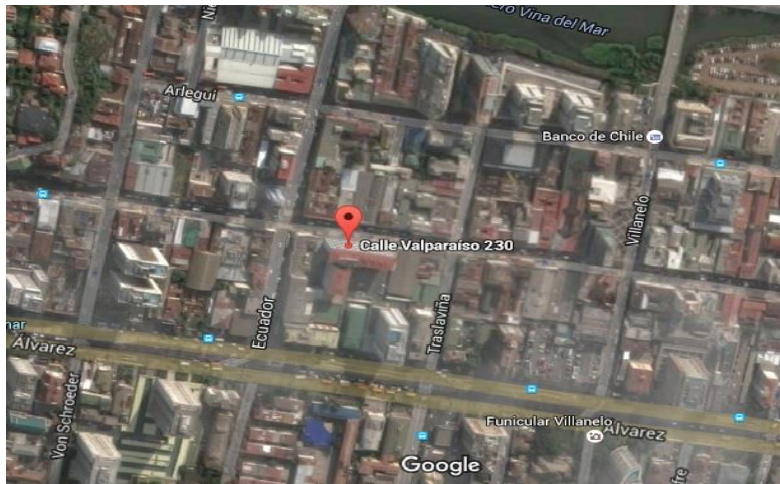
- **Respeto** por cada uno de los sujetos implicados en la organización (profesionales y usuarios), sus decisiones y proyectos de vida.
- **Confianza** en las capacidades y potenciales de cada usuario y profesional.
- **Compromiso** responsable con las necesidades de los usuarios insertos en la sociedad.
- **Flexibilidad** en la entrega de servicios, resguardando su pertinencia de acuerdo al momento y necesidad de cada usuario.
- **Innovación** en los servicios impartidos a través de participación constante.

Es mediante estos valores por los cuales se basa el trabajo de la institución, los cuales están directamente relacionados con la búsqueda de una buena atención y una buena ejecución por parte de los profesionales con la intención de que el proceso de desarrollo de los usuarios se logre de la mejor manera, así como también el proceso de inclusión cuando se encuentren en el programa “Empleo con Apoyo”.

1.4 Ubicación Geográfica.

La institución Avanza Inclusión se encuentra ubicada en la ciudad de Viña del Mar, en la Quinta Región, específicamente en Avenida Valparaíso, Edificio Italia n° 230, 7mo piso, oficina 730. Es en esta locación en la cual se realizan los programas que ofrece la institución, la cual cuenta con oficinas independientes y en donde tanto los profesionales como los usuarios realizan sus labores.

¹ <http://186.64.117.180/~avanzain/avanza/>



Teléfono: 032 3123405.

Correo: comunicaciones@avanzainclusion.cl

1.5 Cobertura y Radio de Acción.

Avanza Inclusión como institución se encuentra solamente en la Quinta Región, en la ciudad de Viña del Mar en la cual realizan sus labores con los usuarios que se encuentran en los distintos programas que se ejecutan en la institución.

Aunque si bien su radio de acción se despliega más allá de la quinta región, ya que si bien su principal función es el trabajo directo con personas con discapacidad, también realizan conferencias, ponencias, participaciones en congresos ya sea a nivel empresarial como también a nivel educacional en distintas casas de estudios a nivel nacional como internacional en donde el tema de la inclusión y tomado desde la perspectiva de la inclusión laboral con el método del Empleo con Apoyo lo hace aún más innovador para los distintos estudiantes.

1.6 Recursos.

1.6.1 Financiamiento.²

Avanza Inclusión es una institución sin fines de lucro y autogestionada, la institución no cuenta con financiamiento fijo por parte de Estado, sus únicos ingresos se hacen mediante socios con aporte mensual, la mensualidad de los programas y talleres, rifas, colectas, fondos concursables, y la realización de programas de formación con servicios orientados a universidades, profesionales y organizaciones de la región.

1.6.2 Recursos Humanos.

En la institución trabajan once profesionales distribuidos en los distintos programas y talleres además de las tareas directivas como también del área comunicacional.

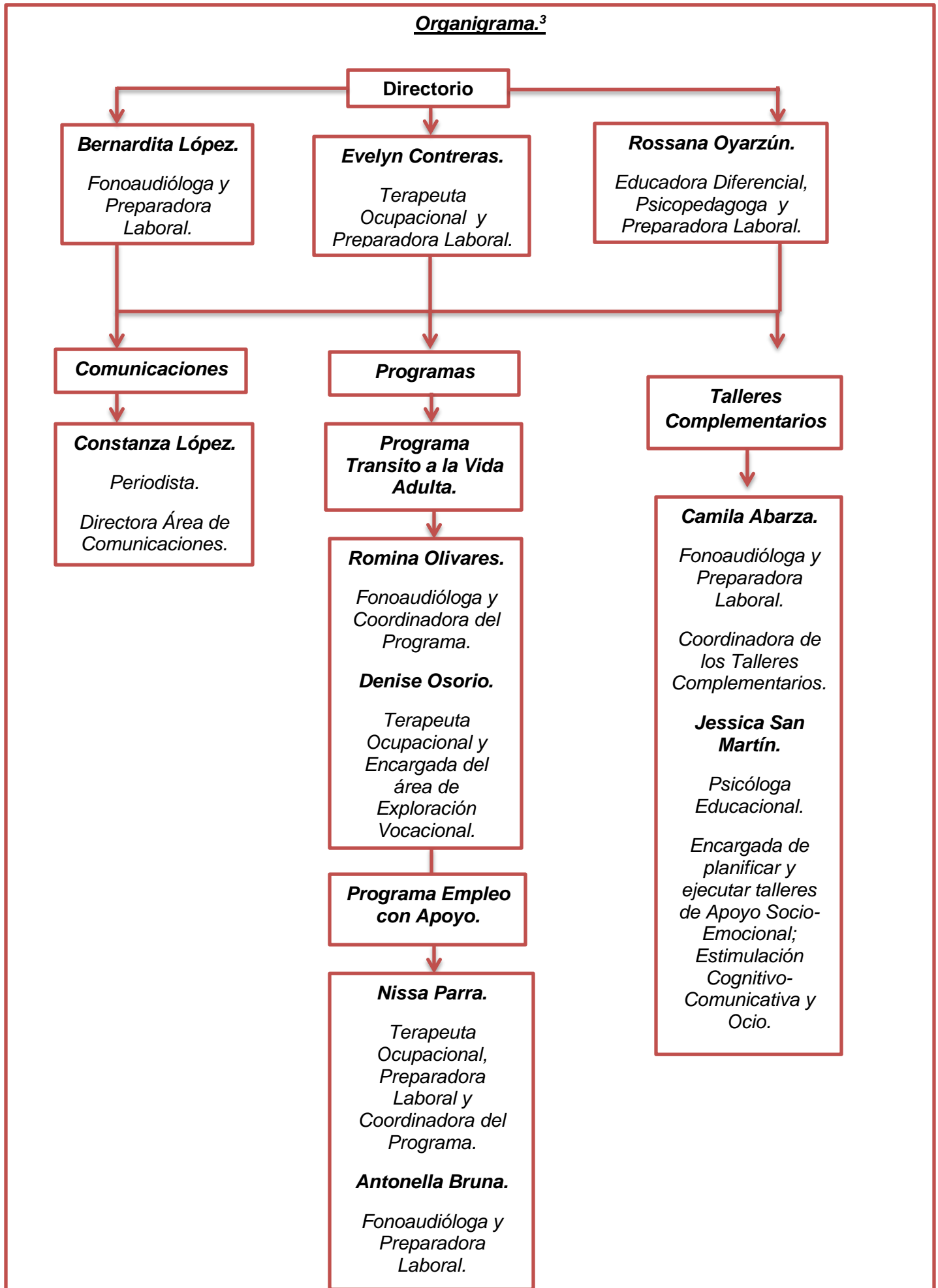
² <http://186.64.117.180/~avanzain/avanza/>

1.7 Sujetos de Atención.

Avanza Inclusión posee una atención del tipo trato directo con jóvenes tanto hombres como mujeres que se inscriben en los talleres o programas, con el fin de que con la ayuda profesional pueda reestructurar su forma de ver la vida y lograr un cambio hacia la autonomía.

1.8 Organigrama de la Institución.

En el siguiente cuadro se presenta el organigrama de la institución *Avanza Inclusión* en el cual se encuentran los distintos profesionales y las áreas en las cuales se encuentran ubicados.



³ Esquema N°1, Creación del Estudiante Seminarista.

1.9 Programas de la Institución.

Avanza Inclusión en su labor con las personas con discapacidad ofrece tres programas y talleres complementarios los cuales buscan que las personas en situación de discapacidad logren una autonomía de manera plena para lograr que se desenvuelva en la cotidianidad como cualquier persona.

A continuación se detallaran los tres programas ofrecidos por la institución, además de la variedad de talleres que se imparten:

1.9.1 Programas.

Programa Acercamiento a la Comunidad: Este programa fomenta el desarrollo de la autonomía de la persona en situación de discapacidad, con el fin de conseguir una vida lo más autónoma posible, a través de actividades del diario vivir en la comunidad.

Este programa busca desarrollar habilidades sociales, autonomía urbana, manejo del dinero, de responsabilidades y pertenencias personales, además de administración de ocio y tiempo libre, considerando siempre sus propias decisiones.

Programa Transito a la Vida Adulta: Este programa busca que el usuario logre reconocer sus habilidades y limitaciones personales en relación al mundo del trabajo, y desarrolle habilidades genéricas relacionadas con el ingreso al mercado laboral, tales como hábitos laborales, manejo del dinero, autonomía urbana y conocimiento de normativas, y requisitos laborales vigentes; también busca que el usuario conozca e indague en los diversos perfiles laborales posibles para su futuro, y logre identificar el suyo para su búsqueda de empleo, a través de la realización de prácticas laborales.

Programa Empleo con Apoyo: En este programa se busca que el usuario logre encontrar un puesto de trabajo acorde a su perfil laboral en una empresa, desarrollando tareas de manera eficiente y productiva acordes a sus capacidades, siendo supervisada en el puesto de trabajo por un Preparador Laboral, para el aprendizaje de tareas, la resolución de conflictos o cualquier nuevo desafío.

Es en estos programas donde los usuarios se integran dependiendo de sus intereses y según el grado de independencia que tengan, ya que el orden lógico en el cual se deben realizar es el presentado anteriormente.

1.9.2 Talleres Complementarios.

Taller de Habilidades Socioemocionales: Este taller está diseñado para acompañar el tránsito a la vida adulta y la inserción al trabajo, desarrollando y fomentando habilidades que faciliten su adaptación e integración en la comunidad.

Taller de Estimulación cognitivo - comunicativo: Este taller está diseñado para mantener el desarrollo de las habilidades de atención, memoria, lenguaje y funciones ejecutivas.

1.10 Redes de Apoyo.

La institución para llevar a cabo su labor y sobre todo la del programa “Empleo con Apoyo”, necesita de redes de apoyos empresariales para lo que es la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mundo laboral. Para esto se han llegado a distintos convenios en los cuales los usuarios pueden realizar sus pasantías y ver así la posibilidad de adaptación al puesto de trabajo.

Dentro de las empresas que se encuentran en estos convenios con la institución son las siguientes:

- Cámara de Diputados del Congreso Nacional.
- Melbourne Café.
- Farmacias Knop.
- Xurros Café.
- Universidad Viña del Mar.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Sushi Mestizzo.
- Campomar Limitada.
- Jumbo.
- Empanadas Lucía.
- Universidad de Valparaíso.
- Phonak.
- Telepizza.
- Suzuval.
- Fullerton.
- Tienda Emma.

Capítulo II.

“Marco Referencial”

2.1 Introducción.

La discapacidad ha existido desde tiempos inmemorables en todas las sociedades y en todas las clases sociales, sin embargo, ha sido recientemente que se ha comenzado a mirar a quienes padecen alguna discapacidad como sujetos de derecho. Antiguamente, las personas solían aislar y ocultar a los discapacitados, producto de la ignorancia, superstición y miedo, lo que ha generado aislamiento y retraso en el desarrollo de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

Las primeras entidades o instituciones que pusieron este tema en la palestra, fueron instituciones de carácter social, principalmente la Organización de Naciones Unidas en conjunto con organizaciones de discapacidad. Estos comenzaron a desarrollar un nuevo enfoque para definir la discapacidad (concepto actual), partiendo por impedido, para dar paso minusválido y actualmente discapacitado. Esta nueva conceptualización surge de la necesidad de elaborar una definición que no fuera excluyente ni discriminatoria y que permitía disfrutar de las mismas oportunidades en un pie de igualdad y de las mejoras en las condiciones de vida, se hacía imprescindible.

2.2 Trabajo Social.

La Federación Internacional de Trabajo Social y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social, define a la profesión como: *“La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con el entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social”*.

De acuerdo a la revista *“El trabajo social como tecnología”* de Nidia Aylwin, Liliana Briceño, Mónica Jiménez, Wanda Lado. Se infiere que el trabajo social es una disciplina que se preocupa del estudio y tratamiento de problemas sociales que caracterizan a personas, grupos y comunidades, con el fin de mejorar su estado de bienestar social.

2.2.1 Objetivos del Trabajo Social.

Objetivo General.

- “El objetivo general del Trabajo Social es el bienestar social, a través de él se alcanza el desarrollo de la persona humana en sociedad”. Este objetivo supone el esfuerzo permanente por conseguir la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos los hombres.⁴

Objetivos Específicos.

- Promover y fortalecer la organización de los grupos, ya que a través de ellos coordinar sus esfuerzos para solucionar sus problemas comunes.
- Promover la participación de los individuos y grupos mediante su incorporación organizada y consciente en el plano de las decisiones y la acción.
- Contribuir al desarrollo de una consciencia crítica y solidaria que permita a las personas y grupos modificar constructivamente la sociedad.
- Promover la capacitación de individuos o grupos, proporcionándoles los elementos teóricos y técnicos necesarios para que aumente su eficacia y autonomía en el futuro, sin la necesidad de ayuda externa o con la menor dependencia.

2.2.2 Los Valores y Principios del Trabajo Social.

De los principios profesionales de respeto, aceptación, autodeterminación e individualización, nacen y sustentan los valores que están presentes en cada profesional, es decir, toda acción profesional debe estar impregnada de dichos principios.

⁴ “El trabajo social como tecnología social”: Nidia Aylwin, Liliana Briceño, Mónica Jiménez, Wanda Lado.

El Trabajador Social Natalio Kisnerman, propone principios universalizados de la profesión, que son los siguientes:

- Tolerancia.
- Aceptación.
- Sin prejuicios.
- Autodeterminación.
- Respeto a la vida.
- Verdad.
- Confidencialidad.
- Confiabilidad.
- Empatía.
- Ayuda.

2.2.3 Trabajo Social y Discapacidad.

Los orígenes del Trabajo Social se basan principalmente en la búsqueda constante de dar satisfacción a las necesidades de las personas, con la finalidad de que estas mejoren su calidad de vida. A lo largo de la historia, las personas han buscado de una u otra forma intervenir en las necesidades sociales atravesando por formas tan simples como en códigos de conducta, caridad, beneficencia, filantropía, etc. Hasta nuestros días que se ha constituido como profesión, es decir, que actualmente se emplean métodos científicos en estas intervenciones. Lo que favoreció el enriquecimiento y crecimiento del Trabajo Social. Definiéndolo en el día de hoy como una tecnología social ya que se aplican teorías de las ciencias sociales en el campo del bienestar social, por lo tanto se le otorga una aproximación más científica a la realidad y se le da mayor eficacia a la acción.

El Trabajo Social tiene como objeto, “los sectores que tienen limitaciones para la satisfacción de sus necesidades básicas y que necesitan de un agente externo para enfrentar y superar su situación”

En la sociedad nos encontramos con la existencia de sectores que tienen mayores limitaciones para dar satisfacción a sus necesidades, encontrándose dentro de este grupo a aquellas personas con menores ingresos, que tienen mayores dificultades para acceder a la vivienda, salud, educación, etc. Sin embargo encontramos otros grupos de la sociedad que se encuentran excluidos y que también son parte del objeto del trabajo social; dentro de los cuales identificamos a las minorías sexuales, etnias, género, discapacitados, extranjeros, etc.

Para efectos de este documento, se planteó que “el hombre tiene gran capacidad de adaptación a diversos medioambientes naturales. No obstante, no

está dotado de mecanismos claramente desarrollados para satisfacer sus necesidades bajo las formas socialmente prescritas...Fundados en el conocimiento científico disponible podemos afirmar que tanto los individuos como las organizaciones son sujetos interdependientes, pues solo pueden satisfacer sus necesidades mediante la asociación...Son sujetos interdependientes aquellos individuos y organizaciones capaces de establecer relaciones de interdependencia social”⁵

El Trabajo Social se preocupa de otorgar herramientas para dar satisfacción a las necesidades de las personas, y por sobre todo si se trata de un problema social.

Un problema se transforma en social cuando afecta a un gran número de personas, tal es el caso de las personas discapacitadas, este fenómeno se agrava cuando lo comparamos con el factor de la pobreza ya que muchas veces las discapacidades están vinculadas estrechamente a dicho problema social, como por ejemplo la desnutrición infantil, la deshidratación y las infecciones por falta de higiene, casi siempre acompañadas de insuficiente estimulación y aislamiento social. La deficiencia de hierro se asocia con una disminución de la capacidad intelectual aún varios años más tarde de cuando ocurre y afecta a las mujeres en edad fértil, embarazadas y lactantes. Ocasiona mayor riesgo de fracaso escolar, menos capacidad de trabajo muscular y menor defensa ante las infecciones.

Afirmando además que las deficiencias son las más frecuentes en un contexto de pobreza, por mala calidad nutricional, con infecciones reiteradas y con un ambiente insalubre.

Actualmente persisten las actitudes discriminatorias de la sociedad hacia lo que se cree distinto. Sobre este punto cabe agregar que el tipo y grado de discapacidad influye en la percepción de las otras personas y su disposición a integrar a las personas con discapacidad.

Es sabido que quienes no han tenido situaciones de proximidad con personas con discapacidad, tienen reparos para el trato con las mismas, y al contrario, aquellos que han tenido o tienen trato más habitual con personas con discapacidad, disminuye y el vínculo asimétrico instaurado, y por lo tanto la diferencia resulta relativa, y el trato discriminatorio desaparece.

Son considerables las reflexiones sobre las actitudes sociales frente a la discapacidad de los no discapacitados; indiferencia, silencio, pedido de pautas de comportamiento, sobreprotección, desprotección, ocultamiento, temor al “contagio”.

⁵ Patricio García Letelier, Asistente Social, docente de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

Se puede apreciar además que cuando mayor es la discapacidad, son menores las posibilidades de integración y (en relación a la habitualidad), cuanto se produce un trato más frecuente, disminuye el desconocimiento y aminora el prejuicio, lo que posibilitaría la integración.

La finalidad del Trabajo Social y sus orígenes y objetivos reflejan el compromiso ideológico con un sector vulnerado históricamente y expresan las dimensiones de la persona. Dicha intervención requiere como condición el trabajo interdisciplinario e intersectorial, de saberes de profesionales y de sus destinatarios. Son sus objetivos⁶:

- Promover el bienestar intersubjetivo y social de la persona con discapacidad teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.
- Propiciar la inserción de las personas con discapacidad a su ambiente familiar, social y laboral contribuyendo a potenciar la supresión de las barreras que impiden una inclusión plena.
- Incentivar a grupos y personas con discapacidad a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.
- Impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas.
- Favorecer el desarrollo de conductas solidarias, humanas y proactivas que apunten a impactar en las políticas públicas y en la conciencia colectiva, contribuyendo a la paulatina y total desaparición (en el proceso de equiparación de diferencias y oportunidades), de la discriminación, la marginación y el aislamiento.
- Intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

El Trabajo Social cuenta con distintas herramientas de intervención en los distintos niveles de abordaje, aunque la planificación es la herramienta por excelencia. Es un proceso lógico, coherente, consecutivo, mediante el cual se alcanzan los objetivos anticipándose a los hechos, previendo situaciones y acontecimientos del ámbito social.

Al elaborar una planificación, la comunidad y sus personas se encuentran ante situaciones pensadas, previstas, debatidas en un plano mental y concreto que derivan en un menor grado de incertidumbre hacia lo que está por venir, en un aspecto determinado a la realidad.

La elaboración de proyectos sociales nace como consecuencia del deseo de mejorar la realidad en la que vivimos y la búsqueda de una calidad de vida aceptable.

⁶ Mg. Helga Ticac, Facultad de derecho y ciencias sociales, Universidad Nacional del Camahue, Argentina.

Los proyectos sociales se orientan hacia la resolución de problemas, necesidades y carencias proyectando hacia lo que desean apuntar, cambiar, mejorar. Por lo tanto el proyecto social contempla fundamentalmente aspectos de las necesidades básicas insatisfechas e indirectamente influyen otras necesidades psicosociales como el reconocimiento, la dignidad, autoestima, la seguridad, el sentido entre otras.

2.3 Concepto de Discapacidad.

Al referirnos a la discapacidad inmediatamente se nos viene a la mente aquella persona que utiliza silla de ruedas para desplazarse o aquella que identificamos por sus rasgos faciales como Síndrome de Down. Sin embargo la discapacidad abarca mucho más que estos dos tipos, y para poder entender y comprender de mejor manera este concepto debemos saber que significa. Es por esto que citamos la definición que elaboró las Naciones Unidas en 1982, un año después de que esta institución declarara el año internacional del niño “impedido”⁷. Define discapacidad, *“como una condición que afecta las capacidades funcionales relativas de una persona, convirtiendo esto fundamentalmente es un fenómeno social, más que un problema individual. Es una condición definida por la interacción entre las propias capacidades mentales y físicas de una persona y su ambiente cultural social y físico”*⁸. Esta fue una de las primeras definiciones que integró otros enfoques es decir, que no se basó solo en una perspectiva médica.

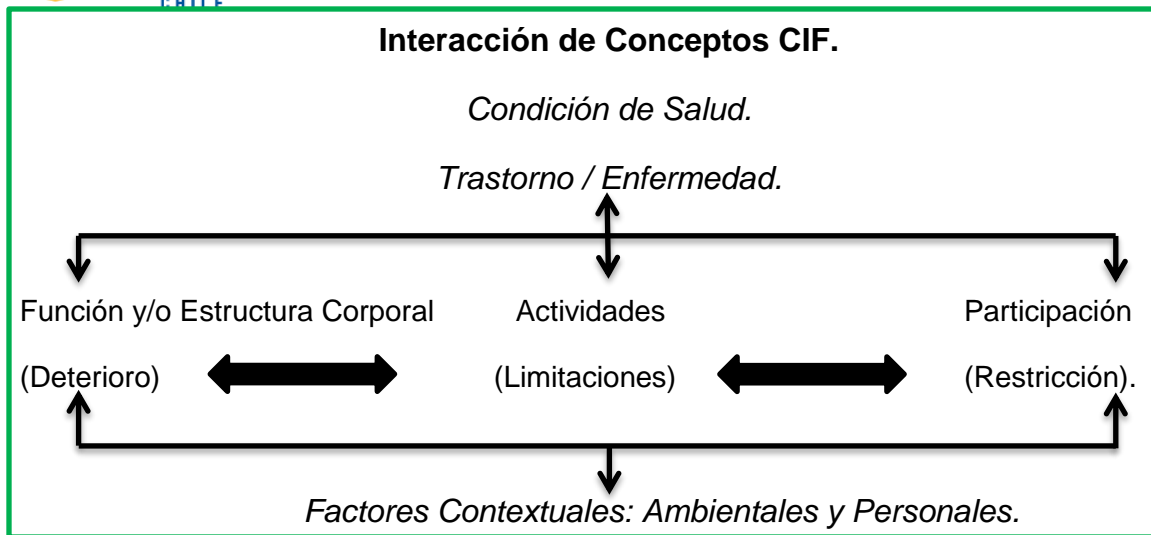
Con el transcurso del tiempo se ha ido complementando esta definición, teniendo como principales protagonistas a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organizaciones de discapacidad, y a la Organización Mundial de la Salud (OMS). Es esta última a través de la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la salud (CIF) la responsable que entendamos actualmente el significado de discapacidad, puesto que integro una nueva perspectiva al definirla no solo desde un enfoque médico, sino desde una mirada holística en donde confluyen múltiples factores como son; las individualidades de cada uno, el entorno físico, el entorno social y cultural, es decir desde un modelo social, *“reconociendo que las limitaciones funcionales son muchas veces producto de la interacción entre las características de una persona y su ambiente físico y social”*⁹, además comprende a la discapacidad en su totalidad y no por separado. Si bien tiene distinto origen, la discapacidad que produce es una sola. La dificultad de integrarse al mundo social o mejor dicho las barreras que interpone la sociedad para que la población discapacitada se integre.

Lo anteriormente mencionado la CIF, lo esquematiza y representa en el siguiente cuadro.

⁷ Se indica en comillas debido a lo obsoleto del término.

⁸ Política Pública para las personas con discapacidad en Chile, aprendiendo de las experiencias internacionales. Por William D. Savedoff.

⁹ Ídem.



Esquema n°2. (Fuente: CIF)

2.3.1 La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud (CIF) define:

- Funciones Corporales como: las funciones fisiológicas de los sistemas del cuerpo (incluyendo aquellas psicológicas) y estructuras corporales como las partes anatómicas de este, tales como órganos, extremidades y sus componentes. La debilitación de estas funciones o estructuras se miden en términos de la desviación o de la pérdida significativa de una norma societal o médica.
- Definición de Actividades: La ejecución de tareas y participación como el desenvolvimiento en situaciones cotidianas.
- Grado de discapacidad: refleja el grado en el cual un individuo tiene dificultad para ejecutar determinadas tareas para desenvolverse en la vida social, incluyendo dimensiones tales como movilidad, autocuidado, trabajo remunerado o participación en la vida cívica.
- Factores ambientales: Incluyen ambiente físico, social y comportamental en que la gente vive y conduce sus vidas.
- Factores personales: Incluyen aspectos tales como género, edad, raza/etnia, forma de vida, hábitos, procedencia social, educación y recursos.

2.4 Exclusión, Segregación, Integración, Inclusión.

El proceso de inclusión de personas con discapacidad, y no solo con este caso, si no también lo podemos llevar a lo que han sido casos como los de las discriminación por etnias, diversidad sexual, extranjeros, etc, ha pasado por distintas fases hasta ahora, que por fin se habla de inclusión, aunque hace muy poco tiempo se hablaba aún de integración. El uso de lenguaje en estos temas, es de mucha relevancia ya que lleva muchas veces a confundirse. Es por esto es que la evolución se podría resumir en estas cuatro términos, *exclusión, segregación, integración e inclusión*; términos que se pasaran a identificar y explicar a continuación.

2.4.1 Exclusión.

Según la Organización de las Naciones Unidas, la exclusión significa que hay grupos que tienen limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales, y políticas existentes en la sociedad, afecta a grupos culturalmente definidos y se encuentra inmersa en las interacciones sociales.

Son características de la *exclusión*, la invisibilidad, el estigma, la discriminación.¹⁰

2.4.2 Segregación.

Se considera segregación, cualquier acción que pretende de manera clara y contundente someter a personas a torturas, que les niega el derecho a la vida y a la libertad, que divide a la población por razas, que impide que determinados grupos raciales participen en la vida social y que les impone una serie de condiciones vitales que van destinadas a hacer desaparecer a aquellos. En el caso de las personas con discapacidad se puede entender en el momento en que se invisibilizan, y que la segregación si bien no se realiza de manera clara o directa, indirectamente los apartan de la vida social, y más claramente de la vida laboral.

2.4.3 Integración.

La integración se refiere a insertar a un grupo minoritario dentro de un grupo mayoritario, pero aun estando diferenciados. Un ejemplo de esto sería la integración de personas en situación de discapacidad en una empresa, donde las personas con discapacidad deben trabajar en un espacio distinto dentro de las dependencias de la empresa con respecto a los otros empleados. Es decir en la integración las personas discapacitadas se suman a situaciones “normales” pero manteniendo la diferencia por tener alguna discapacidad.

¹⁰ Informe Sobre Desarrollo Humano, ONU (1998)

2.4.4 Inclusión.

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades¹¹.

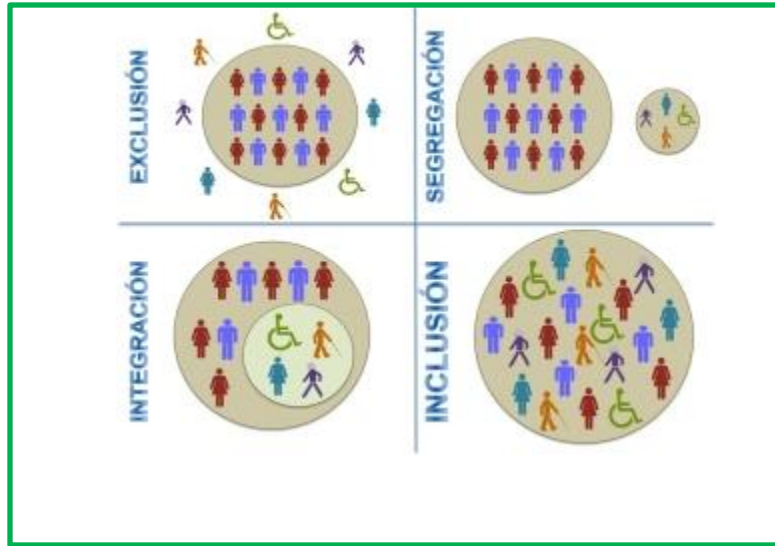
2.4.5 Diferencias entre Integración e Inclusión.

Integración	Inclusión.
Inserción parcial y condicional.	Inserción total e incondicional.
Pide concesión a los sistemas.	Exige rupturas en los sistemas.
Cambios prioritarios para personas con discapacidad.	Cambios que benefician a todos y a cualquier persona.
Se conforma con cambios superficiales.	Exige transformaciones profundas.
Las personas con discapacidad se adaptan a la realidad de los modelos que ya existen en la sociedad.	La sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad, y con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de todos.
Defiende los derechos de las personas con discapacidad.	Defiende los derechos de todas las personas, con o sin discapacidad.
Introduce a los sistemas a los grupos de excluidos que puedan ser aptos.	Introduce a los sistemas a los grupos de excluidos y paralelamente, transforma para que se convierta en sistemas de calidad para todos.
La tendencia a tratar a las personas con discapacidad como un bloque homogéneo.	Valoriza la individualidad de las personas con discapacidad.
Tiende a disfrazar las limitaciones para aumentar las oportunidades de inserción.	No quiere disfrazar las limitaciones porque estas son reales.

Cuadro n°2, Elaboración alumno seminarista.

En el siguiente cuadro se expone más gráficamente los términos anteriormente mencionados.

¹¹ <http://unesdoc.unesco.org/>



Cuadro N°3.

2.5 Discapacidad y su Historia.

A partir de la década del 50 y debido a las miles de personas que sufrieron daños tanto físicos como psicológicos a raíz de las guerras producidas en Europa, es que los estados se vieron en la necesidad de implementar nuevas políticas orientadas a aquellas personas que quedaron con algún tipo de discapacidad. Debido a esto, se empieza a considerar como tema relevante la discapacidad o problema social. Es así como se comienzan a definir nuevos conceptos de discapacidad, promulgación de leyes y políticas públicas. Así mismo se crean instituciones y servicios en Pro de estas personas, las que a su vez toman conciencia de que son sujetos con derechos y comienzan a exigir el cumplimiento de los mismos por parte de los estados.

El año 1981 es considerado por las Naciones Unidas como el año internacional del “Impedido”¹². El año siguiente se realiza el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Este programa proponía equiparar los derechos de las personas con discapacidad (inherente a todo ser humano), derechos de participación plena de la vida en sociedad, mejorando a su vez, las condiciones de vida; económicas, sociales y psicológicas.

Este programa se ejecuta durante el decenio 1983 y 1992 revelando la importancia de trabajar en Pro de un mejoramiento de las condiciones de las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales. En este escenario se elaboran las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades. Cuyo contenido es en base a la experiencia adquirida durante el decenio antes mencionado (1983-1992), llamado “Decenio de las Naciones Unidas por los Impedidos”. “El fundamento político y moral de estas normas se encuentran en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y también la convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos”¹³.

Mediante este documento de las Naciones Unidas realizaron una serie de recomendaciones a los estados que estos integraran a las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales, si bien estas no poseen un carácter de obligatoriedad, si pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional; teniendo sobre si un compromiso moral y político de los estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.

¹² Se escribe entre comillas por tratarse de un concepto obsoleto.

¹³ Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1994.

La finalidad de estas normas consiste en garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres, con discapacidad, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás. En todas las sociedades del mundo existen obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y se dificulta su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades.

Por lo tanto es de responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos. El logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad constituye una contribución fundamental al esfuerzo general y mundial de movilización de los recursos humanos.

2.6. La discapacidad y la igualdad de Derechos.

El maestro Paulo Freire¹⁴, comenzó su tarea enseñando a leer y a escribir a los adultos analfabetos, pero no desde su minorización – asimilándolos a niños pequeños – sino desde el reconocimiento de que la adultez y experiencia surgen al caminar, del compartir, del amor y del sufrimiento. Por ellos su método pedagógico concientizador, hacía evidente lo que estaba oculto, a través de palabras generadoras como: agua, tierra, amor, naturaleza, solidaridad, compromiso, libertad, el *ser persona*.

En realidad antes de Paulo Freire, la minorización de los adultos analfabetos era una forma de invisibilización para mantener una estructura de opresión. Si eran “como niños”, se podía pensar por ellos, decidir por ellos y hasta privarlos de su salario y de la satisfacción de sus necesidades más elementales. Existían solamente por la mediación de terceros.

Este caso de la invisibilización de los adultos analfabetos se puede comparar con la invisibilización de las personas que padecen algún tipo de discapacidad con la cual pasan a ser ciudadanos en una sociedad en la cual no se ven representados e inmersos de manera plena y efectiva.

El rechazo del diferente, y la invisibilización, se sigue practicando en nuestra sociedad, plagada de prejuicios, prepotencias y negaciones de la dignidad humana. Todo lo diferente – se afirma desde ciertos modelos culturales y socio-económicos –, puede y debe ser invisibilizado. A los distintos y diversos se los considera inexistentes o parte del mundo de lo que vale menos (minusválido).

Hoy los excluidos, los marginados, los pobres extremos, los débiles, las víctimas de diversas formas de violencia, los discriminados racial y socialmente y la mayoría de las personas con discapacidad, forman parte del subsuelo de la sociedad; el cambio está en que ahora se pueden percibir estos hechos como una injusticia incompatible con la dignidad humana.

En rigor, el poder, en la economía de mercado y en el marco de la concepción neoliberal imperante, lo ejerce quien tiene la potestad de establecer qué y cuánto vale cada persona, utilitariamente. El pensamiento humanista y sobre todo la doctrina de los derechos humanos, utilitariamente.

Lo más importante de los seres humanos es lo que todos tienen en común, que es precisamente su dignidad, su igualdad esencial, sus derechos.

Según los aportes de la Organización Mundial de la Salud¹⁵ hay distintos modelos que pueden aplicarse para explicar la discapacidad y el funcionamiento. Estos modelos pueden ser expresados en una dialéctica de “modelo medico”

¹⁴ Educador y experto en temas de educación, de origen Brasileño.

¹⁵ Modelo de Funcionamiento y Discapacidad. ICID-2 OMS.

versus “modelo social” y con más propiedad desde un enfoque de derechos humanos.

2.6.1 Modelo Medico.

- **El Modelo Medico** ve a la discapacidad como un problema personal, causado directamente por enfermedad, trauma u otra condición de salud, que requiere de cuidado médico provisto en la forma de tratamiento individual por parte de los profesionales. El manejo de la discapacidad tiene por objetivo la cura o el ajuste del individuo y un cambio conductual. El cuidado médico es visto como el tema principal, y en el nivel político, la principal respuesta es la modificación o reforma de la política del cuidado de la salud.

2.6.2 Modelo Social.

- **El Modelo Social** ve el tema desde su complejidad, considerando no solo los aspectos médicos (tratamiento y rehabilitación) sino el conjunto de factores que determinan la discapacidad, es una visión global de dimensión social, principalmente como un problema creado a nivel social, cuyo objetivo es la integración plena de los individuos a la sociedad. La discapacidad no es un atributo de un individuo, sino la resultante de un conjunto complejo de condiciones entre las cuales se incluyen los obstáculos, ya sea para las personas con discapacidad física como también la carencia de métodos especiales de enseñanza para los chicos disléxicos, sordos y ciegos.

Un factor extraordinariamente importante del que resulta discapacidad, es la concepción que de la misma hay en el imaginario social y la que surge de los modelos que inspiran las políticas de discapacidad.

Si la discapacidad resulta de una lesión, es una “desgracia” que le ocurre a un individuo, que este deberá resolverlo en su ámbito personal. Pero si la discapacidad es concebida como resultante de la interacción entre una necesidad especial (generada por lesión) y los obstáculos específicos existentes en el ambiente, las líneas de acción no se dirigen solo al individuo sino también a remover del ambiente los obstáculos que agravan (y a veces constituyen el principal factor de) la discapacidad.

Estamos a un conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales surgen del entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere de acción social, que implica la responsabilidad colectiva de la sociedad en general, para realizar las modificaciones ambientales necesarias dirigidas a la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

Sin tampoco dejar de mencionar que la discriminación es otra arista en esta problemática, ya que esta es violenta, dura y brutal. Diferencia a los seres

humanos de acuerdo a criterios no válidos. En base a los prejuicios, a los caprichos, a los desbordes de poder de unos pocos.

Las personas con discapacidad sufren diversas formas de discriminación, la primera de las cuales es negar la propia identidad, es decir no asumir su propia condición.

El tema, por lo tanto tiene que ver con las actitudes y la ideología porque requiere de un cambio social, a nivel público y se transforma en una cuestión de derechos humanos. La discapacidad se vuelve, en pocas palabras, un asunto público.

Teniendo en cuenta lo anterior es que Abraham Felperín¹⁶ hace algunas precisiones con respecto al tema de la relación entre la discapacidad y su forma de inclusión adecuada en la sociedad, que son las siguientes:

- Las instituciones que trabajan con personas con discapacidad deben ser interlocutores idóneos y participativos y transmitir los valores que inspiran a sus organizaciones.
- Las personas con discapacidad no constituyen un grupo aparte con interés sectoriales diferenciados. Son miembros de la comunidad que afrontan problemáticas especiales que requieren políticas activas y acción afirmativa de derechos.
- Es una imperiosa necesidad la eliminación de las desigualdades ya existentes y la promoción de cambios sociales que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas. Ello requiere el compromiso de toda la sociedad que posibilite promover la justicia en todas las relaciones humanas.
- Los cambios profundos dependen de promover nuevas actitudes. Por ello es imprescindible la formación innovadora profesionales y docentes tanto los que se encuentran en actividad como los que vendrán.
- Las políticas públicas de discapacidad necesitan recursos presupuestarios adecuados, lo que exige tomar todas las medidas necesarias para que sea posible prever el futuro y encarar solidas políticas de desarrollo humano y promoción de derechos de este colectivo.

Frente a lo anterior es que se hace necesario una serie de reformas y modificaciones no solo en lo que son las políticas públicas destinadas a las personas que padecen algún tipo de discapacidad si no también un cambio en la actitud y mentalidad por parte de la sociedad ya que de esta forma y destacando lo mencionado por los autores anteriormente señalados se podrá realizar una inclusión de manera plena, ya no solo de manera práctica sino también en

¹⁶ Abraham Felperín, Director de la Secretaría de Discapacidad de la Asociación Mutual Israelita Argentina. (AMIA)

igualdad de derechos y dejar así la exclusión que sufren a diario las personas discapacitadas.

2.7 Discapacidad en Chile.

Al referirse de discapacidad en Chile, hay que remontarse a la labor que realizaba la extinguida “*Sociedad por ayuda del Niño Lisiado*”, que nace en Santiago el 08 de Mayo de 1947, cuando un grupo de médicos del Hospital Luis Calvo Mackenna, padres y educadores se unieron para trabajar en la rehabilitación de los niños con secuelas de poliomielitis que en ese entonces había azotado al país. El 14 de agosto de ese mismo año se realiza la primera reunión de socios, en la que se elige un directorio y se redactan los estatutos, en los cuales se fijan los objetivos de la sociedad. La forma en que generaban recursos eran a través de colectas, rifas, canastas familiares y bingos, de esa forma se podía mantener a flote el proyecto de rehabilitación.

En 1950, la Sociedad arrienda una casa en la cual se establecen de manera independiente, donde se establece de esta forma la “Escuela Especial de Lisiados”, pero tras la epidemia de poliomielitis que se intensificó en 1955, la casa no dio abasto para la demanda de atención que debía cubrir. A raíz de esta problemática la Polla Chilena de Beneficencia donó una nueva sede, aún más grande a la que se denominó “Centro de rehabilitación Carlos Urrutia” se sumó un internado y un taller de ortopedia donado por la empresa Chevrolet.

La poliomielitis comenzó a ser tratada bajo el tratamiento de vacunas, por lo que dejó de ser la prioridad de la atención de la institución, fue en ese momento en que variaron los tipos de atención para dar solución y ayuda a personas que llegaban por parálisis cerebral, malformaciones congénitas, discapacidades por accidentes, problemas neurológicos, distrofia muscular progresiva, entre otras enfermedades del aparato psicomotor. Para dar una mejor atención el Gobierno de Dinamarca donó aparatos que permitieron mejorar las salas de atención y los talleres de prótesis y órtesis.

Fue durante más de treinta años que la Sociedad pro-Ayuda desarrollo sin grandes problemas sus labores médicas y educativas, a pesar de no contar con un financiamiento estable por el gobierno, sino a través de donaciones externas. Pero esta situación económica se vería insostenible en el año 1975, obligando ya en 1978 a la Sociedad a no poder seguir dando la atención que brindaba.

Fue en ese momento cuando el animador de televisión Mario Kreutzberger se contacta con el presidente de la Sociedad Don Ernesto Rosenfeld, en el cual llegan a un acuerdo de realizar un programa de televisión que ayudara a recaudar fondos para la Sociedad; en la cual Mario Kreutzberger aprovechando su buen

momento televisivo pudo llegar a un acuerdo con casas televisas y emisoras radiales para su transmisión.

Fue ahí cuando la Teletón, tuvo su primera versión en diciembre de 1978, y ha sido la institución que hasta la actualidad se ha encargado de la rehabilitación de niños y jóvenes con discapacidad, como también sensibilizar a la población sobre este tema, con la finalidad de que sean todos los Chilenos quienes financien esta institución. En esa primera versión la Teletón logro recaudar la suma de \$84.000.000 de pesos, lo que en ese tiempo vendría siendo U\$2.5 millones de dólares.

La Teletón ha generado un gran avance en el tratamiento de la discapacidad, pero también ha generado que la discapacidad (no de manera intencional) solo esté presente en los ciudadanos, dos días al año (días en que se transmite), 27 horas de “amor” en que todos se compadecen más que interesarse y preocuparse por las personas con discapacidad.

Se entiende que es significativa la labor que realizan Organizaciones No Gubernamentales que tienen como eje central la discapacidad. Pero el deber y la responsabilidad se centra en el Estado, pues es este el que tiene que promover, proteger y garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y deberes de todas las personas, y generar las condiciones sociales, culturales y ambientales para que toda persona se integre de manera óptima en la sociedad.

No es hasta el Gobierno del Presidente Patricio Aylwin, en la década de los 90' en donde se dieron los primeros pasos para incorporar en la agenda pública esta temática, siguiendo las tendencias internacionales de la Organización de Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud, y la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo el material es muy escaso y poco se sabe de este grupo de la población. Pero no es hasta enero del año 1994 que se crea la Ley 19.284 sobre la integración social de personas con discapacidad, la cual establece en el artículo 3° inciso 1 lo siguiente: *“se considera persona con discapacidad a todas aquellas que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que lo hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”*.

Junto a la dictación de la Ley, se asignan por primera vez recursos del Estado para contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad, por medio de la creación del Fondo Nacional de Discapacidad, FONADIS, cuya misión era *“contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y*

promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética”.

Por otra parte, en 1992, se crea al interior de la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA, la Comisión de Discapacidad, con el fin de apoyar la integración social laboral y social de las personas con discapacidad. Este organismo también apoya y coordina, hasta la actualidad, a los Consejos Comunales de la Discapacidad, que surgen a nivel local. Los municipios implementan unidades, oficinas o programas de la Discapacidad al interior de sus departamentos sociales.

En el año 1999, el Comité de Ministros Sociales aprobó la Política Nacional de Discapacidad. Este instrumento entrega los principales lineamientos que deben guiar el accionar gubernamental en materia de discapacidad. Entre otros aspectos, destaca la importancia del trabajo intersectorial y multidisciplinario para abordar el tema.

Dicha Ley es actualizada y modificada el 10 de Febrero del 2010, quedando actualmente como la que rige en materias de discapacidad (Ley 20.422) y provocando algunas modificaciones e incluyendo algunos conceptos y definiciones, la definición anteriormente mencionada sobre el término de discapacidad es actualizado en el artículo 5° donde plantea que, *“Persona con discapacidad es 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”.*

Con la modificación de la Ley y la promulgación de la nueva, también se cambia la institucionalidad que normara las políticas públicas y realizara los estudios pertinentes con respecto a la temática de discapacidad; todo esto ligado y bajo la dependencia del Ministerio de Desarrollo Social, es así como deja de existir el Fondo Nacional de Discapacidad para dar inicio a un nuevo servicio, que sería llamado Servicio Nacional de Discapacidad.

2.7.1 Servicio Nacional de Discapacidad.

El Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, es un ente público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad.

La misión del Servicio Nacional de Discapacidad es *“promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a*

través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo”.

Para dar cumplimiento a la misión, es que el Servicio Nacional de Discapacidad se basa en 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.

De esta forma el Servicio Nacional de Discapacidad se convierte en el nuevo ente regulador, innovando las prácticas de la FONADIS y buscando una verdadera inclusión para las personas con discapacidad.

2.7.2 Ley 20.422.

La ley 20.422 vino a modificar y reemplazar la antigua ley de discapacidad 19.284, esta nueva ley le impone al Estado nuevos deberes los cuales debe cumplir a cabalidad para promover de esta manera una mejor calidad de vida, a continuación se presentan los deberes del Estado:

- 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.

La nueva Ley hace su aplicación en varias aristas importantes para las personas con discapacidad, como lo son en materia de vivienda, educación, laboral, recreación, transporte, salud.

En materia de vivienda, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo contemplara en sus programas habitacionales subsidios especiales para adquirir y habilitar viviendas destinadas a ser permanente habitadas por personas con discapacidad.

En educación, el Estado garantizara el acceso a las personas con discapacidad a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial que reciban aportes estatales. Los establecimientos de enseñanza parvularia, básica y media contemplaran planes para alumnos con necesidades educativas especiales y fomentaran en ellos la participación de todo el plantel de profesores.

Los establecimientos de enseñanza regular deberán incorporar todas las adecuaciones (curriculares, de infraestructura y materiales) para facilitar a las personas con discapacidad el acceso a los cursos o niveles existentes. Si no es posible integrar a la persona con discapacidad en la enseñanza regular, debe beneficiarse de la educación especial en el mismo establecimiento o en escuelas especiales. Los establecimientos de educación superior también deberán adecuar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que las personas con discapacidad puedan cursar las diferentes carreras.

Los establecimientos educacionales deberán, progresivamente, adoptar medidas para promover el respeto por las diferencias lingüísticas de las personas

con discapacidad (como personas sordas, personas ciegas o personas sordo ciegas) en la educación básica, media y superior, para que éstas puedan tener acceso, permanencia y progreso en el sistema educativo.

En el ámbito laboral el Estado debe difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, así como crear incentivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. En los procesos de selección de personal los órganos del Estado que indica la ley deben escoger a la persona con discapacidad si hay igualdad de condiciones de mérito.

Selección para educación y empleo: Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo y que exija la rendición de exámenes, deberá adecuar sus mecanismos de selección para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen de ellos.

En el área de la recreación Los canales abiertos y los proveedores de TV por cable deberán aplicar mecanismos que permitan a las personas con discapacidad auditiva acceder a su programación en los casos que determine el reglamento respectivo. Las campañas de servicio público financiadas con fondos públicos, debates presidenciales, propaganda electoral y cadenas nacionales deberán transmitirse con subtítulos e incluir traducción en lengua de señas.

Así como también todos los edificios de uso público o que presten un servicio a la comunidad deberán ser accesibles y transitables sin dificultad para personas con discapacidad, especialmente con movilidad reducida. Esto es extensible, entre otros, a los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público (como parques o plazas). Si en ellos existen ascensores, éstos deben tener espacio suficiente para transportar a las personas con discapacidad.

Asimismo, los recintos que impliquen concurrencia de público (como por ejemplo centros comerciales, cines, estadios, etc.) y que cuenten con estacionamientos, deberán reservar un número para el uso de personas con discapacidad, y deben contar con espacio suficiente para su libre desplazamiento.

2.7.3 Proyecto de modificación por temática de Ley de cuotas de discapacidad.

Se han presentado hace algunos años, proyecto de modificación al código del trabajo con la intención de promulgar una ley de cuotas con respecto a los cupos de personas con discapacidad en el ámbito laboral, la cual aún no ha sido aprobada y la contratación en el país de personas con discapacidad no se encuentra regulada y se deja en manos y en la subjetividad de la empresa.

Chile pertenece desde el año 2010, a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (de aquí en adelante OCDE); organización que la componen actualmente 34 países, y cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.

Dentro de esos países se encuentran Alemania, Bélgica, Estados Unidos, España, Francia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Portugal y México; todos ellos países en los cuales se pueden encontrar ley de cuotas laborales para personas discapacitadas. Siendo en la mayoría de ellos obligación tanto para el sector público como para el sector privado.

La cuota de discapacidad varía entre el 1,9% de Japón al 7% de Italia, de la fuerza de trabajo, encontrándose en la mayoría de los casos cuotas entre el 3% a 7%.

Se encuentran también a la vez países los cuales no establecen números mínimos de trabajadores para la aplicación de la cuota como Bélgica, Irlanda, Israel, Distrito Federal de México y Japón; y países que sí la contemplan, entre un rango de 20 a 100 trabajadores, siendo el número más recurrente entre 20 a 50. (Alemania, 20; España y Italia 50; Francia 20; Israel 100; Italia 50).

Con respecto a esto es que el Servicio Nacional de Discapacidad, indica la urgencia de un marco legal que regule la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, teniendo en cuenta la baja participación de las personas en situación de discapacidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo, entre el 1% y el 7% del producto interno bruto de un país se pierde por no incluir a las personas con algún tipo de discapacidad. Por lo que se debe entender que la inclusión es un factor de desarrollo también para los países.

Teniendo en cuenta lo anterior es que el Servicio Nacional de Discapacidad, que no solo basta con la ley de cuotas, sino más bien que es el primer paso para un largo trabajo hacia la inclusión efectiva.

Todos los países pertenecientes a la OCDE además de poseer ley de cuotas poseen fuertes medidas persuasivas para que los empleadores contraten a personas discapacitadas, y esto se da bajo la entrega de subsidios a la capacitación y/o subsidios de seguridad social. Esta arista es otro tema que preocupa al Servicio Nacional de Discapacidad, por lo cual ha realizado distintas líneas de trabajo que busquen la inclusión, alguna de estas son:

- **Empleo dependiente:** Tiene relación con la articulación de redes tanto públicas como privadas para formar diálogos y gestionar alianzas con respecto a este tema. La cual viene seguida de una segunda parte que es

un concurso público en donde se presentaran distintas iniciativas que busquen la inclusión laboral.

- **Empleo independiente:** El empleo independiente lo que busca que promocionar y apoyar bajo el marco de concurso, proyectos realizados por personas discapacitadas o en conjunto con sus familias para poder obtener recursos de esta manera. Teniendo en cuenta la importancia y realce que ha tenido el “emprendimiento” últimamente.
- **Sello Chile Inclusivo:** Es un reconocimiento que entrega el Gobierno, mediante el Servicio Nacional de Discapacidad a organizaciones tanto pública como privadas que demuestren acciones concretas en materia de inclusión laboral.

Dado lo presentado en los puntos anteriores, es que se puede concluir que esta nueva ley de discapacidad, si bien ha sido mejorada en comparación con la ley anterior, ya que abarca muchos más ámbitos, viene a modernizar y empoderar en materia de discapacidad al nuevo Servicio Nacional de Discapacidad, es en temas como lo laboral que no solo afecta a las personas con discapacidad si no como lo vimos anteriormente al desarrollo de un país, es que hay que modernizar y darle un realce a lo que es la ley de cuotas para personas con discapacidad para que de esta forma se cumpla un paso más hacia la inclusión y hacia una nueva fuerza laboral que se encuentra negada por desconocimiento o prejuicios.

2.7.4 Cronología de la legislación Chilena en discapacidad.¹⁷

N° de la Norma.	Materia	Fecha de Publicación
Decreto N°1.950	Reglamento sobre importación de vehículos para personas lisiadas. Ministerio de Hacienda.	11 de septiembre de 1970.
Decreto N° 1.447	Establece normas para accesos de lisiados a edificios de la administración del Estado. Ministerio de Obras Públicas.	26 de septiembre de 1980.
Decreto N° 47	Ordenanza general de urbanismo y construcciones en el artículo 2.2.8, establece el desplazamiento de personas con discapacidad por espacios de uso público (cruces peatonales, veredas, control de semáforos, mobiliario urbano, estacionamientos). Ministerio de Vivienda.	5 de junio de 1992.

¹⁷ www.bcn.cl/leyes_temas/leyes_por_tema.2006-02-06.6162636954

Decreto N°17	Reglamenta la aplicación del inciso final del artículo 57° de la Ley N°19.284, (Procedimiento reglamentario para la elección de los representantes del Consejo del Fondo Nacional de Discapacidad). Ministerio de Planificación y Cooperación.	28 de febrero de 1994.
Decreto N° 227	Establece edad de permanencia de alumnos discapacitados en el sistema educacional. Ministerio de Educación.	9 de julio de 1994.
Decreto N° 1.137	Aprueba el reglamento del Registro Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Justicia.	23 de noviembre de 1994.
Decreto N° 249	Reglamenta el artículo 39 de la Ley N° 19.284, (personas naturales interesadas en importar vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad). Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.	1 de diciembre de 1994.
Decreto N° 2.505	Aprueba el reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad. Ministerio de Salud.	7 de marzo de 1995.
Decreto N° 939	Reglamenta el sistema de reintegro de la totalidad de los gravámenes aduaneros que se paguen por la importación de ayudas técnicas que señala (prótesis auditivas, visuales y físicas, equipos, medicamentos y elementos necesarios para terapia y rehabilitación de personas con discapacidad, etc.) Ministerio de Hacienda.	22 de mayo de 1995.
Decreto N° 2.542	Aprueba el reglamento sobre reconocimiento de entidades calificadoras de discapacidad. Ministerio de Salud.	23 de enero 1996.
Decreto N° 854	Acuerdo con el programa de las	28 de agosto de 1997.

	Naciones Unidas para el desarrollo sobre el proyecto del Gobierno de Chile, denominado “Difusión de las normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en los principales sectores de opinión de Chile” Ministerio de Relaciones Exteriores.	
Decreto N° 201	Fija plazo para cumplir requisitos que indica. (accesibilidad a edificios que atienden público) Ministerio de Vivienda.	2 de febrero de 1999.
Decreto N°1	Reglamenta el capítulo II del Título IV de la Ley N°19.284 (el sistema escolar nacional, en su conjunto, deberá brindar alternativas educacionales a educandos que presenten necesidades educativas especiales). Ministerio de Educación.	11 de febrero del 2000.
Decreto N°99	Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Ministerio de Relaciones Exteriores.	20 de junio de 2002.
Decreto N° 29	Fija forma de pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media. Ministerio de Educación.	9 de abril de 2005.
Decreto N° 201	Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Ministerio de Relaciones Exteriores.	17 de septiembre del 2008.
Ley N° 17.238	Otorga franquicias a la importación de vehículos para personas con discapacidad.	22 de noviembre del 1969.
Ley N° 19.284	Establece normar para la plena integración social de personas con discapacidad.	14 de enero de 1994.
Ley N° 19.900	Modifica la Ley N° 18.290 de	9 de octubre de 2003.

	tránsito, sobre estacionamientos para discapacitados.	
Ley N° 20.146	Establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a discapacidad.	9 de enero de 1997.
Ley N° 20.183	Reconoce el derecho a la asistencia en el acto de votar a personas con discapacidad.	8 de junio de 2007.
Ley N° 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	10 de febrero de 2010.

Cuadro n°4. Elaboración alumno seminarista.

2.7.5 Clasificación de discapacidades.

Esta clasificación tiene como propósito identificar de forma más específica las distintas discapacidades, las cuales las podemos clasificar en cuatro grandes grupos, según los establecidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo Social¹⁸.

<i>Tipos de Discapacidad</i>	<i>Combinaciones de Discapacidad:</i>
Discapacidad Mental.	Discapacidad Mental Discapacidad Psíquica Discapacidad Mental más Sensorial Discapacidad Mental más Física
Discapacidad Sensorial.	Discapacidad para auditiva. Discapacidad para hablar. Discapacidad visual
Discapacidad Física	Discapacidad Física Discapacidad Física más Sensorial
Discapacidad Global	Tres o más discapacidades de cualquier tipo.

Cuadro n°5. Elaboración alumno seminarista.

Este cuadro es una adaptación de la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías de la Organización Mundial de la Salud.

Las cuales son definidas a continuación:

- **Discapacidad Mental:** Comprende a la persona que presenta un funcionamiento intelectual en los test de medición por debajo del promedio

¹⁸ Fuente: Elaborado por MIDEPLAN, División Social, Departamentos de Estudios Sociales.

definido como normal, que tiene dificultades graves para reconocer personas u objetos, comprender situaciones de la vida diaria, estudiar, trabajar y evitar situaciones que pongan en riesgo su vida.

- **Discapacidad Psíquica:** Considera a la persona que presenta dificultades graves para relacionarse con los demás o que es incapaz de participar en la vida colectiva por problemas de depresión o auto marginación debido a una causa psíquica.
- **Discapacidad Sensorial:** En esta categoría se consideran a las personas que manifiestan una discapacidad de tipo auditivo, del habla, o visual.
 1. *Discapacidad auditiva: Incluye a la persona que presenta problemas de audición, total o parcial en uno o en los dos oídos.*
 2. *Discapacidad del habla: Considera a las personas que se encuentra privada de la capacidad para hacerse entender mediante el lenguaje oral.*
 3. *Discapacidad visual: Considera a la persona que presenta problemas de visión total o parcial, en uno o en los dos ojos.*
- **Discapacidad Física:** Comprende a la persona que presenta problemas de destreza o de movilidad en sus miembros, que le impiden el uso de algunos elementos básicos de la vida diaria, debido a la falta de uno de ellos o a su más funcionamiento por causa de una deficiencia.¹⁹
- **Discapacidad Global:** En esta categoría se considera a la persona que presenta tres o más de las capacidades definidas anteriormente.

2.7.6 Discapacidad y la Seguridad Social en Chile.

2.7.6.1 Certificación de las personas con discapacidad.

La Ley 20.422 indica que para obtener algún beneficio que otorga la misma, se debe contar con el certificado de discapacidad. Y el encargado de entregar esta certificación es la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (de aquí en adelante COMPIN).

Este certificado de discapacidad lo realizan instituciones públicas o privadas, reconocidas o facultadas por el Ministerio de Salud. Estas se realizan mediante un diagnóstico y la calificación del tipo y grado de discapacidad.

Entre las funciones del COMPIN en materia de discapacidad se encuentran las siguientes:

- Entregar la certificación de discapacidad.
- Reconocer o facultar a entidades que colaboraron en la materia de diagnosticar y calificar el tipo y grado de discapacidad.

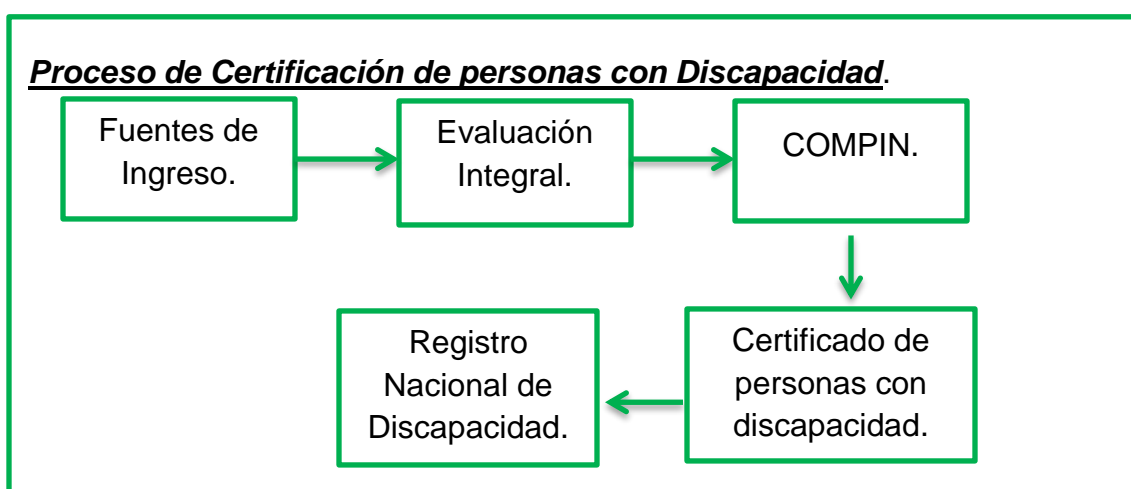
¹⁹ Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. (OMS)

- Está facultado para oficiar al Registro Civil e Identificación los antecedentes para la inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.
- Se le incorpora a la evaluación personal otros factores que permiten una visión más amplia sobre discapacidad a los profesionales multidisciplinarios competentes. Fomentando la inclusión social bajo una perspectiva holística.

Nuevos factores considerados²⁰:

1. Breve anamnesis, examen físico e informe de los medios de diagnóstico.
2. La deficiencia que provoca la discapacidad.
3. La periodicidad con la que debe ser evaluado.
4. Los aspectos de personalidad del sujeto diagnosticado y de su entorno familiar.
5. Indicación de la discapacidad de que se trata y su grado.
6. Las aptitudes y habilidades que la persona con discapacidad conserva y las que puede desarrollar.
7. Los lineamientos generales de la rehabilitación que debe seguir.

A continuación se presenta el proceso para que una persona con discapacidad pueda acreditar la misma.



Cuadro n°6. Elaboración alumno seminarista.

<i>Fuentes de Ingreso</i>	<i>Organizaciones evaluadoras.</i>
1. El propio discapacitado 2. La familia del discapacitado. 3. Organizaciones de personas con Discapacidad. 4. Instituciones Privadas.	1. Servicios de Salud Pública. 2. Servicios de Salud Privada. 3. Mutuales de empleadores.

²⁰ Caracterización de la población con discapacidad diagnosticada por el COMPIN; División Social Departamento de Estudios Sociales, SANTIAGO 1999.

5. Municipalidades.	
6. Sistemas de Salud.	
7. Sistemas Educativos.	
8. Profesionales Privados.	

Cuadro n°7. Elaboración alumno seminarista.

2.7.7 Chile y la discapacidad reflejada en estadísticas.

Tanto el Fondo Nacional de Discapacidad, como en la actualidad el Servicio Nacional de Discapacidad, han realizado distintos estudios sobre la discapacidad en el país, cada uno evaluando variados puntos.

El primer estudio se realizó en el año 2004 a cargo del Fondo Nacional de Salud, estudio que sería revisado y ejecutado nuevamente el año 2010, cosa que no ocurrió hasta el año 2015 a cargo esta vez del Servicio Nacional de Discapacidad, aunque aún no se han expuesto la totalidad de los resultados, ya sabemos que la población total que tiene algún tipo de discapacidad es de 2.836.818.

Ante esto tomaremos como estadística la realizada el año 2004, ya que es la que se obtienen los resultados más concretos.

- **Población en situación de discapacidad.**

El total de discapacitados en Chile para el año 2004, era de 2.068.072.

El total de discapacitados en Chile para el año 2015, es de 2.836.818.

La población ha aumentado un casi 800 mil personas durante 11 años.

- **Discapacidad y sexo.**

El estudio del año 2004, señala que de la población total de personas discapacitadas estas representan lo siguiente en relación al sexo de las personas.

Discapacidad y Sexo. (Estudio año 2004)		
Hombres	863.496 (41.8%)	personas.
Mujeres	1.204.576 (58.2%)	personas.
Total	2.068.072 (100%)	personas.

Cuadro n°8. (Fuente: I Estudio Nacional de Discapacidad).

- **Discapacidad según rango etáreo.**

Del total de personas discapacitadas en Chile en el año 2004, que era de 2.068.072, los menores entre 0 y 5 años representa el 1.1%, grupo etareo entre 6 y 14 años representa al 4.6%, el grupo entre 15 y 29 años

representa el 8.3%, el grupo entre los 30 y los 64 años representa el 51.0% y finalmente el grupo etareo de 65 años y más representa el 35.1% del total de la población discapacitada en Chile.

Lo que esto quiere decir que 2 de cada 5 adultos tiene algún tipo de discapacidad (43.4%); y 1 de cada 31 niños (0-15) cuenta con alguna discapacidad.

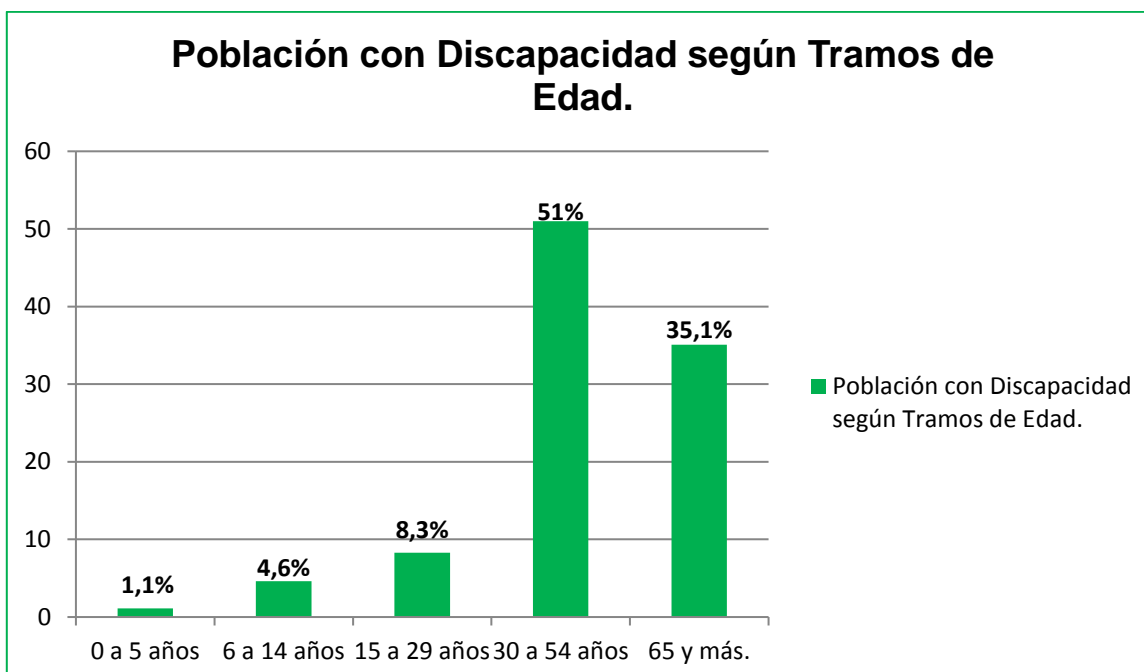


Gráfico n°1. (Fuente: I Estudio Nacional de Discapacidad).

- **Discapacidad y Empleo.**

En nuestro país el primer estudio dedicado exclusivamente a conocer la prevalencia de la discapacidad en sus diversos tipos y grados, y la situación de estas personas en relación con el empleo, fue realizado en el 2004, y hasta el momento es el único documento que aborda el tema. Al referirse al empleo, este estudio solo indica cifras de personas que realizan actividades remuneradas y cuáles no, además no describe cuales son los trabajos que realizan, bajo qué condiciones, o cual sector de la economía ofrece mayor cantidad de puestos de trabajos para ellos, etc.

Actualmente la población discapacitada en edad de trabajar (15 – 64 años) representa el 59.3% de la población lo que permite inferir que un alto porcentaje de la población se concentra en este rango etareo. Sin embargo solo un 29% de ellos realiza algún trabajo remunerado. De acuerdo al Estudio Nacional de Discapacidad, 1 de cada 3 personas discapacitadas realizan algún tipo de actividad remunerada.

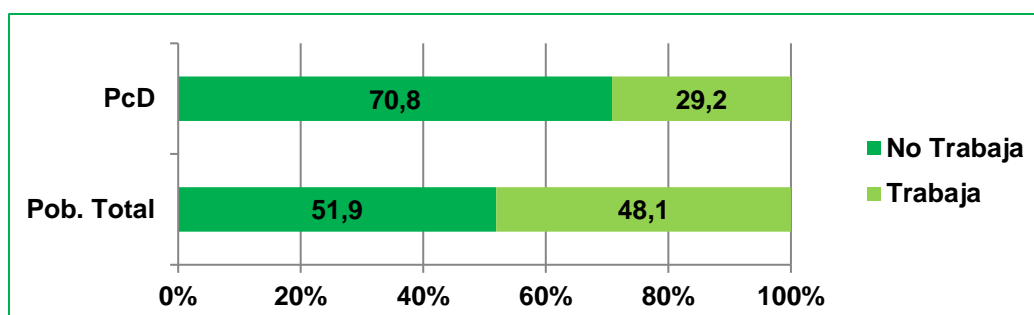


Gráfico n°2. (Fuente: Resultados nacional prevalencia de personas con discapacidad en Chile.)

En base a los datos estadísticos, en la medida que aumenta la discapacidad disminuyen la participación de los discapacitados en el mercado laboral. Según cifras, 1 de cada 3 personas con discapacidad leve, realiza un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con discapacidad moderada lo hace, y en el caso de la discapacidad severa, solo 1 de cada 8 personas trabaja remuneradamente.

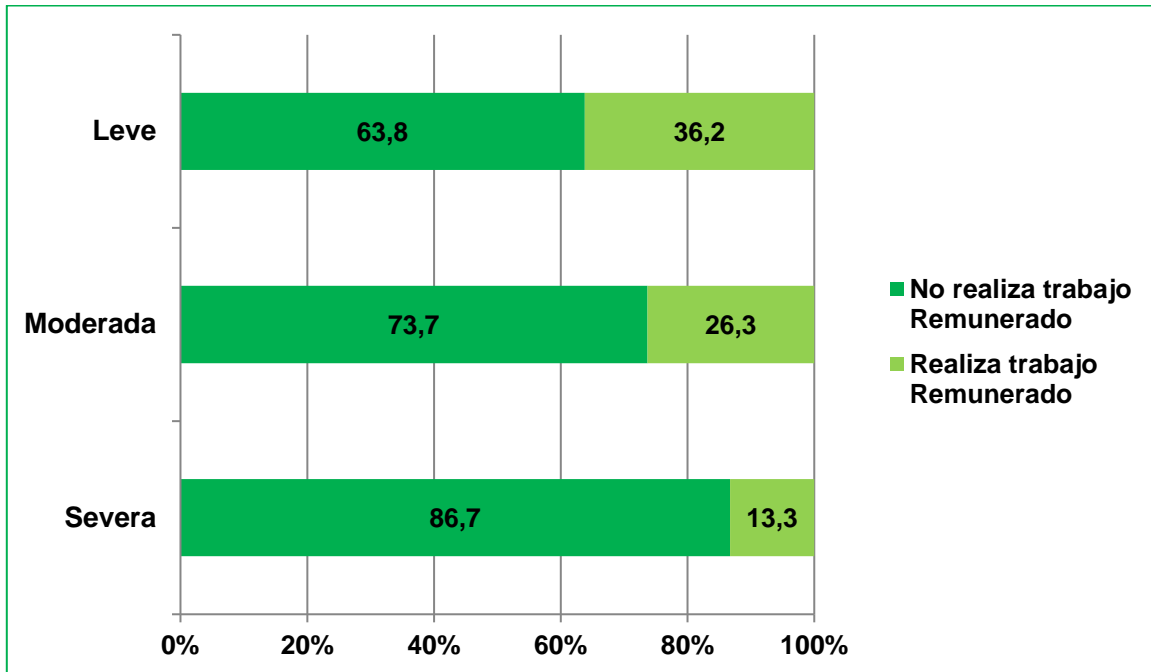


Gráfico n°3. (Fuente: Integración laboral de personas con discapacidad, Acción RSE, septiembre 2005).

2.8 El Rol de las Empresas en la Inclusión Laboral.

La inclusión laboral necesita para llevarse a cabo de empresas que quieran trabajar con personas que sufren de alguna discapacidad, y esto se torna aún más relevante al no existir una legislación que obligue a las empresas a contar con una cuota mínima de trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad.

Para tratar este punto sería de gran ayuda el entender el concepto de *Responsabilidad Social Empresarial*, por el cual algunas empresas se basan y se hacen parte de el para llevar su producción adelante.

2.8.1 Responsabilidad Social Empresarial o Empresas Tipo B.

Para entender de mejor manera este concepto es necesario definirlo.

La *Responsabilidad Social Empresarial*, *RSE*, puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

La Responsabilidad Social Empresarial va más allá de las leyes y las normas, por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la Responsabilidad Social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de Responsabilidad Social Empresarial si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

Bajo este concepto de administración se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Los antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial se remontan al siglo XIX en el marco del Cooperativismo y el Asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Sus máximos exponentes en la actualidad son las Empresas de Economía social, por definición Empresas Socialmente Responsables.²¹

Cuatro argumentos que justifican la Responsabilidad Social Empresarial.²²

- **Obligación Moral:** En este ámbito los autores plantean que si la empresa invierte en capital y hace negocios día a día, lo importante es su contribución al desarrollo económico de una región. Por ejemplo, a

²¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa.

²² Responsabilidad Social Empresarial Prof. Christian Cancino del Castillo. Prof. Mario Morales Parraguez. Serie documento docente N°1, Diciembre 2008.

través de una mayor demanda de fuerza laboral o una compra constante de insumos a empresas locales.

- **Sustentabilidad:** El principio de sustentabilidad aparece y debe ser desarrollado bajo al menos tres ámbitos de desarrollo empresarial: económico, social y medioambiental. Es decir, las compañías deben operar de manera tal que asegure llevar a cabo sus actividades en el largo plazo evitando comportamientos de corto plazo que molesten a la sociedad o causen daño medioambiental.
- **Licencia para Operar:** Este es un nivel más pragmático donde los negocios toman en cuenta los temas que afectan a sus distintos grupos de interés al tomar cualquier decisión. En este alcance también se considera la interacción constructiva con entidades reguladoras, con la comunidad local y con los grupos activistas, primordialmente debido a que la empresa para poder llevar a cabo sus operaciones requiere de un nivel de aceptación de estos grupos de los cuales depende la puesta en marcha y del desarrollo del negocio. La idea es participar y atender a los intereses de una región de modo tal que se puedan llevar a cabo las operaciones sin oposición de su comunidad.
- **Reputación:** El argumento con que justifican este nivel es que, a nivel estratégico, la reputación puede aumentar las ganancias para la empresa. Los autores indican que generalmente se liga a actividades llamadas de marketing causa-efecto, donde compañías de alto impacto social, como químicas y energéticas, necesitan validar su imagen ante la comunidad a modo de “seguro”. En este caso la propuesta es que la reputación aumenta la aceptación de los grupos de interés respecto de las actividades de las empresas, lo que permite aumentar o mantener leal a su cartera de clientes debido a las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

2.8.2 La SOFOFA y la Inclusión Laboral.

La Sociedad de Fomento Fabril, (de aquí en adelante SOFOFA), es la asociación gremial de las empresas, gremios del sector industrial chileno. Fue fundada el 7 de octubre de 1883, bajo la presidencia de Don Domingo Santa María, como una necesidad de representar los intereses de los empresarios industriales frente a los agrícolas agrupados en la Sociedad Nacional de Agricultura. Es una de las organizaciones fundadoras de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) en 1935.

Agrupada a más de 2.500 empresas, 39 asociaciones sectoriales y ocho gremios empresariales regionales.

La importancia de la SOFOFA en los últimos años con respecto al tema de la inclusión laboral, ha sido su trabajo en conjunto con la Organización

Internacional del Trabajo, en la fomentación de la contratación de personas con discapacidad a empresas, no solo que estén asociadas en la SOFOFA, sino más bien cumpliendo un rol informativo y/o educador, todo esto bajo el plan llamado “Empresa Inclusiva”, en el cual se tratan los factores favorables de la contratación de personas con discapacidad.

El plan llamado Empresa Inclusiva se desarrolla y se ejecuta en cinco grandes temas que son:

- *Empresa Inclusiva.*

Esta temática explica los pasos para que una empresa se vuelva una “Empresa Inclusiva”, todo esto a través de cinco pasos que son los siguientes:

- 1. Contacto y compromiso inicial.**

Si la empresa desea o ha decidido contratar personas con discapacidad, probablemente necesite la ayuda y la guía de alguien que acompañe el proceso con alguien experto en el tema.

El cual debe realizar jornadas de sensibilización a los trabajadores y empleadores de la empresa y realizar charlas sobre la contratación de personas con discapacidad.

- 2. Evaluación laboral.**

Consiste en el análisis en terreno que realizan los expertos de las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñara la persona con discapacidad. Se debe tomar en cuenta la accesibilidad, la infraestructura, además de apoyar la forma del proceso de selección que se realizara.

- 3. Capacitación.**

Entusiasmo, buena disposición, esperanza, proyección, sueños y una gran dosis de alegría, resumen algunas de las emociones que sienten las personas con discapacidad que han obtenido un trabajo, después de un largo camino de esfuerzo y búsqueda.

Para esto es necesario la capacitación no solo para persona con discapacidad en lo que será la función de su trabajo, sino también de los compañeros de trabajo, ya que lo importante es crear un clima laboral donde la persona con discapacidad logre adaptarse lo mejor y más rápido posible y no sea una experiencia traumática, es por eso que mucha importancia tienen los compañeros de trabajo a los cuales se tiene que sensibilizar frente a la discapacidad de su nuevo trabajador.

- 4. Colocación y seguimiento.**

Cuando ya se ha logrado integrar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, es necesario realizar los seguimientos y

apoyo correspondientes y necesarios para su seguridad y confianza en el trabajo.

5. Evaluación del Proceso.

Medir y evaluar como se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa es crucial para ver si hay que modificar algo o seguir mejorando aún más el proceso.

- Prevención Inclusiva.

En lo que respecta a la prevención inclusiva el tema se desarrolla en base a las nuevas claves para una prevención inclusiva de riesgos laborales, entre estas nueve claves encontramos:

1. *Crear una cultura organizacional inclusiva.*
2. *Diseñar acciones para todos los trabajadores.*
3. *Mejorar la accesibilidad.*
4. *Implementar un sistema de gestión preventiva.*
5. *Evaluar los riesgos laborales y construir mapas de riesgos.*
6. *Implementar un plan de acción preventivo.*
7. *Capacitación participativa.*
8. *Desarrollar un plan de emergencia y evacuación.*
9. *Recomendaciones preventivas para todos.*

- Incentivos Legales.

El capítulo de incentivos legales hace referencia a todos lo que tenga relación con la contratación de una persona con discapacidad, es decir al contratar una persona con discapacidad este contrato está regido por el actual código del trabajo, pero a su vez se deben tener en cuenta todas las disposiciones de la Ley N°20.422.

Entre las cuales encontramos las especificaciones de modalidad de contrato, que puede variar entre contrato de aprendizaje, y el contrato de trabajadores con discapacidad en empresas de servicios transitorios.

Otra medida que se encuentra es la situación de la pensión para la persona que entra a trabajar, la que en comparación con la ley anterior de discapacidad, la persona que se encuentra en situación de discapacidad no debe renunciar a su pensión de invalidez.

Hace también a los incentivos legales que pueden optar las empresas que deseen incorporar a personas con discapacidad a sus labores, entre las cuales encontramos las siguientes:

1. *Programa formación en puestos de trabajo, línea jóvenes aprendices.*
2. *Capital semilla CORFO.*
3. *Crédito CORFO micro y pequeña empresa.*
4. *Programa “Yo Emprendo”.*
5. *Programa “Yo Emprendo Semilla”*

6. Programa “Yo Emprendo en Comunidad”
7. Programa “Yo Trabajo”
8. Programa “Yo Trabajo Jóvenes”
9. Programa de Formación para el Trabajo.
10. Becas Franquicia Tributaria.
11. Bono Trabajador Activo.
12. Becas de Capacitación Empresas y Negocios.

- Estudio: Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El estudio refleja los resultados de una encuesta realizada por la SOFOFA a 150 empresas las cuales entre sus trabajadores encontraban también a una o más personas con discapacidad. La encuesta le daba respuesta a los siguientes puntos:

1. **Rubro de la empresa.**

Rubro Industrial	48%
Sector de los Servicios.	42%
Comercio.	10%
Total	100%

Cuadro N°9 (Fuente: SOFOFA)

2. **Número de trabajadores con discapacidad que tenían.**

Del total de las empresas encuestadas, ellas tenían 124.580 trabajadores, de los cuales 605 eran personas con discapacitadas.

De 1 a 5 personas.	88%.
De 6 a 10 personas.	5%
Más de 10 personas.	7%
Total.	100%

Cuadro n°10 (Fuente: SOFOFA)

3. **Sexo de los trabajadores.**

Hombres	74%
Mujeres.	26%
Total.	100%

Cuadro n°11. (Fuente: SOFOFA)

4. **El tipo de discapacidad que poseen los trabajadores.**

Discapacidad Física.	43,4%
Discapacidad Intelectual.	26,7%
Discapacidad Auditiva.	17,6%
Discapacidad Psiquiátrica.	7,1%

Discapacidad Múltiple.	4,1%
Total.	100%

Cuadro n°12 (Fuente: SOFOFA)

5. Posición de las personas con discapacidad dentro de la empresa.

Operario.	31%
Personal de apoyo.	29,2%
Administración.	17,9%
Otra área.	16,3%
Comercial y Ventas.	5,6%
Total.	100%

Cuadro n°13 (Fuente: SOFOFA)

6. Tipo de Jornada laboral.

Jornada Completa.	79%
Jornada Parcial.	21%
Total.	100%

Cuadro n°14. (Fuente: SOFOFA)

7. Evaluación por parte de la empresa de la experiencia de contratar a personas con discapacidad.

No sabe/ No responde.	36,2%
Alta productividad.	15,6%
Disciplina laboral.	12,8%
Trabajo en equipo.	10,5%
Buen clima laboral.	9,6%
Compromiso con la empresa.	5,9%
Otras.	5,3%
Ninguna.	2,7%
Mejora reputación de la empresa.	1,4%
Total	100%

Cuadro n°15 (Fuente: SOFOFA)

- Ser contratado.

En Ser contratado está destinado a las personas con discapacidad, como una guía para poder encontrar trabajo, y poder reconocer sus fortalezas y habilidades, definir su objetivo laboral, la redacción de un Currículum Vitae, y el encontrar vacantes y ofertas de empleo para él.

La SOFOFA además de este aporte destinados a las empresas y a las personas con discapacidad también, ha expuesto sus razones de porque es bueno el contratar a personas con discapacidad, entre las cuales se puedes encontrar las siguientes.

- Mejora el clima laboral y disminuye el ausentismo.
- Atrae a inversionistas potenciales.
- Fideliza a clientes y consumidores.
- Atrae el talento humano.
- Abre puertas a nuevos mercados.
- Incentiva la innovación.
- Mejora la reputación corporativa.

2.9 Discapacidad y Empleo.

A lo largo del tiempo se han ido mejorando paulatinamente las condiciones sociales para las personas con discapacidad, sin embargo aún queda mucho en materia de educación, trabajo, la seguridad social, la vida en familia y la integridad personal, la cultura, la recreación, el deporte y la religión.

Para efectos de esta investigación solo se remitirá a lo referente al trabajo, realizando una descripción de la evolución de la inserción laboral de personas con discapacidad.

En 1955 la Organización Internacional del Trabajo, OIT, elabora un documento llamado “Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos”. Este documento elabora los primeros lineamientos sobre la obtención y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Luego en el año 1958 crea el documento C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Como tema central establece la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Este convenio considero la Declaración de Filadelfia, que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades, y considero además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Posteriormente en 1983 la Organización Internacional del Trabajo crea el convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.²³ El cual considera los convenios anteriores, la readaptación profesional (movilidad reducida) en 1955, y la Recomendación sobre el desarrollo de recursos humanos, en 1975, como también la declaración que realiza la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1981, declarando ese año como el año internacional de los impedidos.

Las disposiciones que establece este Convenio se aplicara por cada Estado miembro a través de medidas que son adecuadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. Cabe señalar que en ausencia de leyes o normativas nacionales se concedieran las de organismos internacionales como las de la Organización Internacional del Trabajo o la Organización de las Naciones Unidas.

Este convenio establece entre otros puntos que la readaptación profesional tiene como finalidad “la de permitir que las personas con discapacidad pueden

²³ Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, 1983.

lograr, conservar y progresar en un empleo adecuado, y con ello permitir a la persona una mayor integración o reintegración a la sociedad”.

2.9.1 Integración laboral.

Se refiere a la inclusión de personas con discapacidades, es decir, que exista igualdad de oportunidades en el ingreso de las personas discapacitadas al empleo, término que es definido en el artículo 7° de la Ley N° 20.422. Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, laboral, económica, cultural y social.

En el ámbito laboral de acuerdo a la gestión de las discapacidades de la Organización Internacional del Trabajo, OIT²⁴, para lograr una real integración se deben cumplir con una serie de requisitos o condiciones.

- **Adaptación del puesto de trabajo:** Abarca la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinarias, puesto de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona; incluye también una adaptación al puesto de trabajo, a los horarios, la secuencia de las tareas y el desglose de estas en sus elementos básicos.
- **Condiciones de trabajo dignas:** Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeñara su labor.
- **Análisis del puesto de trabajo:** Consiste en elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que este requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo y por qué lo debe realizar.
- **Mantenimiento en el empleo:** Consiste en mantener la relación de trabajo con el mismo empleador, ejerciendo las mismas funciones u otras, y en las mismas condiciones de empleo.
- **Discriminación:** Se trata de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las normas generales que establezcan distinciones basadas en motivos prohibidos son constitutivas de discriminación ilegal.
- **Empleador:** Es toda persona u organización que emplea a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, en el que se establecen derechos y obligaciones de ambas partes.

²⁴ Gestión de las discapacidades, repertorio de recomendaciones para la OIT, Ginebra 2002: El objetivo del presente repertorio es proporcionar orientaciones prácticas sobre la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo.

- **Trabajador/Asalariado:** Es toda persona que trabaja por un sueldo o salario y presta servicios a un empleador.
- **Entorno de trabajo:** Abarca las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo, así como los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.
- **Gestión de las discapacidades:** Es el proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con el objetivo de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado que toma en consideración las necesidades individuales, el entorno del trabajo utilizada, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.
- **Igualdad de oportunidades:** Se trata de la igualdad de acceso o de oportunidades con respecto al empleo, la formación personal y las ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio número 159 de la OIT.
- **Lugar de trabajo:** Designa todos los lugares donde deben estar o donde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo; estos lugares se encuentran bajo control del empleador ya sea de manera directa o indirecta.
- **Normas internacionales de trabajo:** Abarca los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano de composición tripartita (Gobiernos, empleadores y trabajadores). Estas normas adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en cuanto a la aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación en cuanto a las políticas, la legislación y la práctica.
- **Programa de asistencia a los trabajadores:** Es un programa, dirigido ya sea por un empleador y una organización de trabajadores en forma conjunta, por un empleador por sí solo o por una organización de trabajadores por sí sola, que ofrece asistencia a los trabajadores, y a menudo también a los miembros de sus familias, que experimentan problemas susceptibles de provocar dificultades personales que afectan o podrían afectar a la larga a la productividad laboral.
- **Readaptación profesional:** Es el proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, y progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración social.
- **Reinserción profesional:** Es el proceso mediante el cual un trabajador recibe apoyo para reintegrarse al trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

- **Servicios de salud en el trabajo:** Son servicios de salud que cumplen esencialmente una función preventiva y tienen la responsabilidad de asesorar al empleador, así como a los trabajadores y a sus representantes, acerca de los requisitos para establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud mental y física óptima en relación con el trabajo. Los Servicios de Salud en el Trabajo, también brindan asesoramiento por lo que se refiere a la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores.

Estas recomendaciones deben enmarcarse en una política de discapacidad, con bases sólidas, teóricas y legales, que permitan que perduren en el tiempo. Para que de esta manera no se transformen en prácticas aisladas implementadas desde el sentido común.

2.10 Modelo de Empleo con Apoyo²⁵.

Bajo el modelo del Empleo con Apoyo es por el cual se realiza el trabajo con los usuarios de la Institución Avanza Inclusión. Es por esto es que se hace necesario entender de qué trata, como opera y a que apunta este modelo.

2.10.1 Historia del Modelo Empleo con Apoyo.

El Empleo con Apoyo surge a mediados de la década de 1980 en Estados Unidos como resultado de proyectos pilotos desarrollados por universidades que trabajaban con programas de formación destinados a personas con discapacidad intelectual. Teniendo en cuenta lo anterior es que el Empleo con Apoyo se fue construyendo a partir de la superación de dos experiencias que había en aquella época; una de ellas la experiencia de los talleres de trabajos protegidos y la experiencia de realizar formación profesional como un paso previo antes de entregar empleo para personas con discapacidad.

En aquella ocasión, la única forma de que una persona con discapacidad intelectual pudiera conseguir algo parecido a un trabajo o se preparara para encontrar uno era mediante de los talleres de trabajos protegidos.

Estos talleres funcionaban generalmente dentro de entidades asistenciales, como una empresa ficticia. Muchas de esas entidades prestaban servicios para empresas de forma externa. En esas empresas, los trabajos eran realizados por personas con discapacidad y generalmente consistían en unir diferentes piezas para producir productos. Las personas con discapacidad que realizaban esa labor recibían una pequeña ayuda en contribución por su trabajo, y que generalmente era bien menor a lo que era en ese entonces el salario mínimo. En realidad ese trabajo, no era un empleo como tal ya que no contaban siquiera con un contrato de trabajo como el resto de los trabajadores.

Al pasar el tiempo esta experiencia con las oficinas comenzaron a aparecer algunas limitaciones. Una de las limitaciones fue el de que las talleres no verificaron el proceso de transición desde la empresa ficticia donde se estaba ejecutando hacia el trabajar en una empresa común como lo habían planificado y pensado desde un comienzo. Efectivamente, las personas con discapacidad pasaban muchos años dentro de los talleres, pero no conseguían salir y tampoco insertarse en el mercado formal.

Al observar esto, y viendo que la mayoría de los usuarios eran personas con algún tipo de discapacidad, y la convivencia de las personas giraban en un universo de personas con discapacidad; fue ahí que pensó que eso no era lo ideal, y que lo ideal sería que las personas con discapacidad convivan naturalmente con el mundo, de modo que esas personas no se encontraran segregadas con el

²⁵ Módulo 1, Introducción al Empleo con Apoyo.

resto. Además cuando comparo los empleos de las personas “comunes” a los que estaban realizando las personas que sufrían algún tipo de discapacidad se percató que los trabajos que realizaban en las oficinas eran de baja calidad, porque esos trabajos no permitían que las personas se tornasen independiente, ni autovalentes.

A continuación se indican las limitaciones observadas en el método que realizaban los talleres de trabajos protegidos antes de que entrara en ejecución el Empleo con Apoyo.

- No se trata de verdaderos trabajos para las personas.
- Se realizan en ambientes segregados, las personas con discapacidad conviven solo con personas que también padecen algún tipo de discapacidad.
- No se hacen entrenamientos compatibles con las demandas empresariales.
- Se forma a usuarios en un ambiente artificial, utilizando técnicas descontextualizadas.
- Baja expectativa de inserción en el mercado laboral.
- Desconocimiento de técnicas más efectivas de preparación para los usuarios.
- Falta de apoyo de empresas asociadas a la labor que realizaba los talleres de trabajo protegido.
- El foco estaba puesto en las limitaciones de las personas, más que en sus competencias, habilidades.

Es luego de esta experiencia es en que se empiezan a realizar los primeros lineamientos sobre lo que sería la formación del modelo de Empleo con Apoyo. Durante mucho tiempo, servicios de inserción de personas con discapacidad actuaron con la idea de que para poder entrar al mercado laboral formal se debía iniciar con una preparación previa de la persona con discapacidad.

Después de años realizando esa estrategia, comenzaron a surgir nuevas limitaciones, siendo la principal, el que no se conseguía el efecto deseado, como también el que después de realizar la preparación de la persona estas no encontraban trabajo. Fue en ese momento cuando se decidió invertir el proceso en la estrategia de inserción, es decir primero emplear y después formar.

De esta manera invirtiendo el proceso, cuando llegaba una persona con discapacidad a alguna entidad a buscar empleo, se le realizaba una observación preliminar, y consultando que le gustaba o que sabía hacer. En seguida una entidad encargada del proceso, delegaba un terapeuta encargada del usuario, el cual buscaba un empleo adecuado para él; recién ahí contactaba a una empresa y se realizaba la presentación de la persona en la empresa. De este modo la

estrategia del Empleo con Apoyo quedo determinada, primero emplear, luego formar.

El Empleo con Apoyo consiste en preparar a personas interesadas en un puesto de trabajo mediante la asistencia personal de un terapeuta o también conocido como preparador laboral. La metodología del Empleo con Apoyo analiza el potencial y el perfil de la persona desempleada, y viendo las vacantes y necesidades de una empresa, teniendo por objetivo encontrar un trabajo que beneficie a ambas partes.

El Empleo con Apoyo no se caracteriza por el asistencialismo, o sea un empleador debe estar satisfecho con las calidad y productividad del trabajo desempeñado por el empleado, así como este último debe estar satisfecho con las condiciones de trabajo, las que debe estar en igualdad de condición que sus pares.

A su vez el Empleo con Apoyo cubre un conjunto de servicios y acciones denominados apoyo, destinados a personas con discapacidad, para que ellas consigan ingresar a un trabajo formal, en condiciones de trabajo y salario idénticos a los trabajadores en general. De esta forma el Empleo con Apoyo actúa de acuerdo con el perfil de cada persona, principalmente también porque cuenta con el trabajo de profesionales especializados, y otros apoyos técnicos.

Es decir el modelo de Empleo con Apoyo es una suma de variadas prácticas y de experiencias diversas, las cuales se pueden distinguir en las siguientes características:

- Inserción laboral personalizada en un trabajo y acompañamiento de un preparador laboral durante todo el proceso. Inicialmente para conocer muy bien al usuario, con la intención de observar sus habilidad, sus gustos y lo que le gustaría hacer.
- Busca un puesto de trabajo adecuado para el usuario, en relación a sus potencialidades y habilidades.
- Contrato de trabajo formal y remuneración justa.
- Formación y entrenamiento dentro del puesto de trabajo, con el apoyo de un preparador laboral, que primeramente realiza la inserción laboral de la persona en el puesto de trabajo, proporcionando el conocimiento práctico, haciendo las tareas necesarias para que la persona pueda realizar las tareas posteriormente de manera independiente.
- Desarrollo de apoyos necesarios, el terapeuta procura identificar los apoyos de accesibilidad universal para el usuario. De esta forma se torna más fácil la realización del trabajo de la persona.

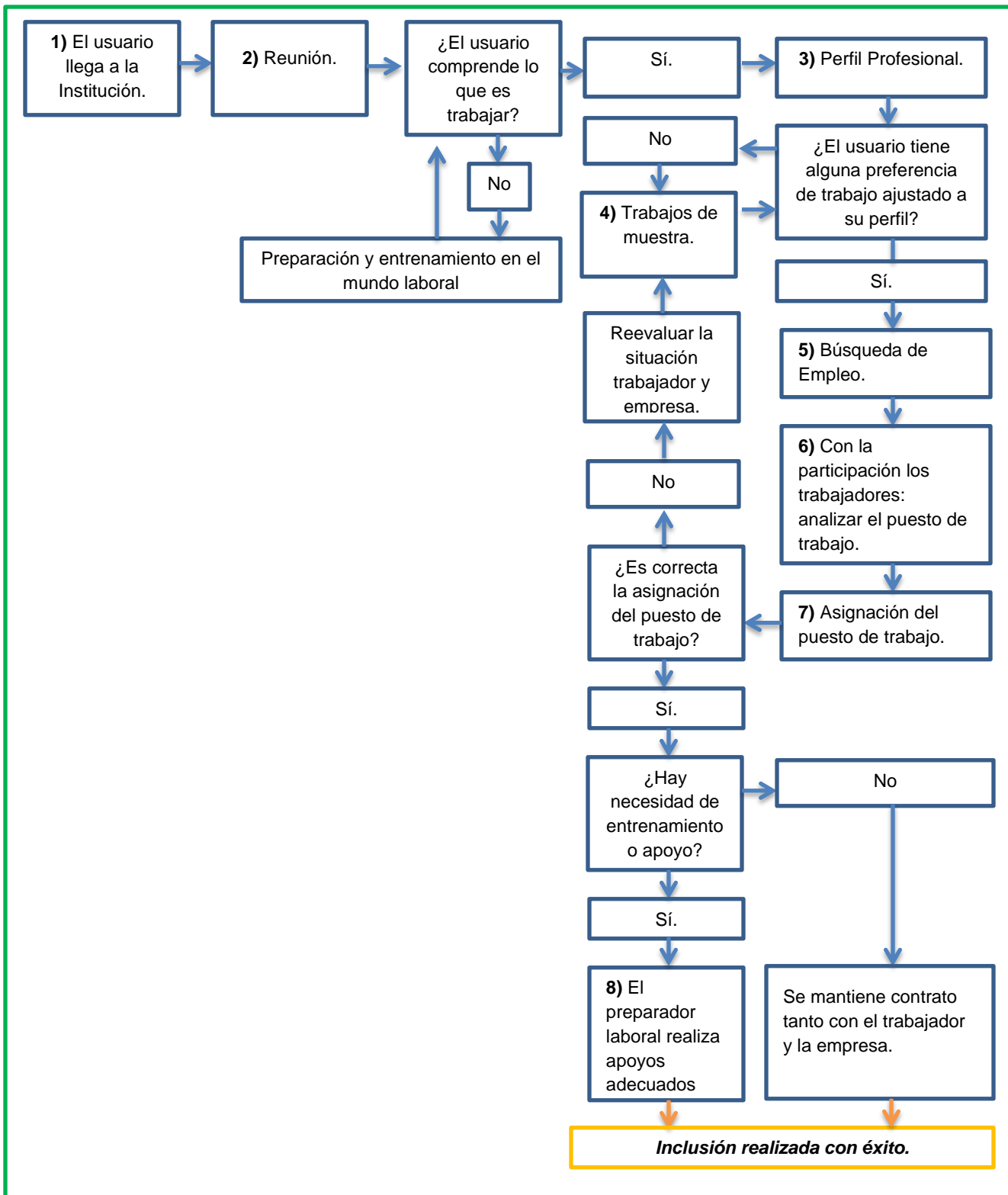
- Retirada progresiva del terapeuta, hasta conseguir la real autonomía de la persona en el trabajo, es necesario el acompañamiento periódico a fin de mantener el puesto de trabajo y la productividad.

El modelo de empleo con apoyo ha ganado importancia como una tecnología social, porque es una metodología probada en la inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral, así como también de otros grupos sociales en situación de exclusión social o con dificultades particulares para encontrar empleo.

El Empleo con Apoyo es una metodología claramente definida, consolidada e institucionalizada en varios países de Europa y en Estados Unidos país donde nació. En términos de fundamentación teórica, cuenta con estudios e investigaciones sólidamente establecidos, acumulando también más de treinta años de experiencia, habiendo desarrollado estándares de calidad y creando entidades de representación en distintos países.

A continuación se presenta el cuadro sobre el flujograma del trabajo con los usuarios bajo el marco del modelo Empleo con Apoyo.

2.10.2 Flujoograma del Modelo Empleo con Apoyo.



Esquema n°3. Elaboración alumno seminarista.

2.10.3 El Empleo con Apoyo y las limitaciones a la inclusión laboral.

El modelo de Empleo con Apoyo durante sus casi más de treinta años de trabajo, y luego de las múltiples experiencias en distintos países se han identificado algunas de las barreras que impiden un acceso efectivo de las personas que se encuentran en situación de discapacidad hacia el mundo laboral, entre ellas se encuentran las siguientes:

- Falta de información y conocimiento por parte de los empleadores y los profesionales del área de recursos humanos al momento de la selección de trabajadores.
- No existe una legislación que regule una cuota mínima de inclusión de personas con discapacidad en las empresas.
- Existencia de discriminación tanto en los procesos de selección como también en los lugares de trabajo en el caso de que una persona discapacitada lograra insertarse en el mundo laboral.
- No se ha logrado propagar la metodología de inserción laboral que propone el Empleo con apoyo en el sector empresarial.
- Muchas personas discapacitadas rechazan entrar al mundo laboral porque temen perder algún beneficio del Estado, por lo cual existe un desconocimiento en esa materia por parte de las personas.
- Algunas empresas desconocen los beneficios que acarrea el contratar a una persona discapacitada.
- Existen muchos problemas de acceso para las personas con discapacidad en lo que son los medios de transporte para llegar a ellos.

Lo anteriormente enunciado son las limitaciones más comunes y más generales que ocurren en un proceso de inclusión las cuales no permiten que este se realice de manera satisfactoria, provocando muchas veces de ellas malas experiencias y pequeños traumas en las personas con discapacidad, evitando así muchas veces el volver a repetir alguna experiencia similar.

2.10.4 El Empleo con Apoyo y el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad.

El trabajo es un eje fundamental en la constitución y desarrollo de una sociedad y en la vida de cada persona. El trabajo digno – no precario – posibilita que las personas puedan vivir con dignidad y mantener una estabilidad, garantizando así los derechos humanos y fortaleciendo de la misma forma a la ciudadanía. De esta misma forma queda claro que el acceso al trabajo no se da de la misma forma para todos los segmentos de la sociedad. Se podría tomar por ejemplo, la histórica exclusión de mujeres del mercado del trabajo. Las luchas que acompañaron por ejemplo la exclusión de las mujeres del trabajo, estaba compuesta por grupos que buscaban la igualdad de oportunidades, la igualdad de salarios, acceso a la educación, combatir el prejuicio. Después de años de luchas, muchas cosas han cambiado como también ha cambiado el desarrollo inclusivo con las personas con discapacidad, partiendo por la exclusión, luego por la segregación, siguiendo con la integración hasta por fin apostar por la inclusión que es la forma correcta.

El Empleo con Apoyo, fue creado para modificar y posibilitar la inclusión de personas con discapacidad, colaborando de esta manera para diseminar una

visión global y sistémica que puede ser denominada en el concepto de “desarrollo inclusivo”.

El desarrollo inclusivo significa pensar en acciones y soluciones para enfrentar la exclusión de personas con discapacidad mediante políticas públicas que atiendan esta problemática, pero a su vez creando o modificando políticas públicas que no contengan sesgo ni discriminación.

Por ejemplo, si el Ministerio del Trabajo crea un programa para la creación de empleos a través de la asociación de empresas debe contemplar a todas las personas sin importar su condición, cualquiera sea esta.

Es por esto que el Empleo con Apoyo ha creado un modelo que es tan transversal, que no solo apuesta a las personas con discapacidad si no también que se abre también a todo tipo de persona que se encuentre en situación de exclusión, convirtiéndose así en un modelo transversal y que busca a su vez la modificación y transformación de las políticas públicas de aquí en adelante.

Capítulo III.
“Marco Metodológico”

3.1 Introducción.

El presente capítulo tiene por finalidad dar las pautas metodológicas de cómo se llevara a cabo la evaluación de los distintas experiencias de inclusión laboral que han tenido los usuarios de *Avanza Inclusión*. Esta evaluación se centrara en la búsqueda de los factores que favorecen o dificultan los procesos de inclusión, de tal modo que se pueda representar de manera clara y fidedigna ambos factores, siendo así un documento de gran utilidad para la institución de modo de ir aclarando y conociendo de mejor manera los procesos de inclusión y así ir mejorando los procesos de preparación de los usuarios de modo de ir acotando cada vez más las malas experiencias y así buscar que los procesos se realicen de manera óptima y en post del beneficio del usuario.

3.2 Planteamiento del Problema.

La problemática a tratar en este proyecto es el de conocer los factores que impiden una mejor inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

3.3 Fundamentación del Problema.

La fundamentación de la anterior problemática, está relacionada a los obstáculos que deben superar las personas en situación de discapacidad para poder lograr un puesto de trabajo como cualquier persona. Partiendo por los obstáculos ligados a la discriminación por su condición, como también a la ausencia de una ley que regule a las empresas la inclusión al mundo laboral como cualquier persona.

Cabe mencionar que muchas veces no existe una preparación previa por parte de las empresas para la recepción de trabajadores con discapacidad ni menos una preparación previa por parte de los futuros trabajadores y compañeros de trabajo, convirtiendo muchas veces esta experiencia en una situación traumática no facilitando así la autonomía plena de muchos de ellos y ellas en el lugar de trabajo. Es por esto es que se hace necesario investigar sobre los factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad, siendo la primera fuente los mismos usuarios y recopilando ahí sus propias experiencias.

Teniendo en cuenta lo anterior es que la investigación será de gran utilidad para la institución, como para la profesión y los mismos usuarios, esto a continuación se detallara de manera más clara.

- **Factores favorables para la institución:** Dentro de los factores favorables de esta investigación está el de poder profundizar de mejor manera las distintas problemáticas que puedan sufrir los usuarios del programa, y poder realizar un análisis de manera que se puedan obtener resultados concretos de donde se encuentran las principales trabas del proceso de integración, que pueden llegar a ser desde una mala preparación, una empresa con poco interés en el proceso de integración o hasta en un mal núcleo de trabajo llevándolo a las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- **Factores favorables para la profesión:** Los factores favorables a la profesión está el de concientizar sobre una nueva problemática, no tanto en lo que es la discapacidad a nivel macro, si no llevándolo a lo que es la integración en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que 3 de cada 10 personas mayores de 18 años, son capaces de desenvolverse de manera autónoma y adecuada en el mundo laboral. Un número no muy esperanzador para una realidad que se hace cada vez más presente, en el cual es necesario

buscar nuevas políticas públicas que aborden el tema y se hagan responsable de esta realidad, desde una visión estatal.

- Factores favorables para los sujetos: Dentro de los factores favorables para los sujetos está el de una vez evaluado los procesos, realizar el análisis para sus mejoras, y poder así identificar mejor las problemáticas, y que para los usuarios este proceso se realice de manera óptima y con todos los resguardos, y no sea una experiencia traumática; además de concientizar sobre la falta de regulación lo cual buscaría una mayor regulación de parte del Estado y así dar mejores y nuevas posibilidades de integración.

3.4 Delimitación del Problema.

- Sujetos de estudio: Dieciséis usuarios del programa Empleo con Apoyo, con discapacidades del tipo mental, visual, y física, que se encuentren realizando sus pasantías temporales, o usuarios que se encuentren ya con contrato en las empresas colaboradoras.
- Delimitación temática: El proceso de inclusión desde la perspectiva de la iniciación laboral e independencia.
- Delimitación geográfica: Quinta región de Valparaíso, específicamente en las ciudades de Viña del Mar y Valparaíso.
- Delimitación temporal: Evaluación aproximadamente 3 meses.
- Delimitación de la problemática: Falta de preparación por parte de las empresas y organizaciones que se encuentren abierta a recibir a los usuarios, la falta de seguridad y autonomía de los usuarios, la poca empatía y/o poca capacidad de integración de los compañeros de trabajo.

3.5 Objetivos.

- **Objetivo General.**

Evaluar el proceso de inclusión laboral de los usuarios que sufren algún tipo de discapacidad del programa Empleo con Apoyo.
- **Objetivos Específicos.**
 - Describir la condición laboral de los usuarios del programa Empleo con Apoyo en las empresas colaboradoras.
 - Identificar los distintos factores positivos y negativos con los que se encuentran los usuarios del programa Empleo con Apoyo al ingresar a las empresas colaboradoras.
 - Describir la situación social de los usuarios del programa Empleo con apoyo en relación a su ambiente personal y familiar.

3.6 Enfoque de Evaluación.

El presente Seminario de Título corresponde a una evaluación, la cual será entendida como aquel proceso que “consiste en la recogida e interpretación sistemática de una información con vistas a emitir un juicio de valor que facilite la toma de decisiones de cara a la mejora de lo evaluado” (Ventosa, 2001)²⁶.

Dicha evaluación se centrará en los procesos de inclusión que han desarrollado los usuarios del programa Empleo con Apoyo de la institución Avanza Inclusión, por lo cual se determina la utilización del *Modelo de Referentes Específicos* planteado por Briones (2006)²⁷, el cual permite centrar la evaluación en un componente específico del proyecto o programa a evaluar, en este caso el proceso de inclusión, foco en el que se reflejan los factores que favorecen o dificultan la inclusión del usuario al mundo laboral.

En razón a la tipología de la evaluación, comprenderá las siguientes aristas:

- **En función del momento:** corresponde a una evaluación del tipo *durante*, ya que esta se realiza cuando el programa ya se ha iniciado, la cual apunta a detectar los factores que favorecen o dificultan el proceso de inclusión al mundo laboral. (Cohen y Franco, 1992).²⁸
- **En función de la procedencia de los evaluadores:** es de carácter externa, ya que la evaluación corresponden al Estudiante Seminarista de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, persona externa a la organización agente.

²⁶ Ventosa, Op. Cit; p. 54.

²⁷ Briones, Op. Cit; p. 57.

²⁸ Cohen, Op. Cit; p. 54.

- *En función de los destinatarios:* la evaluación estará dirigida a la dirección de la Institución y profesionales de este, quienes de manera directa podrán retroalimentar su ejercicio profesional en la implementación del mismo.

3.7 Objeto de Evaluación.

El objeto de evaluación dice relación a los procesos de inclusión de los usuarios del programa Empleo con Apoyo de la institución Avanza Inclusión. Las propiedades de la evaluación está ligado con los objetivos específicos planteados con anterioridad y que están relacionados con el proceso de inclusión y enfocado a conocer la realidad integra de los usuarios.

Operacionalización de Variables.

<i>Variables.</i>	<i>Dimensiones.</i>	<i>Indicadores.</i>
<p><i>Calidad de la condición laboral del trabajador.</i></p> <p>Se refiere a conocer la condición en materia calidad laboral del usuario dentro del marco de la empresa colaboradora.</p>	Calidad de la condición laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de contrato. 2. Tiempo en la empresa. 3. Función en la empresa. 4. Monto del salario. 5. Sector de la Empresa.
<p><i>Proceso de inclusión laboral.</i></p> <p>Hace referencia a la opinión del usuario sobre su proceso de inclusión laboral actual o experiencias anteriores identificando factores relevantes tanto positivos como negativos.</p>	Proceso de inclusión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opinión sobre la empresa. 2. Opinión sobre el proceso de Inclusión. 3. Opinión sobre las relaciones laboral.
<p><i>Contexto personal y social del usuario.</i></p> <p>En este punto se refiere a interpretar el contexto social del usuario en el medio en que se desenvuelve.</p>	Contexto social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de discapacidad. 2. Seguridad Social. 3. Redes de Apoyo. 4. Nivel de escolaridad. 5. Grado de autovalencia.

Cuadro n°16. Elaboración alumno seminarista.

Objeto de Evaluación. (Enfoque Cualitativo).		
Objetivos.	Dimensión.	Instrumento.
<i>Conocer la condición laboral de los usuarios del programa Empleo con Apoyo en las empresas colaboradoras.</i>	Situación Laboral.	Entrevista Semi-Estructurada 1.
<i>Identificar los distintos factores positivos y negativos con los que se encuentran los usuarios del programa Empleo con Apoyo al ingresar a las empresas colaboradoras.</i>	Proceso de Inclusión Laboral.	Entrevista Semi-Estructurada 2.
<i>Describir la situación social de los usuarios del programa Empleo con apoyo en relación a su ambiente personal y familiar.</i>	Situación Social.	Entrevista Semi-Estructurada 3.

Cuadro n°17. Elaboración alumno seminarista.

3.8 Recolección de Información.

3.8.1 Fuentes de Información.

Para la presente evaluación del proceso de inclusión al mundo laboral de los usuarios del programa *Empleo con Apoyo* de la Institución *Avanza Inclusión*, se considerarán como fuentes de información a tres actores importantes dentro de la ejecución del mismo, correspondiendo estos:

- Profesionales de la Institución.
- Usuarios del programa Empleo con Apoyo.
- Empresas Colaboradoras.

3.8.2 Técnicas de recolección de información.

Técnica.	Tipo.	Descripción.
Encuesta.	Cuantitativo.	Generalmente realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio y se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de gran variedad de características objetivas de la población. Se utilizan, básicamente, dos tipos de preguntas: abiertas y cerradas.

<p>Entrevista Semi-Estructurada.</p>	<p>Cualitativo.</p>	<p>Se trata de un encuentro entre dos personas que deben respetar unas reglas básicas para comunicarse. En líneas generales quien entrevista será el responsable de organizar y mantener la conversación, animando a la persona entrevistada para que hable. La entrevista sigue un esquema semiestructurado de cuestiones, en el que las preguntas pueden estar formuladas con anterioridad. Sin embargo, el entrevistador tiene la libertad de modificar esta formulación, y hacer preguntas adicionales.</p>
---------------------------------------------	---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cuadro n°18. Elaboración alumno seminarista.

3.9 Universo y/o Muestra.

El Universo completo de participantes corresponde a 16 usuarios del programa *Empleo con Apoyo* de la Institución *Avanza Inclusión*, por lo que, en razón de ser un universo pequeño se trabajará en el proceso de recolección de información con todos los usuarios que forman parte del programa anteriormente mencionado.

3.10 Condiciones para la recolección de información.

Para desarrollar el proceso de recolección de información, el estudiante seminarista considera necesario el cumplimiento de ciertas condiciones:

- El responsable del proceso será el estudiante seminarista.
- Se deberá contar con un medio de grabación de audio con el fin de registrar cada entrevista.
- Deberá cumplirse con los criterios de rigor:
 - ✓ *Credibilidad*, basado en que el trabajo se desarrollará en un mismo lugar por un tiempo prolongado y que se deberá procurar la presentación de los datos en su totalidad, aun cuando alguno(s) de ellos sean discrepantes.
 - ✓ *Transferencia*, relacionado a que los resultados que se obtengan del proceso de recolección de información y evaluación darán origen a orientaciones a la mejora que podrían aplicarse en el futuro.

3.11 Análisis de información.

En razón de la naturaleza del presente Seminario de Título, los datos recabados serán de orden tanto cuantitativo como cualitativo.

En cuanto a los datos de orden *cuantitativo*, la modalidad de análisis hace alusión a la estadística descriptiva, es decir, se describirán los datos y valores obtenidos para cada estándar de evaluación, a través de la distribución de frecuencias absolutas y relativas, mediante el uso del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Por su parte, las entrevistas semi-estructuradas que se realicen se analizarán mediante la codificación de datos, lo que permitirá por un lado abordar aspectos que no son considerados en el enfoque cuantitativo, mediante la organización de unidades de análisis en categorías y sub categorías. Así mismo, alguna información se configurará en modalidad de complemento del análisis de la información con enfoque cuantitativo.

3.12 Orientaciones a la mejora.

Todo proceso de evaluación se realiza con miras a la introducción de mejoras al plan, programa o proyecto que se está evaluando, es por esto que se considera de suma importancia, teniendo ya establecidos el análisis de la información, presentar orientaciones que permitan introducir mejoras en el programa.

3.13 Comunicación de los resultados.

La comunicación de los resultados obtenidos tras el proceso de investigación y evaluación estará dirigida a dos focos:

- *Avanza Inclusión*, institución patrocinante del proceso de seminario de título y en el cual se encuentra enmarcado el programa e investigación del estudiante, todo esto con el fin de facilitar el análisis, la lectura y la comprensión del trabajo que se realice.
- Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, donde se entregará una copia digitalizada y una impresa del informe final de Seminario de Título, el cual contendrá la sistematización de dicho proceso.

3.14 Administración de la Evaluación.

A continuación, se presentaran los recursos utilizados para la formulación del documento y la aplicación del instrumento presentado en este seminario:

3.14.1 Recursos Humanos.

- Estudiante Seminarista Pablo Silva Robles.
- Usuarios del programa Empleo con Apoyo, de la institución patrocinante.
- Profesionales de la institución.

3.14.2 Recursos Materiales.

- Un computador.
- Resmas de papel tamaño oficio.
- Artículos de escritorio.
- Impresora.

3.14.3 Recursos Financieros.

Los recursos financieros los dispondrá el estudiante seminarista en lo que son los costos de la investigación.

3.14 Calendarización.

Para la realización del presente plan de evaluación se contemplaran en distintas actividades, que a continuación se detallara en la presente Tabla Gantt.

Etapas.	Meses.																			
	<i>Julio</i>				<i>Agosto</i>				<i>Septiembre</i>				<i>Octubre</i>				<i>Noviembre</i>			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Aplicación del Instrumento.</i>																				
Análisis de datos.																				
Juicios Evaluativos y conclusiones																				
Orientaciones a la mejora.																				

Cuadro n°19. Elaboración alumno seminarista.

Tiempo Real.	
Tiempo de Holgura.	

Capítulo IV.
“Análisis integrado”.

4.1 Presentación.

El presente capítulo tiene por finalidad el análisis e interpretación de los datos recogidos, pretendiendo así dar a conocer los resultados que se han obtenido por medio de la aplicación del cuestionario de tipo cuantitativo.

Cabe destacar que dicho cuestionario fue aplicado a los usuarios del programa “Empleo con Apoyo” de la Institución “Avanza Inclusión” la cual cumple el objetivo de preparar a los usuarios que se encuentran en situación de discapacidad a ingresar a una experiencia laboral la cual posteriormente se convierta en su trabajo y sustento.

A continuación se da paso al análisis e interpretación de datos con el objetivo de lograr a conocer el perfil del usuario, su relación con el medio, y los principales factores que facilitan o perjudican su ingreso al mundo laboral.

4.2 Antecedentes Preliminares.

Para el análisis e interpretación de los datos cuantitativos como fue en el caso de las preguntas con respuestas cerradas del cuestionario se utilizó el programa Excell ya que al ser una población pequeña a estudiar no fue necesario el uso de un programa computacional más sofisticado como para este tipo de estudios como vendría siendo el *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS)*.

Para el caso de las preguntas con respuestas abiertas que contenía el cuestionario fue utilizado el tipo análisis de contenido.

Cabe destacar que se aplicaron dos cuestionarios con preguntas cerradas y abiertas, y de forma guiada ya que a los usuarios les dificulta el responder preguntas abiertas sin tener opciones en las cuales basarse, tampoco se pudo realizar el Focus Group debido a la nula compatibilidad de horarios de trabajo como de actividades extra laborales, a lo cual por recomendación de la institución se trabajó bajo este método, en donde el segundo cuestionario apuntaba a la realización del focus group.

A su vez este cuestionario fue aplicado a 17 usuarios del programa *Empleo Con Apoyo*, uno más si se toma en cuenta el planificado en primera instancia, esto debido al flujo de usuarios en el programa durante este tiempo.

El siguiente análisis se realizó bajo la división de tres variables cada una evaluando sus dimensiones e indicadores como también cumpliendo con un objetivo específico, estas son: *Calidad de la condición laboral*, *Proceso de inclusión laboral* y *Caracterización del contexto personal y social del usuario*. Cabe mencionar que estas tres variables contarán además con un análisis en base a una valoración la cual será representada según las preguntas y las distintas alternativas de estas, destacando también que no se tomarán en consideración todas las preguntas del cuestionario ya que en algunos casos estas son de carácter más descriptivos, a la cual no aplica una valoración, es por esto que en el comienzo de cada variable se indicarán a su vez las preguntas que llevarán consigo una valoración.

4.3 Caracterización de los usuarios del Programa "Empleo con Apoyo".

4.3.1 Variable Sexo.

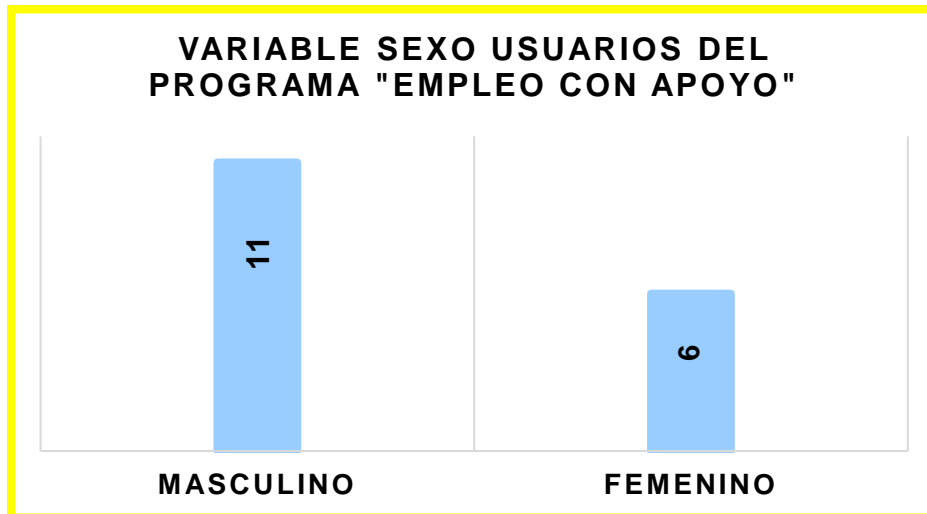


Grafico n°4, Elaboración alumno seminarista.

Del cuadro anteriormente expuesto se puede evidenciar la distribución por sexo de los usuarios del programa *Empleo con Apoyo*, el cual cuenta con un total de 17 usuarios, los cuales se distribuyen en un total de 11 hombres y seis mujeres. De acuerdo al "II Estudio Nacional de Discapacidad en Chile", del año 2015, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (de aquí en adelante INE), indican que la población total de personas en situación de discapacidad mayores de 18 años en la quinta región del país equivalen a 246.060 personas, ya sea en niveles moderadas y severas, lo que equivale a 17.9% de la población total regional.

A continuación se presenta el grafico con los datos en relación al sexo de la población mayor de 18 años de la quinta región del país.

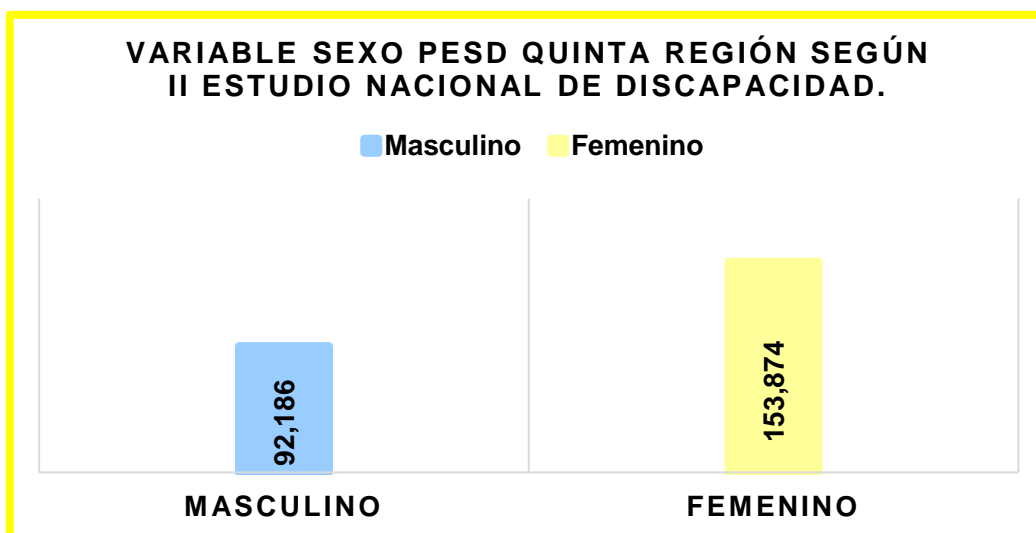


Grafico n°5, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: INE, II Estudio Nacional de Discapacidad)

De acuerdo a los datos entregados con anterioridad la población en situación de discapacidad de la quinta región del país se distribuye de la forma en como se ve en el gráfico, la población de hombres alcanza la cantidad de 92.186 personas, mientras que la de mujeres alcanza los 153.874.

Teniendo en consideración lo anterior podemos apreciar que se produce un cambio en comparación al gráfico presentado en relación a los usuarios del programa “Empleo con Apoyo”, ya que en ese caso los usuarios mayoritariamente son hombres, mientras que la población de personas en situación de discapacidad, mayor de 18 años, en la Quinta Región de Valparaíso es mayoritariamente femenina, lo cual puede evidenciar en este caso que la fuerza laboral en esta región es masculina pese a que la población mayoritariamente sea femenina.

4.3.2 Variable Edad.

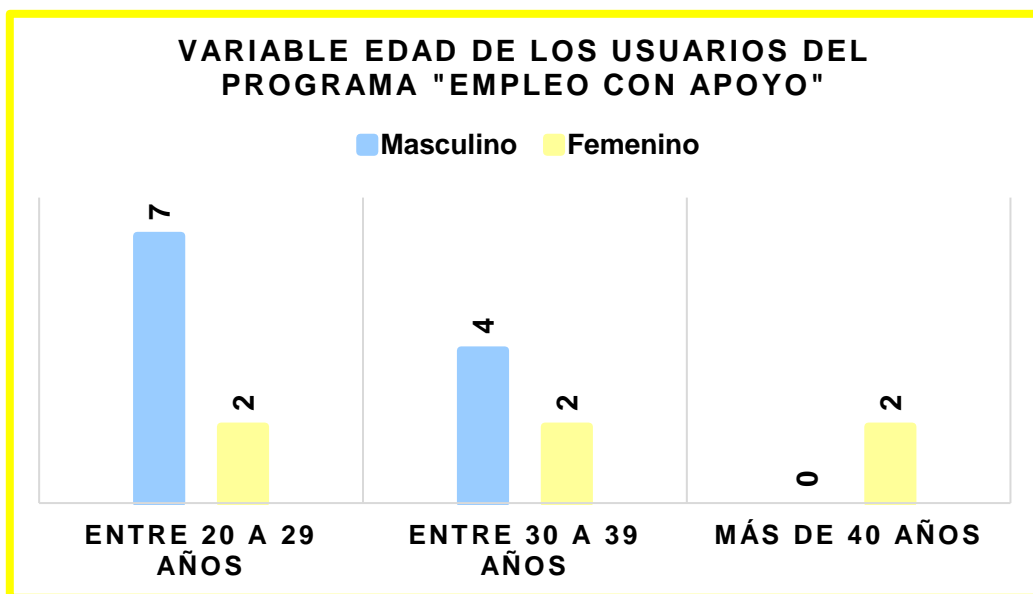


Gráfico n°6, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a la variable edad, se puede evidenciar que la mayoría de los usuarios del programa se encuentra entre los 20 – 29 años, luego entre los 30 – 39 años, para luego terminar con dos mujeres entre los 40 a los 49 años. Si nos basamos en el “II Estudio Nacional de Discapacidad”, se puede constatar que el grupo en donde más se encuentran personas en situación de discapacidad en la región es en la de mayor de 60 años, para luego pasar al grupo entre 45 a 59 años, y al grupo de 18 a 44 años; todo esto enmarcado en la categoría del estudio en donde solo se realiza el análisis de personas en situación de discapacidad mayores de 18 años.

En el siguiente gráfico se presenta la distribución de las personas en situación de discapacidad según su rango de edad, todo esto extraído del II Estudio Nacional de Discapacidad.

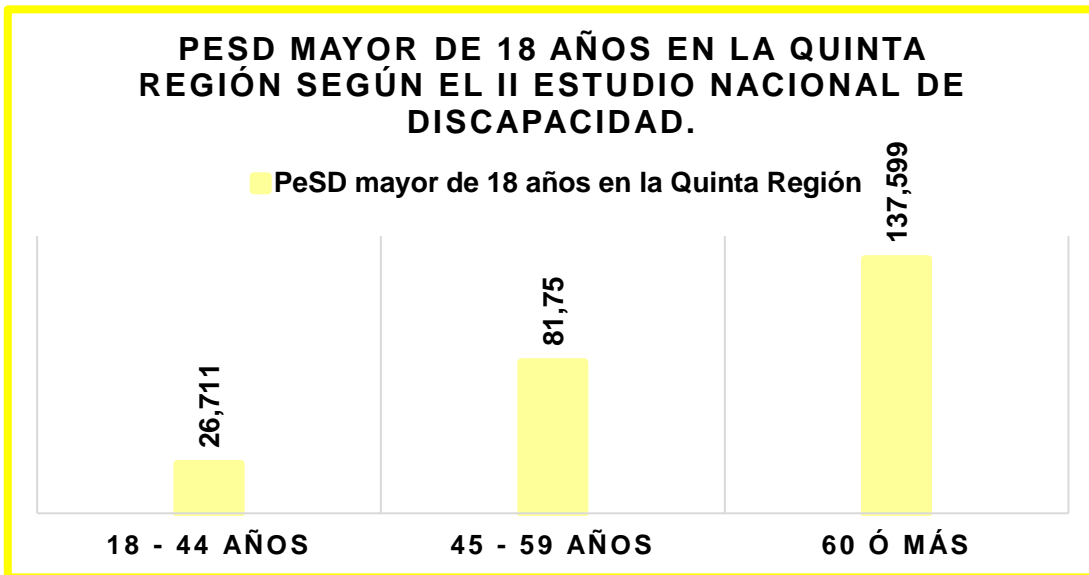


Grafico n°7, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: INE, II Estudio Nacional de Discapacidad)

De acuerdo a este grafico la población de la quinta región mayor de 18 años de edad se concentra en el tramo de los 60 años o más, para luego dar paso al tramos de los 45 a 59 años de edad, y finalizar en el tramo en el cual se ubican la mayor cantidad de usuarios del programa Empleo con Apoyo que es el de los 18 a 44 años.

Observando ambos gráficos se puede evidenciar que los usuarios del programa “Empleo con Apoyo” se encuentran en el rango etareo de entre los 20 a los 50 años, rango de edad en la cual hombres y mujeres se desarrollan laboralmente, también se puede apreciar en el gráfico, que es este tramo, en donde los usuarios del programa ingresaron a la institución con la intención de ingresar al mundo laboral con ayuda y preparación. Pese a que la población a nivel regional se ubique en los “60 años o más”; este rango tiene por realidad biológica el descanso y una actividad laboral más inactiva.

4.3.3 Variable tiempo de permanencia en el Programa “Empleo con Apoyo”.

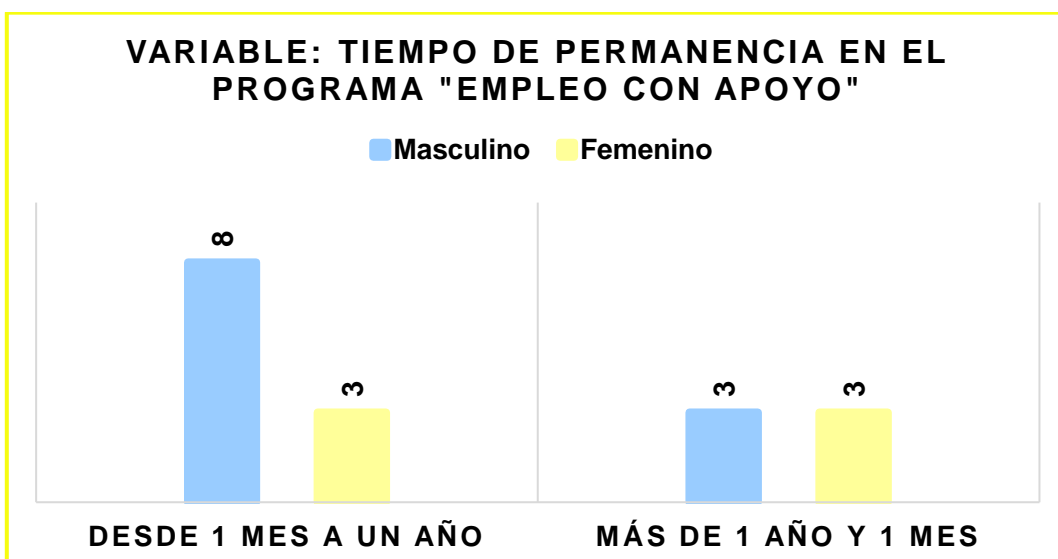


Grafico n°8, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo al grafico anteriormente expuesto se puede ver que la mayoría de los usuarios se encuentran desde hace un año en el programa un total de 11

personas, entre ellas ocho hombres y tres mujeres; para luego encontrar a un total de 6 usuarios que se encuentran hace más de un año en el programa entre los cuales hay usuarios que llevan inclusive tres años en el programa lo cual habla de la regularidad de los usuarios en su tiempo de permanencia en este, de modo que les resulta más efectivo durante el proceso de inclusión como también en la permanencia en el trabajo en el cual se encuentren.

4.4 Análisis de la variable “Calidad de la condición laboral del trabajador”

El análisis de la siguiente variable tiene por idea el cumplimiento del objetivo específico “Describir la condición laboral de los usuarios del Programa “Empleo con Apoyo” en las empresas colaboradoras”.

Dimensiones	Puntaje Total.	Indicadores	Puntaje Parcial.
Calidad de la condición laboral.	Bueno: Entre 13 a 20 Puntos.	1. Sector de la Empresa.	
		Sector Público	Bueno: 4 Puntos
	Regular: Entre 6 a 12 Puntos.	Sector Privado.	Regular: 2 Puntos
		2. Tipo de Contrato.	
	Malo: Entre 0 a 5 Puntos.	Contrato Indefinido	Bueno: 4 Puntos.
		Contrato Plazo Fijo	Regular: 2 Puntos.
		Sin Contrato	Malo: 0 Puntos.
	3. Tiempo en la Empresa.	Más de 4 Meses	Bueno: 4 Puntos.
		2 – 4 Meses.	Regular: 2 Puntos.
		0 – 1 Mes.	Malo: 0 Puntos.
		4. Función en la Empresa.	
	Gerencial.	Administrativo.	Bueno: 4 Puntos.
		Operador.	Regular: 2 Puntos.
		Malo: 1 Punto.	
	5. Monto del Salario.	Más de \$257.000.	
		\$151.000 - \$257.000	Bueno: 4 Puntos.
		0 – \$150.000	Regular: 2 Puntos.
		Malo: 1 Punto.	

Cuadro n°20, Elaboración alumno seminarista

4.4.1 Indicador “Sector de la Empresa”

A continuación se visualizara la variable “Sector de la empresa”, en donde se desempeña el usuario del programa.

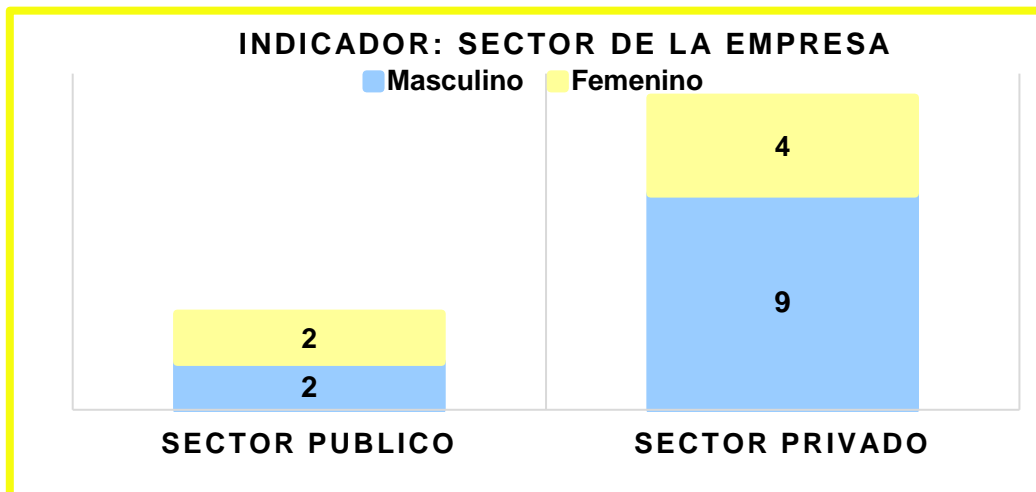


Grafico n°9, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se puede evidenciar que los usuarios del programa “*Empleo con Apoyo*”, se desempeñan principalmente en el sector privado, un total de 13 en total divididos en nueve hombres y cuatro mujeres, en contraparte en el sector público se desempeñan un total de cuatro usuarios en los cuales se distribuyen dos hombres y dos mujeres. Si lo llevamos a nivel nacional y de acuerdo al “*II Estudio Nacional de Discapacidad*”, se puede extraer de esos datos que de la población total de personas en situación de discapacidad un 51.8% trabaja en el sector privado y tan solo un 5.8% en el sector público, entendiéndose que la población total de personas en situación de discapacidad y que tiene 18 años o más es de 2.606.914 personas.

A continuación se presenta el cuadro de distribución a nivel nacional de la categoría ocupacional en donde se desenvuelven las personas en situación de discapacidad.

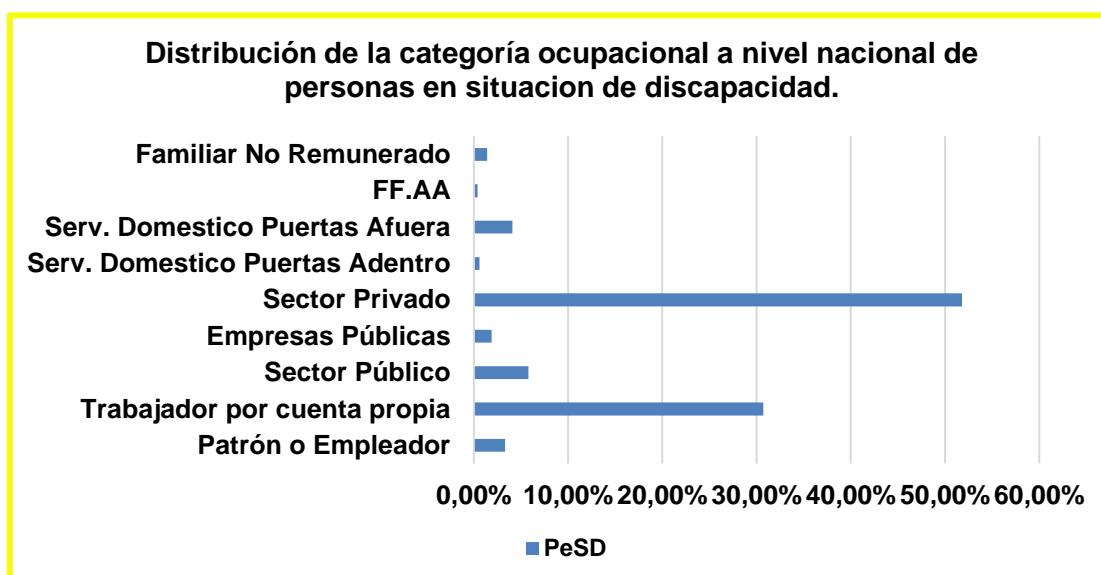


Grafico n°10, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: INE, II Estudio Nacional de Discapacidad)

En el cuadro anterior podemos evidenciar como el sector privado es el que más aporta a la inclusión de personas con discapacidad, haciéndose muchas veces cargo del proceso de inclusión mucho más que el propio sector público o empresas públicas. También se puede observar como el denominado “trabajador por cuenta propia” ocupa el segundo lugar logrando evidenciar como las personas en situación de discapacidad prefiere muchas veces emprender por su cuenta más que buscar un empleo.

A modo de reflejar ambos resultados resulta inquietante ver como el sector privado se preocupa más de la inclusión de personas en situación de discapacidad que el sector público, lo cual habla de una falta de política pública a nivel nacional destinada a una inclusión de personas en situación de discapacidad de manera plena, que no termine todo en lo que es la educación sino que también la inclusión se realice de manera universal en todo ámbito.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sector Público. (4 puntos)	Sector Privado. (2 puntos)	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2		X	2
3	X		4
4		X	2
5		X	2
6		X	2
7	X		4
8		X	2
9		X	2
10		X	2
11	X		4
12		X	2
13		X	2
14		X	2
15		X	2
16		X	2
17		X	2

Cuadro n°21, Elaboración alumno seminarista.

4.4.2 Indicador Tipo de Contrato.

A continuación se presentara los resultados de acuerdo a lo que es tipo de contrato que tienen los usuarios del Programa “Empleo con Apoyo” con las empresas en las que se desempeña.

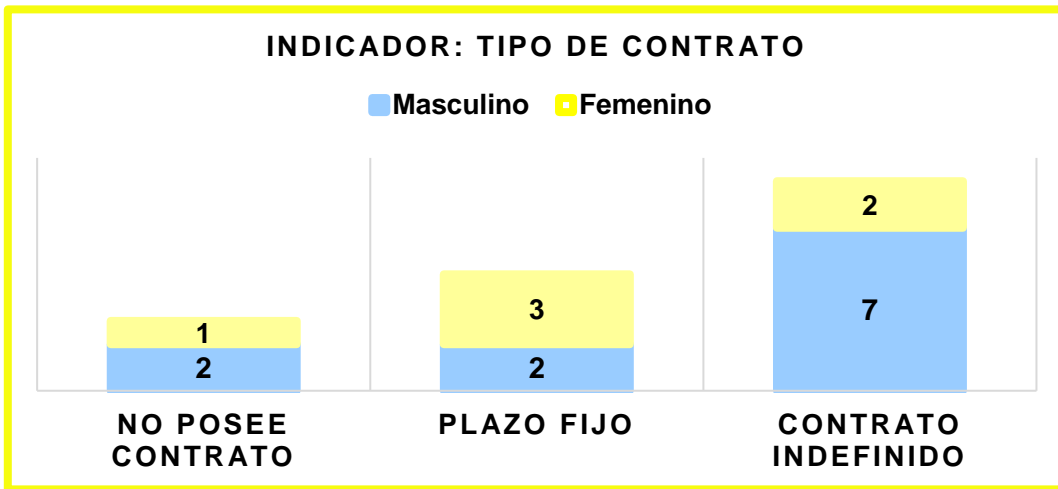


Grafico n°11, Elaboración alumno seminarista.

En el anterior cuadro se puede ver claramente como los usuarios del programa cuentan mayoritariamente con contratos del tipo indefinido, lo cual a su vez significa el tiempo que llevan en la empresa trabajando para poder obtener ese tipo de contrato. También se observa como hay empresas las cuales no brindan contrato teniendo en consideración todo lo que eso significa para el trabajador, por las obligaciones laborales como también por los seguros como también en el sistema de previsión.

Según el “II Estudio Nacional de Discapacidad”, se señala que la mayoría de las personas en situación de discapacidad cuentan con un contrato de tipo indefinido y el resto de personas poseen un contrato a plazo fijo. A continuación se presentara los datos anteriormente mencionados de manera más clara.

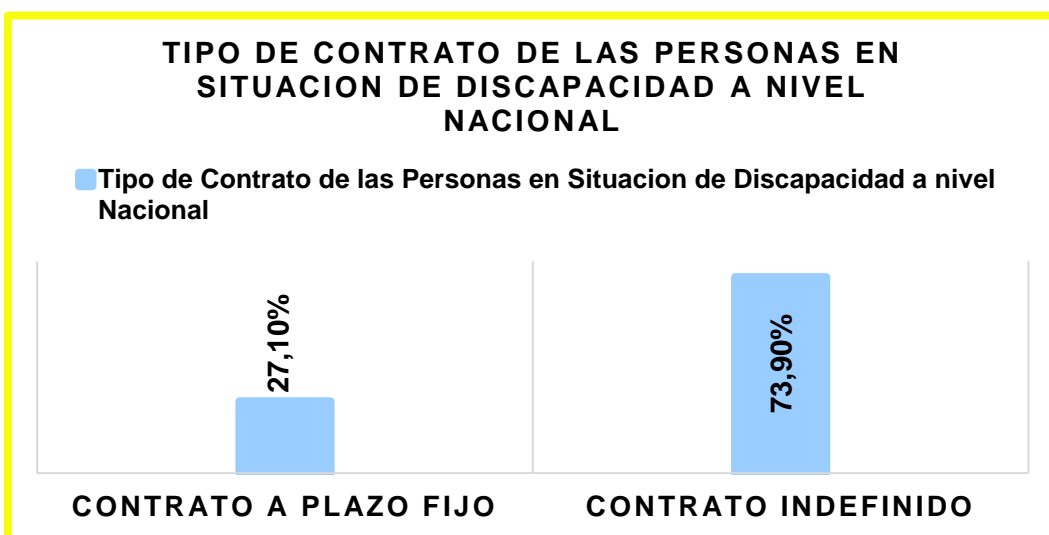


Grafico n°12, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: INE, II Estudio Nacional de Discapacidad)

En este grafico queda claro que la tendencia es que las personas en situación de discapacidad cuenten con contrato indefinido como es en el caso de la mayoría nacional con un 73.9% de la población a nivel nacional en desmedro de lo que es el 27.1% de los que poseen contrato a plazo fijo.

La preponderancia del contrato del tipo indefinido, habla de la estabilidad y buen cumplimiento laboral que tiene las personas en situación de discapacidad en las empresas en las cuales se desenvuelven, cumpliendo de esta forma con los

objetivos esperados con ellos; lo mismo pasa con el contrato a plazo fijo lo cual habla de un buen desempeño laboral que está siendo evaluado para luego pasar a indefinido, o el cual está basado bajo fechas estipuladas dentro del mismo contrato. Lo preocupante se refleja en los tres usuarios los cuales se encuentran sin ningún tipo de contrato por el hecho de estar realizando sus prácticas, lo cual pese a ser una pasantía debería no estar exenta de derechos y obligaciones bajo la normativa de un contrato laboral.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Contrato Indefinido. (4 puntos)	Plazo Fijo. (2 puntos)	Sin Contrato. (0 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1			X	0
2		X		2
3	X			4
4		X		2
5	X			4
6			X	0
7		X		2
8	X			4
9		X		2
10	X			4
11	X			4
12	X			4
13	X			4
14		X		2
15			X	0
16	X			4
17	X			4

Cuadro n°22, Elaboración alumno seminarista.

4.4.3 Indicador Tiempo de permanencia en la Empresa.

Siguiendo con el análisis de la variable “Calidad de la condición laboral del usuario”, el próximo indicador a medir es el del tiempo de permanencia que lleva en la empresa en la que se desenvuelve los cuales sus resultados serán expuestos a continuación.

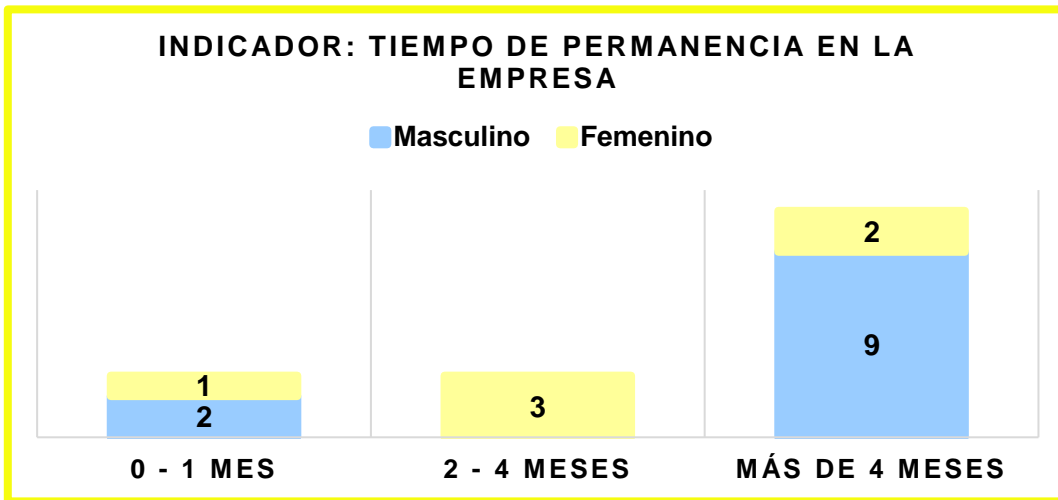


Grafico n°13, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo al indicador del tiempo de permanencia en la empresa de los usuarios del programa es superior a cuatro meses lo cual indica una cierta estabilidad laboral por parte de los usuarios ligándolo obviamente a su desempeño, lo cual habla de la adaptabilidad y eficiente trabajo que tiene las personas en situación de discapacidad pese a las dificultades que puedan surgir en el comienzo.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Más de 4 Meses. (4 puntos)	2 – 4 Meses. (2 puntos)	0 – 1 Mes. (0 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1		X		2
2	X			4
3		X		2
4			X	0
5	X			4
6	X			4
7	X			4
8	X			4
9		X		2
10	X			4
11	X			4
12	X			4
13	X			4
14			X	0
15			X	0
16	X			4
17	X			4

Cuadro n°23, Elaboración alumno seminarista

4.4.4 Indicador Función en la Empresa.

El próximo indicador a analizar es el de “*función en la empresa*”, la cual está destinada a identificar el tipo de cargo que ocupa el usuario en el lugar de trabajo en donde se desempeña, a continuación los resultado.

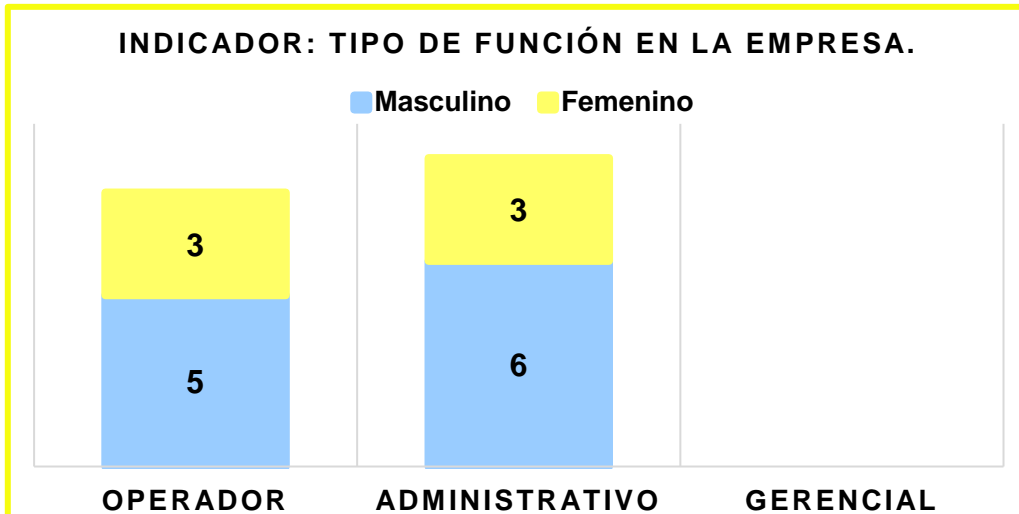


Grafico n°14, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente podemos describir que la mayoría de los usuarios se desarrolla laboralmente en el área administrativa un total de nueve de los 17 del grupo total, en donde se dividen en seis hombres y tres mujeres, por otra parte en el área de la labor como operador encontramos un total de ocho usuarios divididos en cinco hombres y tres mujeres siendo esta la segunda labor con mayor cantidad de usuarios, la otra opción que es la labor gerencial no presenta usuarios lo que da cuenta de la falta de acceso y de preparación de personas en situación de discapacidad a altos cargos. Si comparamos estos resultados con el estudio de la SOFOFA realizado con empresas inclusivas un total de 150, y que cuentan con un total de 124.580 trabajadores, y de los cuales 605 son personas en situación de discapacidad, siendo esto un 0.5% del total. En este estudio se determina que los trabajadores en situación de discapacidad de distribuyen de la siguiente manera:

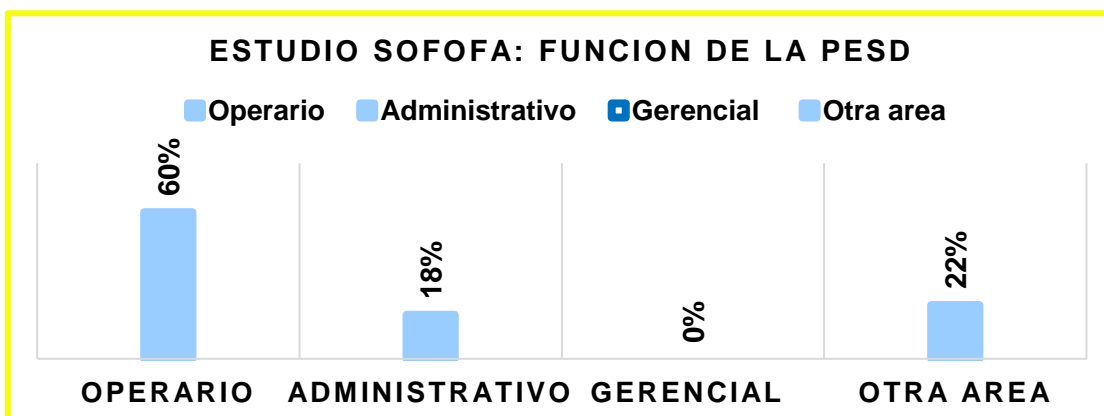


Grafico n°15, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: SOFOFA, Estudio Inclusión laboral)

De acuerdo a estos resultados que se exponen anteriormente podemos dar cuenta que la tendencia según este estudio es la de que las personas en situación de discapacidad tienden a cumplir una labor más operacional que administrativa

como fue en el caso de los usuarios del programa, a su vez se repite la tendencia de que ninguno ocupa cargos gerenciales o de decisiones en las empresas, lo cual coincide con los resultados de la encuesta realizada a los usuarios.

Esto habla de que las personas en situación de discapacidad si bien han ido logrando poco a poco la inclusión hacia el mundo laboral, su labor sigue siendo ligada a temas operacionales o administrativas, y muchas veces relegando sus estudios como son el caso de los usuarios que tienen estudios profesionales pero que no han podido ejercerlos; hablando de esta forma de una especie de discriminación a la hora de ocupar cargos de importancia y relevancia, pudiendo compararse con lo que pasa con los índices en mujeres en cargos de dirección lo cual siguen siendo menores o lo mismo con los sueldos de estas en comparación con los hombres.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Gerencial. (4 puntos)	Administrativo. (2 puntos)	Operador. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1		X		2
2		X		2
3			X	1
4			X	1
5		X		2
6			X	1
7		X		2
8		X		2
9			X	1
10		X		2
11		X		2
12		X		2
13		X		2
14			X	1
15			X	1
16			X	1
17			X	1

Cuadro n°24, Elaboración alumno seminarista.

4.4.5 Indicador Salario.

El próximo indicador a evaluar es el de cuanto es el salario que perciben monetariamente los usuarios del programa “*Empleo con Apoyo*”, los cuales fueron subdivididos de acuerdo a las jornadas horarias de este, es decir Jornada Parcial

20 Horas, Jornada Parcial 30 Horas y Jornada Completa de 45 Horas. A continuación los resultados:

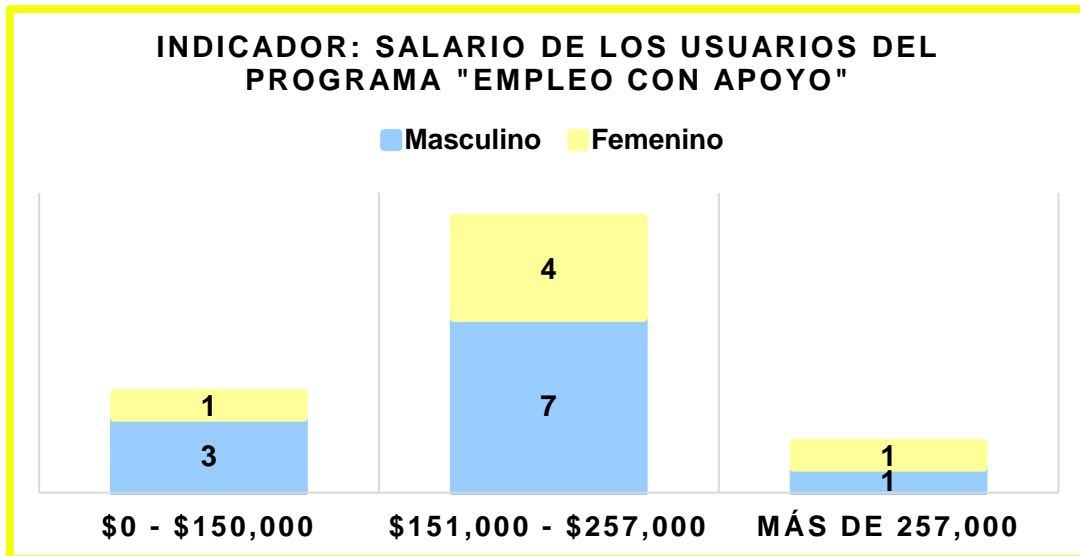


Grafico n°16, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a lo planteado anteriormente podemos evidenciar que los usuarios de acuerdo a su jornada perciben lo que corresponde, es decir los usuarios que realizan labores de jornada parcial de 20 horas perciben un sueldo que va hasta los \$150.000 que es lo que el mercado remunera regularmente, los usuarios que laburan una jornada de 30 horas perciben un sueldo que va entre los \$151.000 y los \$257.000, y para finalizar los usuarios que realizan un trabajo de 45 horas semanales perciben un sueldo de más de \$257.000 pesos. Según los resultados del "II Estudio Nacional de Discapacidad", señala que el ingreso promedio mensual de las personas en situación de discapacidad a nivel nacional en su principal trabajo es de \$286.701, aunque cabe destacar que no hicieron la relación con la jornada laboral que ellos cumplían.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Más de \$257.000. (4 puntos)	\$151.000 - \$257.000. (2 puntos)	\$0 - \$150.000. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1			X	1
2	X			4
3		X		2
4		X		2
5		X		2
6		X		2
7	X			4
8		X		2
9		X		2
10		X		2
11		X		2
12		X		2

13		X		2
14		X		2
15			X	1
16			X	1
17			X	1

Cuadro n°25, Elaboración alumno seminarista.

4.4.6 Total Puntaje Variable “Calidad de la condición laboral del trabajador”.

De acuerdo a los puntajes anteriormente presentados de acuerdo a los indicadores y las respuestas de los usuarios podemos a continuación analizar la calidad del trabajo que realizan los usuarios, para esto se sumaran los puntajes totales de los indicadores de cada usuario para luego verificar en que tramo se encuentran según la tabla de puntaje indicada en el comienzo del análisis de la variable.

Usuario.	Puntaje total indicador “Sector de la Empresa”	Puntaje total indicador “Tipo de contrato”	Puntaje total indicador “Tiempo en la Empresa”	Puntaje total indicador “Función en la Empresa”.	Puntaje total indicador “Monto del salario”	PUNTAJE TOTAL VARIABLE “Calidad de la Condición Laboral”
1	4	0	2	2	1	9
2	2	2	4	2	4	14
3	4	4	2	1	2	13
4	2	2	0	1	2	7
5	2	4	4	2	2	14
6	2	0	4	1	2	9
7	4	2	4	2	4	16
8	2	4	4	2	2	14
9	2	2	2	1	2	9
10	2	4	4	2	2	14
11	4	4	4	2	2	16
12	2	4	4	2	2	14
13	2	4	4	2	2	14
14	2	2	0	1	2	7
15	2	0	0	1	1	4
16	2	4	4	1	1	12
17	2	4	4	1	1	12

Cuadro n°26. Elaboración del alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados finales, se puede apreciar que tomando en consideración los tramos de los puntajes de bueno, regular y malo en relación a la calidad de la condición del trabajo, estos se distribuyen de la siguiente forma:

Calidad de la condición laboral.	Cantidad de usuarios.
Buena. (13 – 20 puntos)	9
Regular. (6 – 12 puntos)	7
Mala. (0 – 5 puntos)	1

Teniendo en consideración estos resultados, se puede apreciar que un total de nueve usuarios se desarrolla en una empresa en donde existe una buena condición laboral, mientras que siete usuarios y usuarias se encuentran en una situación regular; y para finalizar solo un usuario se desenvuelve en una empresa en donde la condición laboral se considera mala.

4.5 Análisis de la Variable “Proceso de Inclusión Laboral”.

La siguiente variable a analizar tiene por idea el cumplimiento del objetivo específico “Identificar los distintos factores positivos y negativos con los que se encuentran los usuarios del programa Empleo con Apoyo al ingresar a las empresas colaboradoras”.

Dimensiones	Puntaje Total	Indicadores	Puntaje Parcial.
Proceso de Inclusión.	Bueno: De 31 a 52 pts. Regular: De 16 a 30 pts. Malo: De 0 – 15 pts.	<p>1. <i>Opinión de la Empresa.</i></p> <p>¿Cree usted que la empresa busca la inclusión de las PeSD?</p> <p>Si No</p> <p>¿Cree que la empresa se preocupa del tipo de discapacidad que tiene?</p> <p>Sí. No.</p> <p>¿Cuenta la empresa con un espacio físico adecuado para PeSD?</p> <p>Sí. No.</p> <p>¿Cree usted que los accesos y vías de escape de la empresa consideran las necesidades de las PeSD?</p> <p>Sí. No.</p> <p>¿Hay más PeSD en su empresa?</p> <p>Sí. No.</p> <p>2. <i>Opinión sobre su proceso de inclusión.</i></p> <p>¿Se sintió usted incluido en la Empresa desde un comienzo?</p> <p>Sí No</p>	<p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.</p>

		<p>¿Se sintió usted incluido por sus compañeros de trabajo?</p> <p>Sí A veces. No</p> <p>¿Sus compañeros asumen con facilidad el hecho que tenga habilidades diferentes?</p> <p>Sí A veces. No.</p> <p>¿Ha sentido alguna vez que un compañero tiende a sobreprotegerlo por poseer algún grado de discapacidad?</p> <p>No A veces. Sí</p> <p><i>3. Opinión sobre las relaciones laborales.</i></p> <p>¿Cómo considera usted el clima laboral en su empresa?</p> <p>Bueno Regular Malo</p> <p>¿Siente usted que sus compañeros de trabajo interponen alguna barrera para la relacionarse con usted?</p> <p>No A veces. Sí</p> <p>¿Realiza actividades fuera del horario de trabajo con sus compañeros?</p> <p>Sí A veces. No</p>	<p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos. Regular:2 Puntos Malo: 1 Punto.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		¿Se encuentra cómodo en su trabajo? Sí No	Malo: 1 Punto. Bueno: 4 Puntos. Malo: 1 Punto.
--	--	-------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Cuadro n°27. Elaboración alumno seminarista.

A continuación se analizará el indicador “Opinión de la empresa”, la cual consta de cinco preguntas destinadas a responder la opinión del usuario con respecto a la empresa en la cual se encuentra inmerso.

4.5.1 Indicador Opinión de la Empresa.

La primera pregunta a analizar dentro de este indicador es la siguiente:
¿Cree usted que la empresa busca la inclusión de personas con discapacidad?

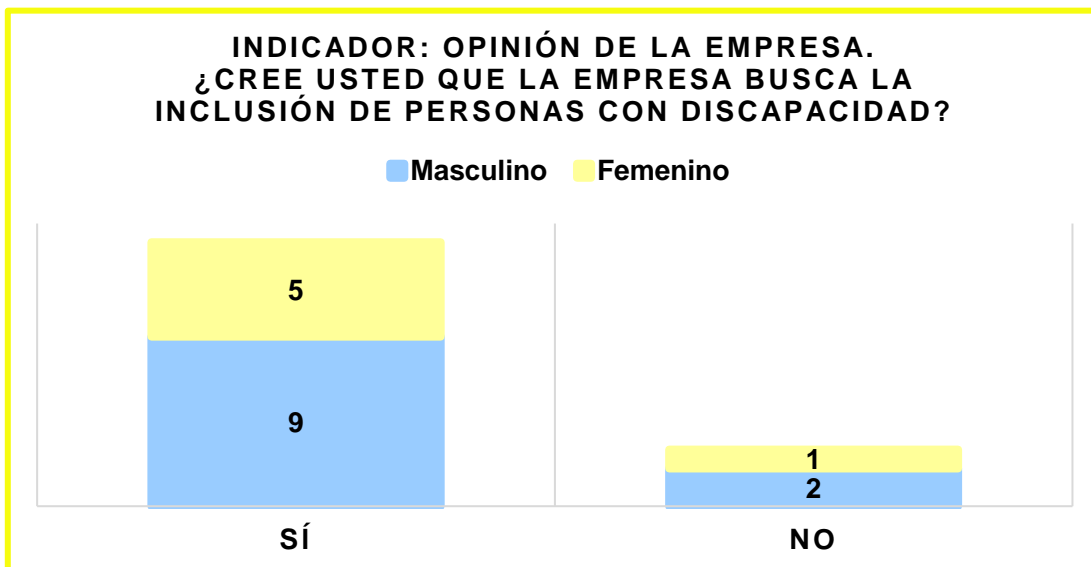


Grafico n°17, Elaboración alumno seminarista

Al momento de describir la opinión de los usuarios del programa con respecto a la pregunta planteada “¿Cree usted que la empresa busca la inclusión de personas con discapacidad?”, se constata que mayoritariamente los usuarios piensan que sí, en este caso 14 personas en total, siendo divididas en nueve hombres y cinco mujeres, mientras que 3 usuarios en total piensan creen que sus empresas no buscan la inclusión de las personas con discapacidad.

Al ser este un cuestionario con preguntas abiertas se les solicita a los usuarios la justificación de sus respuestas; mediante el análisis de contenido se puede concluir que la mayoría de los usuarios que responde que sí cree que su empresa busca la inclusión de personas de discapacidad es “*porque fueron capaces de abrirse y recibirlos como personas en situación de discapacidad*”, como también porque “*se preocupan de que se encuentren bien*”, o como es en el caso de los usuarios que se encuentran trabajando en la Universidad de Viña del Mar, que mencionan que la “*universidad cuenta con un programa de inclusión de personas en situación de discapacidad*”.

A su vez los usuarios que respondieron de forma negativa la pregunta argumentaron razones como “*no lo tienen como objetivo*”, o como también “*no se preocupan de mi discapacidad*”. Esto puede dar a entender que los usuarios del programa si bien se sienten conformes que les hayan abierto las puertas del mundo laboral, también se deben demostrar con un interés a este tema y no solo quedarse en un tema de voluntades hacia un proceso de inclusión.

Lo que se puede inferir de las respuestas de los usuarios es que en su mayoría encuentra que su lugar de trabajo apuesta por la inclusión laboral porque fueron capaces de recibirlos a ellos, pero muchas veces estas empresas no tienen

como objetivo la inclusión y su aspiración va hacia el autodenominarse “Empresa Inclusiva”, pero para eso es necesaria una mayor preparación y educación en todo ámbito tanto a la empresa como a sus trabajadores, de modo que la inclusión que anhelan se realice de forma plena y adecuada produciendo de esta forma beneficios tanto para la empresa como para el usuario, y de esta forma recibir a más personas en situación de discapacidad; también se puede verificar que la inclusión laboral esta relaciona a la intención que tenga la empresa ya que no hay una política pública que los obligue a cumplir con una cuota mínima de ingreso a personas en situación de discapacidad.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Bueno. (4 puntos)	Malo. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15		X	1
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°28. Elaboración alumno seminarista.

La segunda pregunta destinada a dar respuesta al indicador “opinión de la empresa”, es la siguiente: ¿Cree que la empresa se preocupa del tipo de discapacidad que Ud. Tiene?

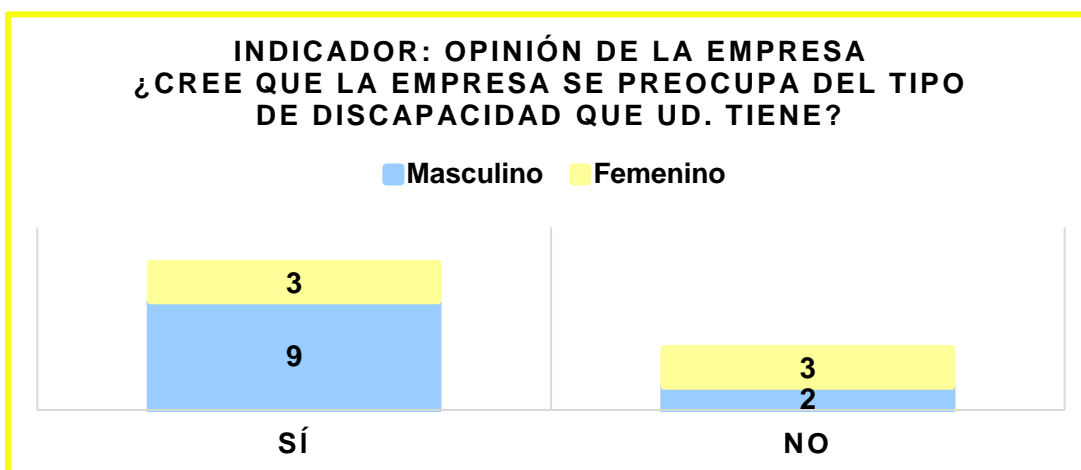


Grafico n°18, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a las respuestas de los usuarios se puede concluir que los usuarios creen que la empresa en la cual se desenvuelven si se preocupa de su tipo de discapacidad siendo un total de 12 usuarios entre ellos nueve hombres y 3 mujeres, a su vez por otra parte un total de cinco usuarios piensas que la empresa no se preocupa de su discapacidad, encontrándose aquí tres mujeres y dos hombres.

Según los usuarios que responden que la empresa se preocupa del tipo de discapacidad que se posee, es porque *“se informan del tipo de discapacidad que tengo”* y también porque *“se informan de la discapacidad que tengo y se encargan de explicarle al resto de los trabajadores”*, y por ultimo *“porque se preocupan de entregarme un apoyo para que este cómodo y pueda realizar bien mi trabajo”*.

En contra parte los usuarios que consideran que la empresa no se preocupa del tipo de discapacidad que tiene, se basan bajo opiniones como *“se preocupan solo del trabajo”*, y *“no me brindaron el apoyo necesario”*. Lo cual permite observar que estos usuarios su mayor problema es que se insertaron en un mundo laboral no preparado para ellos, ya que el grupo laboral no estaba considerando el tratar con personas en situación de discapacidad.

Los usuarios del programa en su mayoría piensan que la empresa se preocupa de su discapacidad, al afirmar argumentos como los mencionados anteriormente, de modo que el apoyo que se brinda en la empresa es de suma importancia para el usuario, ya que se valora la preocupación del saber cómo se encuentran, y el cómo se sienten trabajando o si tan solo necesitan ayuda. Esa valoración que hacen los usuarios a esta temática puede significar que el usuario se sienta más cómodo y protegido de modo que el proceso de inclusión se realice de manera óptima y sin mayores sobresaltos.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

<i>Usuario.</i>	<i>Sí. (4 puntos)</i>	<i>No. (1 punto).</i>	<i>Puntaje Total Indicador.</i>
1	X		4
2	X		4
3		X	1
4		X	1
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15		X	1
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°29. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta a analizar es la siguiente: “¿Cree que la empresa cuenta con un espacio físico adecuado para personas en situación de discapacidad?”

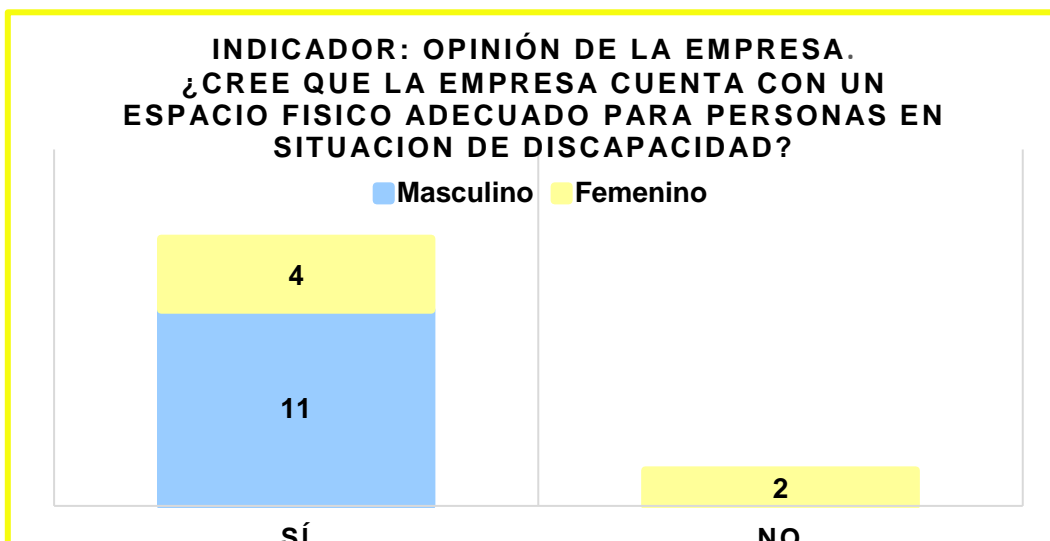


Grafico n°19, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a la pregunta anteriormente expuesta se puede concluir que los usuarios del programa por amplia mayoría creen que el lugar donde realizan su trabajo cuenta con un espacio físico adecuado para las personas en situación de discapacidad, dejando esto en un total de 15 personas, divididas en 11 hombres y cuatro mujeres; mientras que en el caso de los usuarios que creen que su lugar de

trabajo no cuenta con un espacio físico adecuado en el cual desenvolverse es de dos mujeres. Dentro de los argumentos que señalan es que *“para una personas en silla ruedas complicaría el desplazamiento”*, como también señalan que *“el trabajo de reponedor no es para una personas con discapacidad física”*. Cabe mencionar que estos usuarios realizan su trabajo en la lavandería del Hotel Higueras y en el Supermercados Híper Líder respectivamente. Entendiendo esto se puede concluir que el trabajo en un hotel en donde encontramos escaleras, pasillos estrechos, o el de reponedora en donde se encuentran productos en altura, obviamente complican lo que es el desplazamiento de personas tanto en sillas de ruedas como muletas o cualquier medio de ayuda para su desplazamiento.

La mayoría de los usuarios piensan que su lugar de trabajo es óptimo para que sea desarrollado por una persona en situación de discapacidad cualquiera sea esta, dicha afirmación está directamente relacionada con el cargo que realiza y el lugar donde se desempeña. Es por esto que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad no solo sea en el hecho de recibir a personas, sino también la preparación de un espacio óptimo, cosa que el lugar de trabajo, no sea un impedimento para desenvolverse independiente de la labor que se realiza, lo cual debe ser regido por una normativa estatal para dar cumplimiento cabal.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4		X	1
5	X		4
6	X		1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15	X		1
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°30. Elaboración alumno seminarista.

La cuarta pregunta a analizar es la de: ¿Cree que los accesos y vías de escape de la empresa, consideran las necesidades de las personas en situación de discapacidad?

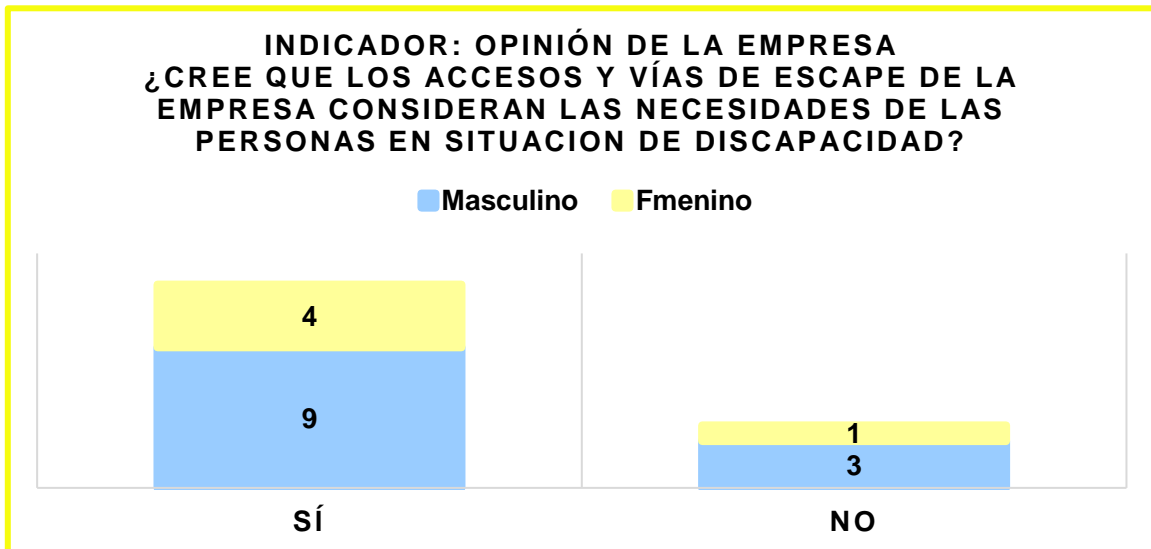


Grafico n°20, Elaboración alumno seminarista.

Del total de 17 usuarios, un total de 13 considera que el lugar donde desarrolla su actividad cree que el establecimiento cuenta con accesos y vías de seguridad que consideran los distintos tipos de discapacidad, siendo en esta respuesta afirmativa un total de nueve hombres y cuatro mujeres. Entre sus argumentos se señala que *“son accesos amplios y bien señalizados”*; mientras que en el caso de los usuarios que piensas que sus accesos no consideran el desplazamiento de personas en situación de discapacidad es un total de cuatro personas, tres de ellas hombre y una mujer. Entre sus principales y más repetitivos fundamentos se encuentran *“porque es difícil desplazarse”* y también otra razón que dan es la de *“son vías poco claras y no seguras para situaciones de emergencias”*, este tipo de razones afecta considerablemente la seguridad que puedan tener o no los usuarios en su lugar de trabajo ante cualquier contingencia, lo cual podría incluso a no estar en un lugar de trabajo conforme al usuario.

Si bien las vías de escape las de escape de todo lugar en donde se realice alguna actividad cualquier sea esta deben estar debidamente señalizadas conforme a la ley, esta no menciona que deben estar aptas para la evacuación de personas en situación de discapacidad, ni tampoco el cómo los usuarios y/o personas del lugar deben apoyar a las personas con dificultad de desplazamiento. Es por esto que se hace necesario una regulación y reglamentación a la ley en materia laboral ya que una inclusión laboral de personas en situación de discapacidad debe abarcar toda área ya que esta se debe realizar de manera plena.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 punto).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4		X	1
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14		X	1
15		X	1
16		X	1
17	X		4

Cuadro n°31. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta apunta a si hay más personas en situación de discapacidad excluyendo al usuario.

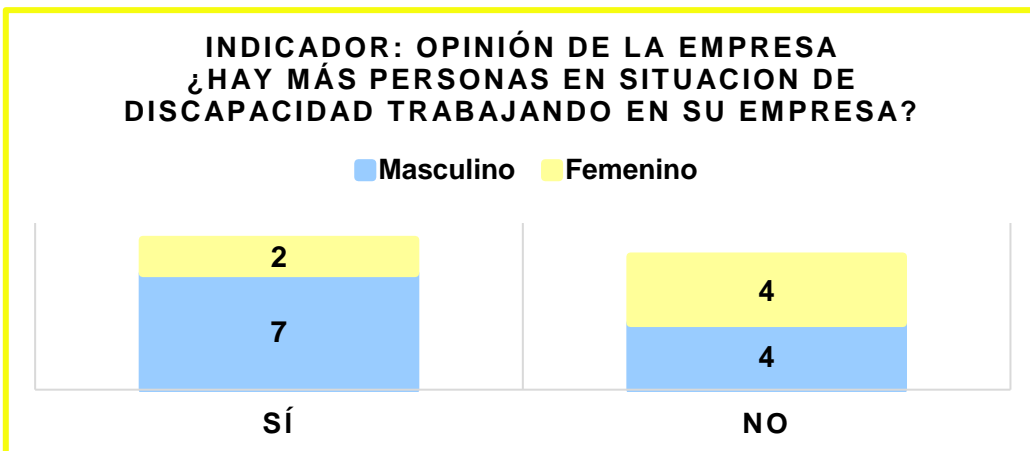


Grafico n°21, Elaboración alumno seminarista.

Con respecto a las respuestas de los usuarios se puede observar que en nueve casos hay otra personas en situación de discapacidad trabajando en el lugar donde él se desempeña, en donde siete de ellos son mujeres y dos hombres; la mayoría de los casos se trata de la Universidad Viña del Mar, la cual cuenta con un programa de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, en la cual en este mismo programa hay cuatro usuarios trabajando en esa institución.

Por otra parte en los casos donde los usuarios se encuentran solos como casos de personas en situación de discapacidad es un total de ocho usuarios, que se encuentran divididos entre cuatro hombres y mujeres, en donde la mayoría se desempeña en restaurantes. Esta razón también puede ser un factor condicionante al desarrollo del trabajador en la empresa ya que muchas veces las personas en situación de discapacidad buscan apoyo y contención en personas que se encuentren en la misma situación de ellos.

También se les realiza la pregunta sobre si ellos creen que las empresas deberían contar con al menos una personas en situación de discapacidad, a lo cual de forma unánime los usuarios respondieron de forma afirmativa considerándolo una buena medida.

Si bien las respuestas son similares y solo varían en un usuario, las empresas que no cuentan con más personas en situación de discapacidad puede ser por múltiples factores como: cantidad de trabajadores, tipo de trabajo, sector donde se realiza, entre otros. Es aquí donde se vuelve a lo mencionado con anterioridad en relación a la pregunta “¿Creen que la empresa se preocupa por la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?, se puede evidenciar más en esta pregunta la ausencia de una ley de cuotas que regula la inclusión de personas en situación de discapacidad de acuerdo a la cantidad de trabajadores, produciendo así un cambio y una inclusión normada por una política pública estatal.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos)	Puntaje Total Indicador.
1		X	1
2	X		4
3		X	1
4		X	1
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4

15		X	1
16		X	1
17		X	1

Cuadro n°32. Elaboración del alumno seminarista.

4.5.2 Indicador Opinión sobre el Proceso de Inclusión.

A continuación se procederá con el siguiente indicador que es el de “Opinión sobre el proceso de inclusión”, indicador que cuenta con un total de siete preguntas que apuntan a dar mayor claridad a este proceso.

La primera pregunta de este indicador es ¿Se sintió usted Incluido en la empresa desde un comienzo?

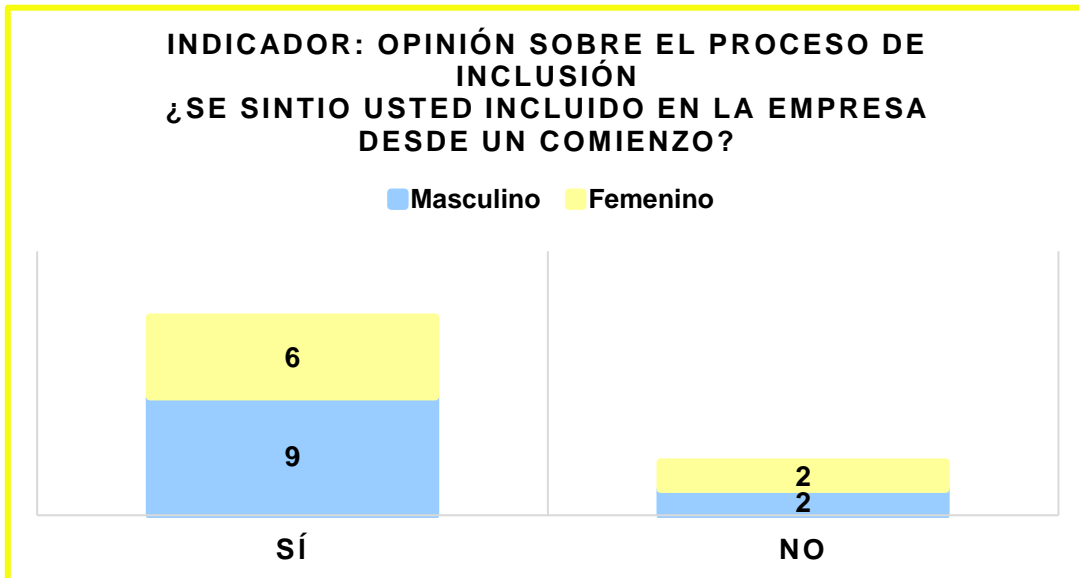


Grafico n°22, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados sustraídos de la pregunta anteriormente mencionados, se puede evidenciar que la un total de 15 usuarios del programa se sintieron incluidos desde un comienzo en la empresa en la cual fueron inmersos, siendo estos nueve usuarios hombres y seis mujeres; dentro de las justificaciones a lo que ellos hacen referencia para responder que si se sintieron incluidos, fundamentan principalmente en la relación que tuvieron con sus compañeros de trabajo y en la preocupación de ellos y jefaturas para que el usuario pudiera desenvolverse de manera segura y optima en la empresa. Como lo dirían dos usuarios respondiendo de esta forma, “por el apoyo y buen trato de mis compañeros de trabajo”, o en otro caso fundamentan razones como “me han tratado bien aquí, además que me han dado confianza”. Esto determina que los niveles de apoyo, confianza y seguridad que se le entrega a la personas en situación de discapacidad son fundamentales para un buen proceso de inclusión laboral.

Al momento de evaluar las respuestas negativas, se identifican un total de cuatro usuarios disconformes, siendo estos dos hombres y dos mujeres, entre sus justificaciones se encuentran, “porque mis compañeros de trabajo son muy

individualistas”, otro usuario argumenta que “*no sabían cómo relacionarse conmigo*”. Estos argumentos hacen referencia a una falta de preparación del grupo de trabajo a la recepción de una persona en situación de discapacidad al equipo de trabajo, en donde los usuarios sienten aquella falta de preparación ya sea por como los tratan, como los ven, o si simplemente los ignoran. Si bien a través del programa se realiza una sensibilización a la empresa antes de que ingrese el usuario esto no asegura que los comportamientos de los compañeros de trabajo sean los adecuados y son estos los principales actores del proceso de inclusión, ya que son los actores directos con los cuales se relacionaran los usuarios, y si su comportamiento no es el adecuado o si existen casos de discriminación el proceso de inclusión no resultara. Ante esto no queda más que el proceso de relaciones entre personas en situación de discapacidad y los que no tienen ningún grado de discapacidad sea algo visto desde la normalidad desde los procesos de interacción previos al trabajo, ya sea en colegio o amistades y no sea visto como algo ajeno o extraño.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2		X	1
3		X	1
4		X	1
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15		X	1
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°33. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta es, ¿Se sintió incluido usted por sus compañeros de trabajo?, entendiendo esto como la relación más cercana que pueden tener los usuarios.

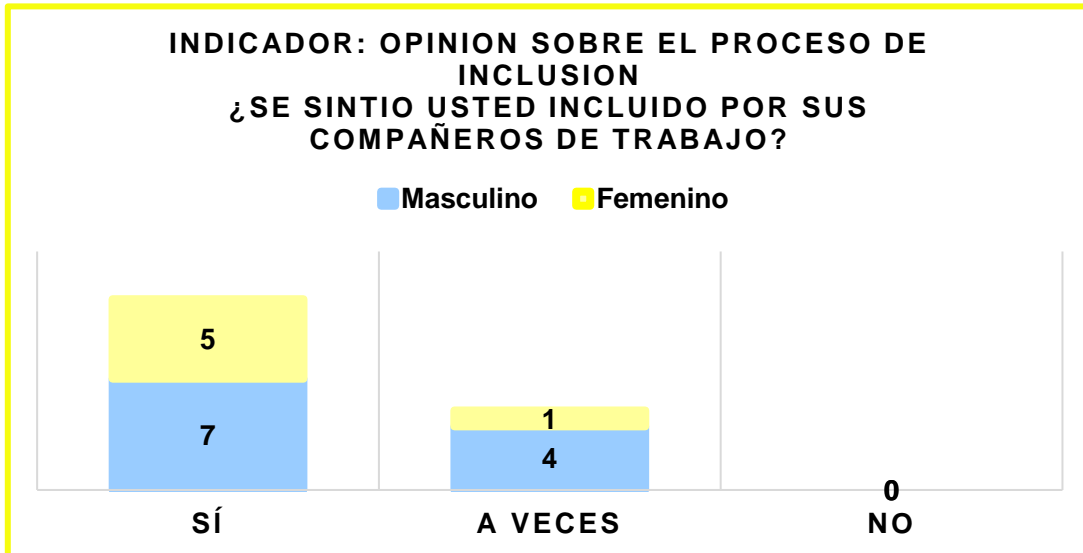


Grafico n°23, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a las respuestas de los usuarios ante la pregunta señalada es que se puede ver que en su mayoría si se sintieron incluidos por sus compañeros de trabajo en el mundo laboral, un total de 12 usuarios entre ellos siete hombres y cinco mujeres; si bien nadie respondió no sentirse incluido por sus compañeros al momento de poner una opción como la fue “a veces” abrió la puerta para que los usuarios respondieran de acuerdo a experiencias esporádicas en las cuales no se han sentido cómodos con sus compañeros de trabajo, en esta alternativa encontramos que un total de cinco usuarios optaron por ella, entre las cuales encontramos un total de cuatro hombres y una mujer, para esto sus justificaciones fueron, “*porque me ignoraban a veces*”, o también porque “*no conversaban conmigo, se complicaban*”, pero la que más llama la atención fue la fundamentación un usuario en donde argumento “*porque se burlaban de mi*”, lo cual habla de la falta de preparación de los trabajadores para aceptar a las personas en situación de discapacidad, y a su vez demostrando que el proceso de sensibilización no se realizó de manera efectiva.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	A veces. (2 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X			4
2	X			4
3	X			4
4	X			4
5	X			4
6		X		2
7		X		2
8	X			4
9		X		2
10		X		2

11	X			4
12	X			4
13	X			4
14	X			4
15		X		2
16	X			4
17	X			4

Cuadro n°34. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta a analizar, es también ligada a la relación con sus compañeros de trabajo, esta es la siguiente, ¿Sus compañeros de trabajo asumen con facilidad el hecho de que tenga habilidades diferentes?

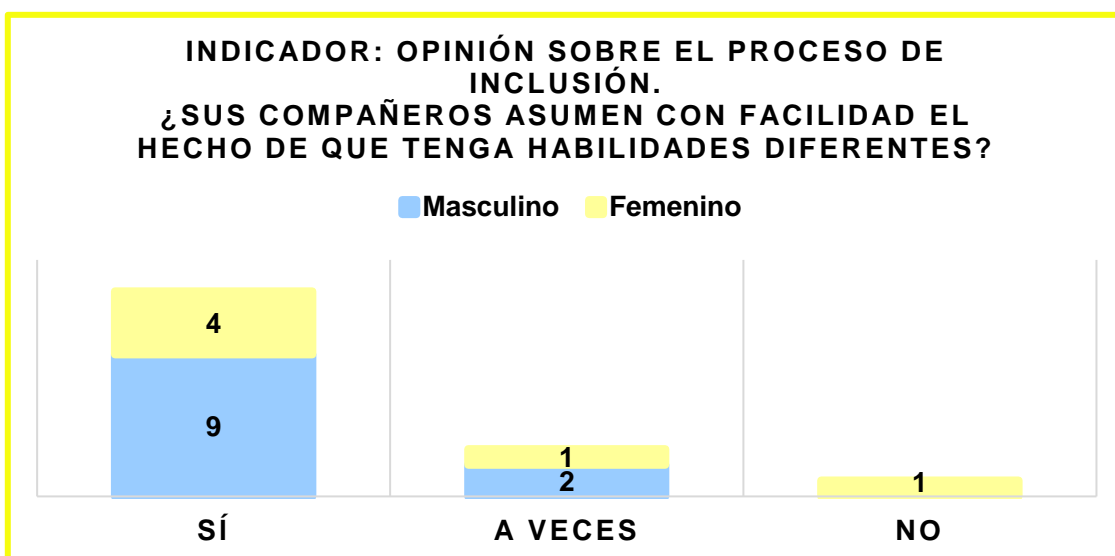


Grafico n°24, Elaboración alumno seminarista.

A raíz de la pregunta anterior se puede observar de acuerdo al gráfico que los usuarios del programa en su experiencia en el proceso de inclusión en relación a esta pregunta señalan un total de 13 usuarios que sus compañeros asimilaban con facilidad el hecho de que tuviera algún grado de discapacidad, al momento de justificar esta respuesta los usuarios nos fundamentan bajo estas premisas, “porque se informaron, y saben que puedo realizar cosas al igual que ellos”, otra respuesta señala que “porque me apoyan a que me sienta cómodo y me ayudan con las cosas difíciles, porque saben que no soy un problema”. Esto nos da como conclusión que un buen proceso de sensibilización por parte de la institución a los trabajadores antes de que ingrese el usuario, prepara de mejor manera el clima laboral tanto para los trabajadores como para el usuario.

Un total de tres usuarios señalan que a veces sus compañeros lo asimilan con facilidad el hecho de que tenga habilidades diferentes, y en sus argumentos pasa por un tema netamente de relaciones, de no saber relacionarse con el usuario, las personas en situación de discapacidad lo argumentan así “a veces no me entienden”, “no saben cómo relacionarse conmigo”.

Para finalizar una usuaria describe que sus compañeros de trabajo no asumen con facilidad el hecho de que tenga habilidades diferentes, y ella lo argumenta con que sus compañeros ni siquiera sabían que ella tenía algún grado de discapacidad, demostrando así un total desconocimiento.

Las relaciones interpersonales son un elemento primordial en este tipo de casos como lo son la inclusión de personas en situación de discapacidad, la relevancia que tienen para hacer sentir al usuario en un clima de confort y en donde se sienta seguro, dependerá mucho de cómo se relacionan los compañeros de trabajo para con el usuario. Es por esto que toma mucha importancia este tipo de trabajo como lo es el “Empleo con Apoyo”, el cual presenta un apoyo para el usuario, como también a la empresa y los trabajadores al momento de recibir al usuario.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	A veces. (2 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X			4
2		X		2
3	X			4
4	X			4
5	X			4
6		X		2
7	X			4
8	X			4
9			X	1
10	X			4
11	X			4
12	X			4
13	X			4
14	X			4
15		X		2
16	X			4
17	X			4

Cuadro n°35. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta a analizar es la de la sobreprotección por parte de los trabajadores hacia las personas en situación de discapacidad que ingresan al mundo laboral.

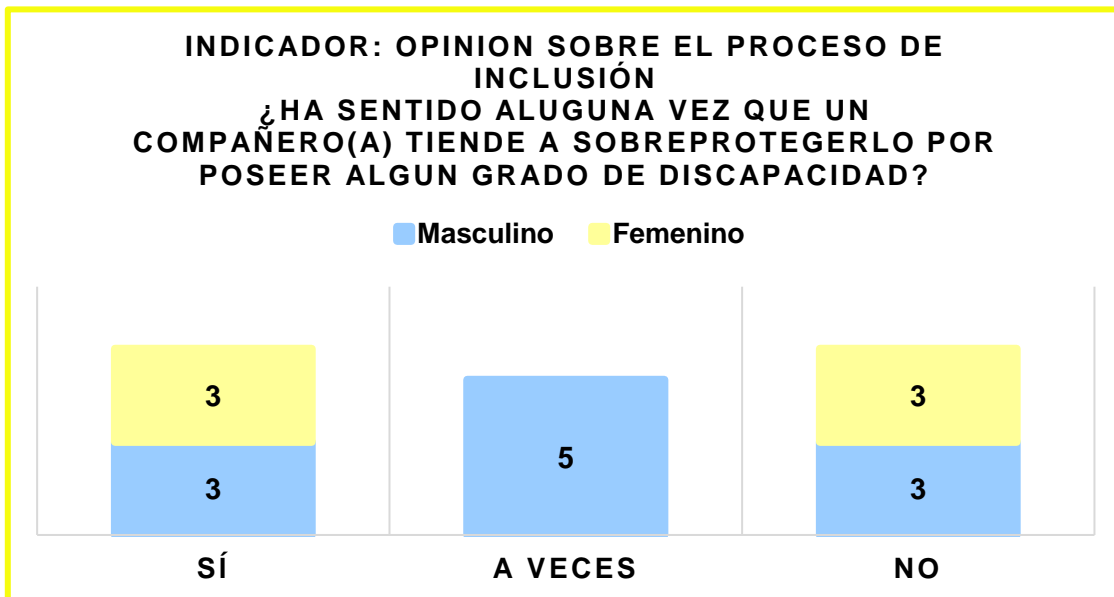


Grafico n°25, Elaboración alumno seminarista.

Ante esta pregunta un total de seis usuarios, tres hombres y tres mujeres respectivamente se han sentido alguna vez sobreprotegido por sus compañeros de trabajo y entre sus justificaciones encontramos las siguientes respuestas, *“me ofrecían ayuda en todo, hasta en cosas que podía resolver solo”*, otra argumentación relevante que ofrecían los usuarios fue la siguiente, *“a veces ni siquiera me dejan salir a comprar sola”*. Ante estas respuestas que los grados de sobreprotección sobrepasaron lo laboralmente permitido, invadiendo incluso el espacio personal de los usuarios.

Por su parte los cinco usuarios hombres contestaron a esta pregunta que a veces se sintieron sobreprotegido en algunas circunstancias justificando estas respuestas en las siguientes líneas *“por mi déficit atencional piensan que no puedo hacer nada solo”*; otro usuario argumenta lo siguiente *“a veces se preocupan en exceso”*.

Para finalizar los usuarios que respondieron nunca haberse sentido sobreprotegidos por sus compañeros fueron un total de seis usuarios, divididos en tres hombres y tres mujeres, entre los cuales encontramos respuestas como *“me tratan como uno más, no hacen notar mi discapacidad”*, también encontramos una justificación como *“me tratan igual que al resto, me ayudan en momentos necesarios”*.

La sobreprotección es un tema de mucha relevancia, ya que esta puede estar realizándose de manera familiar o laboral, en este caso la sobreprotección por parte de los compañeros de trabajo puede si bien ser un apoyo en momentos complejos para el usuario, cuando se hace reiterativa puede ser abusiva hasta llegar incluso a dificultar el proceso de inclusión afectando su normal desarrollo y crecimiento en la empresa. Este tipo de actitudes son vividas a diario por las personas en situación de discapacidad, ya sea en la calle, en su hogar y en el trabajo como en este caso, provocando de este forma un tipo de desarrollo no adecuado en la persona, acostumbrándose de esta forma la persona en situación

de discapacidad a tener alguien a su lado a la cual se volverá dependiente, por eso muchas veces no hay que confundir apoyo con sobreprotección, mientras una genera ayuda ante algunas necesidades, la otra debilita el proceso de inclusión y autovalencia de la persona en situación de discapacidad en la sociedad.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	No. (4 puntos)	A veces. (2 puntos)	Sí. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X			4
2			X	1
3	X			4
4			X	1
5			X	1
6			X	1
7		X		2
8			X	1
9	X			4
10	X			4
11		X		2
12	X			4
13	X			4
14		X		2
15		X		2
16		X		2
17			X	1

Cuadro n°36. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta busca identificar el principal temor del usuario al ingresar al mundo laboral.

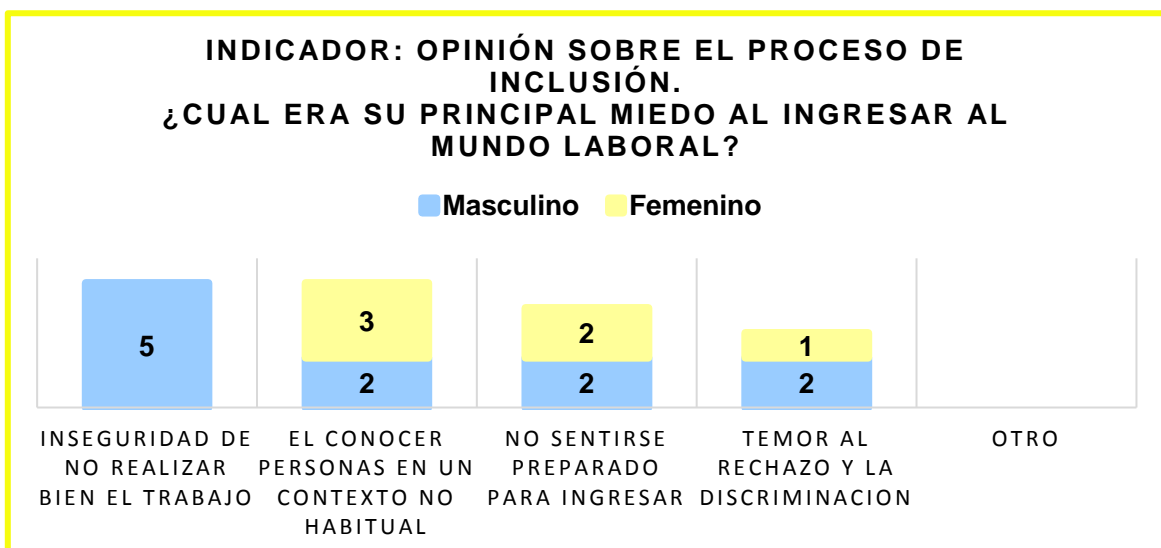


Grafico n°26, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a las respuestas expresadas por los usuarios del programa y de acuerdo a sus vivencias en los procesos de inclusión, denotan un mayor temor a no poder cumplir de buena manera el trabajo, en conjunto con el miedo de conocer a personas en un contexto que ellos no controlan, con un total de 10 usuarios entre ambas respuestas. La inseguridad de no realizar bien el trabajo va de la mano a que si bien realizan una práctica en la cual se les explica la labor a realizar y se les responsabiliza a un tutor que es un trabajador de la empresa, al momento de ingresar las contingencias y las responsabilidades cambian y la inseguridad de poder realizar el trabajo encomendado aumenta. En tercer lugar encontramos el no sentirse preparado para ingresar, que vendría siendo algo ligado a la preparación por parte del programa y la institución, para luego dar pasó al temor al rechazo y a la discriminación.

Si tomamos el estudio realizado por la SOFOFA a las empresas que cuentan con personas en situación de discapacidad, analizaron las distintas barreras con las cuales una persona en situación de discapacidad se puede encontrar al ingresar al mundo laboral, aunque si bien las dividieron en dos; una de ellas *barreras relacionadas a la Empresa y barreras atribuidas a la personas en situación de discapacidad.*

Barreras atribuidas a la Empresa.	Barreras atribuidas a la PeSD.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia. • Ausencia de una política exclusiva. • Cultura no inclusiva. • Falta de capacidad organizacionales. • Miedos y mitos sobre la discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de discapacidad (No puedo) • Escasa calificación técnica. • Falta de habilidades blandas. • Otros mitos.

Cuadro n°37. (Fuente: SOFOFA, Estudio Inclusión laboral)

Otra pregunta que se realizó a los usuarios esta vez de carácter abierta fue que enunciaran tres factores tanto negativos como positivos de ingresar al mundo laboral. Al ser una pregunta de carácter abierta a través del análisis de contenido para tener una mayor claridad de las respuestas y hacia qué área abordan. Para esto se ha decidido resolver las preguntas mediante una tabla en la cual se indiquen el tipo de respuesta que más se repite y el área que abordar para que así quede más claro.

Factores negativos al ingresar al mundo laboral		
Área Laboral.	Área interpersonal.	Área personal.
<ul style="list-style-type: none"> • Nula experiencia en seguir reglas y 	<ul style="list-style-type: none"> • Burlas hacia mi persona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés personal. • Poca

<p>normas de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar distintas tareas complejas. • Ritmo de trabajo no adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca capacidad para interactuar con mis compañeros. • No saber a quienes me voy a enfrentar ni como me recibirán. 	<p>responsabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impuntualidad.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Cuadro n°38. (Fuente: SOFOFA, Estudio Inclusión laboral).

Estos fueron los factores que más se repitieron por los usuarios en sus respuestas y a las cuales se les enmarco dentro de un contexto para que el análisis fuera más ordenado y fácil de entender. Lo cual si lo observamos podemos concluir que al usuario en general le afecta el no controlar ni saber el contexto en el cual se desarrollara, ni tampoco con quienes compartirá largas horas del día provocándole una suerte de estrés al momento de ingresar al lugar del trabajo.

A continuación se pasara a clasificar las respuestas de los usuarios en relación a los factores positivos de ingresar al mundo laboral.

Factores positivos al ingresar al mundo laboral		
<i>Área Laboral.</i>	<i>Área interpersonal.</i>	<i>Área personal.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Aprender cosas nuevas. • Pasar mis días haciendo algo productivo. • Sentirme útil. • Darme cuenta para las cosas que soy bueno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer gente nueva. • Lograr tener amigos de intereses comunes. • Sentirme importante y querido. • Ser un aporte para mi familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser más independiente económicamente. • Ser más autovalente a la hora de movilizarme. • Aprender a ahorrar dinero para mis cosas. • Recibir mi propio sueldo.

Cuadro n°39. (Fuente: SOFOFA, Estudio Inclusión Laboral)

Al evaluar las respuestas de los usuarios se puede describir que los factores positivos apuntan a que los usuarios se dan cuenta que pueden ser más independientes en todo sentido, que pueden tener y lograr las mismas cosas que una personas sin situación de discapacidad, y que a la vez esto tiene un efecto rebote en el sentido de las personas que lo rodean y todo factor suma a su contexto cualquiera sea este.

Tanto los factores negativos como positivos generan un cambio, una respuesta en el usuario para con el medio, es decir si los factores son negativos lo más importante es que el usuario encuentre pilares de apoyos como son en este caso la institución y el trabajador de apoyo que encuentra la institución para con el usuario, y de esta manera reforzar el proceso de inclusión y darle respuesta a los factores negativos, de esta forma el método del “empleo con apoyo” está en constante actividad y presencia ya que el usuario necesita encontrar respuesta a los factores negativos y reforzar los factores positivos.

4.5.3 Indicador Opinión sobre el Ambiente Laboral.

Para finalizar en análisis de la dimensión *Procesos de Inclusión*, se pasara a exponer los resultados del tercer indicador que es el de *Opinión sobre el ambiente laboral*. El cual está compuesto por cuatro preguntas destinadas a buscar dar respuestas a este indicador.

La primera pregunta es, ¿Cómo consideraría usted al clima laboral de su empresa?

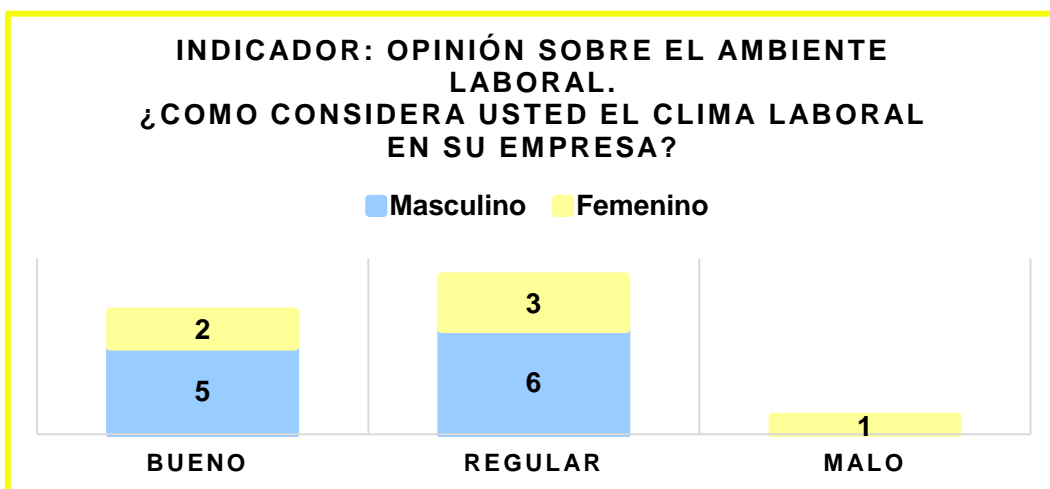


Grafico n°27, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados de la encuesta siete usuarios consideran un ambiente regular bueno en su empresa, entre ellos dos mujeres y cinco hombres. Dentro de las respuestas que dan está el siguiente, “*no existe un clima laboral malo, ni tampoco momentos de estrés o conflicto*”; casi todos los usuarios apuntan en ese sentido, a que ellos no han vivido momentos de estrés grupal o caos en cuanto a la materia laboral, propiciando así un buen clima laboral.

Un total de nueve usuarios contemplan que en sus trabajos consideran un clima regular de trabajo, y lo ligan plenamente a que trabajan en lo que es atención a público, lo cual provoca un motivo de estrés más al ya adquirido por el trabajo en sí.

Una usuaria considera que su clima laboral en su empresa es malo, la cual indica lo siguiente, “*clima laboral no es bueno, hay discusiones y no se tratan bien*”.

El clima laboral es un factor fundamental en el proceso de inclusión, aunque se sabe que los factores laborales son variables debido a que las relaciones interpersonales son inestables es por esto que el usuario debe enfrentar la realidad laboral tal cual es, y que los compañeros de trabajo sean el fiel reflejo de lo que es la empresa realmente.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Bueno. (4 puntos)	Regular. (2 puntos)	Malo. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X			4
2		X		2
3	X			4
4	X			4
5		X		2
6		X		2
7		X		2
8		X		2
9	X			4
10	X			4
11		X		2
12	X			4
13	X			4
14		X		2
15		X		2
16		X		2
17			X	1

Cuadro n°40. Elaboración alumno seminarista.

La segunda pregunta está relacionada a saber el cómo se relaciona el usuario con sus compañeros de trabajo. Esta es ¿Siente que sus compañeros de trabajo interponen alguna barrera para relacionarse con usted?

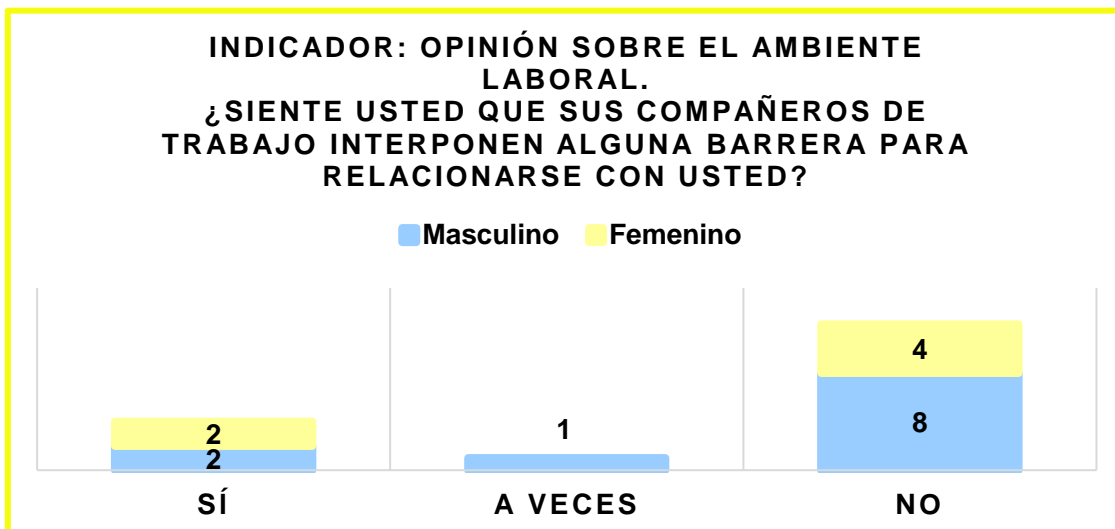


Grafico n°28, Elaboración alumno seminarista.

Con respecto a las respuestas 12 usuarios entre ellos ocho hombres y cuatro mujeres los cuales no consideran que sus compañeros interpongan una barrera con ellos para relacionarse. Entre los argumentos que más se repiten se encuentran los siguientes, *“me respetan y se relacionan de manera normal conmigo”*, otro argumento que se repite es el de *“se relacionan igual a como lo hacen con el resto”*.

En cambio cuatro usuarios, dos hombres y dos mujeres, consideran que los compañeros de trabajo si interponen una barrera con ellos a la hora de relacionarse, entre sus principales justificaciones encontramos, *“me tratan como si no entendiera lo que me dicen”*, o como también declara otro usuario *“no saben cómo relacionarme conmigo, se complican al hablarme”*.

Mientras un usuario señala que a veces sus compañeros de trabajo interponen una barrera con él al relacionarse, señalando *“creen que porque tengo discapacidad no entiendo lo que me hablan”*.

Las relaciones interpersonales son complejos de por sí, pero a las personas sin ningún tipo de discapacidad se les hace aún más complejo relacionarse con personas en situación de discapacidad, ya sea por falta de costumbre, porque complejo propio, entre otros factores. Es por esto que los trabajadores de la empresa deben cumplir un rol primordial y relacionarse con naturalidad o al momento de relacionarse con el usuario aclarar las dudas en una sola oportunidad ya que debe incomodar el hecho de tratar de manera distinta a otros trabajadores sobre todo cuando es notorio.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	No. (4 puntos)	A veces. (2 puntos)	Sí. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X			4
2	X			4
3	X			4
4			X	1
5	X			4
6			X	1
7	X			4
8	X			4
9			X	1
10	X			4
11	X			4
12	X			4
13	X			4
14	X			4

15			X	1
16		X		2
17	X			4

Cuadro n°41. Elaboración del alumno seminarista.

La siguiente pregunta tiene por finalidad el saber si el usuario es capaz de relacionarse más allá del horario de trabajo con sus compañeros de trabajo.

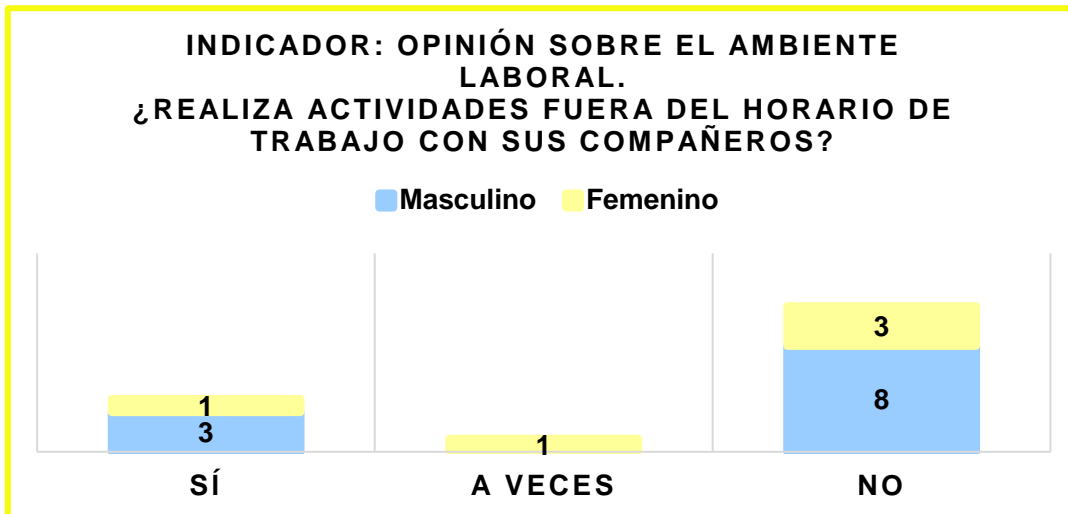


Grafico n°29, Elaboración alumno seminarista.

Al ver los resultados del gráfico, se puede apreciar que once usuarios no realizan actividades fuera del horario de trabajo con sus compañeros, y dentro de los motivos que encontramos que entregan los usuarios son los siguientes: *motivos de carácter religioso, por gusto, porque no los invitan y porque no le agradan los grupos de trabajo.*

Mientras que los que sí han participado son un total de cuatro, y entre las cosas que realizan son *salidas a comer, y a jugar futbol.*

Y una usuaria declara que a veces participa dentro de reuniones grupales, pero argumentando que solo participa cuando las invitan y evidenciando que han hecho reuniones grupales sin invitarla.

Las actividades extra laborales son un tipo de actividades las cuales sirven para la conformación de grupos dentro del ambiente laboral, en donde las personas se unen por distintos de afinidades y en las cuales muchos trabajadores encuentran apoyos dentro del ámbito del trabajo. La participación y la no participación de los usuarios de este tipo de actividades habla mucho de cómo ellos se socializan con el medio, es decir si han crecido o no en un ambiente protegido, generaran rechazo o no a lo externo a ellos, a lo no seguro, a compartir con personas las cuales no son lo frecuente, es por esto que los trabajadores de la empresa deben siempre intentar de hacer participar a los usuarios en sus actividades, es un tipo de acto a los cuales los usuarios los hará conocer y salir de la zona segura en la que ellos se desenvuelven, la inclusión laboral como se ha dicho anteriormente no solo es en lo netamente profesional si no también es un

proceso integro, que abarca todo en lo que se puede desarrollar un trabajador en su diario vivir.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	A veces. (2 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1			X	1
2		X		2
3	X			4
4			X	1
5	X			4
6	X			4
7	X			4
8			X	1
9			X	1
10			X	1
11			X	1
12			X	1
13			X	1
14			X	1
15			X	1
16			X	1
17			X	1

Cuadro n°42. Elaboración alumno seminarista.

Para finalizar este indicador es que se le pregunta a los usuarios del programa si se sienten cómodos o no en su trabajo actual a lo que ellos respondieron lo siguiente.

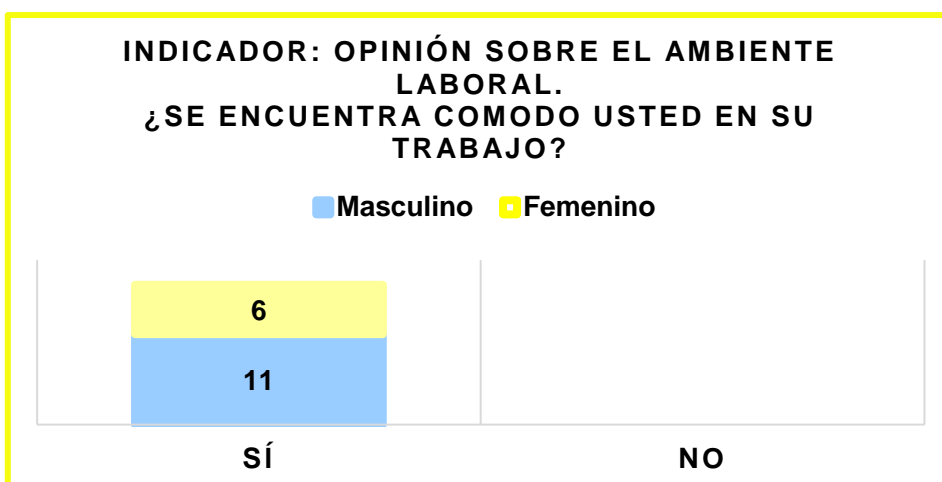


Grafico n°30, Elaboración alumno seminarista.

Como se puede apreciar el total de los usuarios se encuentra cómodo en su lugar de trabajo, a lo cual entregan justificaciones ligadas a áreas como: *le gusta*

la labor que realiza, se encuentra cómodo, siente que lo respetan, y que lo tratan bien.

Al hablar de comodidad en este caso yo encuentro que los usuarios más allá de la comodidad entendido en su significado como tal, sienten un agradecimiento al estar inmerso en el mundo laboral, y que de por sí esta situación es cómoda en comparación a su situación anterior. Esto refleja que las personas en situación de discapacidad se encontraran cómodas en cualquier trabajo que realicen ya que lo ven como una situación no frecuente; generando a su vez esto una demostración más de la poca inclusión al mundo laboral que existen, y provocando así muchas veces un montón de trabajos en condiciones precarias a las cuales las personas en situación de discapacidad apuestan a estar por el solo hecho de estar en un mundo laboral que no los aceptan.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4
5	X		4
6	X		4
7	X		4
8	X		4
9	X		4
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15	X		4
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°43. *Elaboración alumno seminarista.*

4.5.4 Total Puntaje Variable “Proceso de Inclusión Laboral”.

De acuerdo a los puntajes anteriormente presentados de acuerdo a los indicadores y las respuestas de los usuarios podemos a continuación analizar el proceso de inclusión laboral que realizan los usuarios, para esto se sumaran los puntajes totales de los indicadores de cada usuario para luego verificar en que tramo se encuentran según la tabla de puntaje indicada en el comienzo del análisis de la variable.

Usuario.	Puntaje total indicador “Opinión de la Empresa”	Puntaje total indicador “Opinión Proceso de Inclusión laboral.”	Puntaje total indicador “Opinión ambiente laboral”	PUNTAJE TOTAL VARIABLE “Proceso de Inclusión”
1	17	16	13	46
2	20	8	12	40
3	14	13	16	43
4	8	10	10	28
5	20	13	14	47
6	8	6	11	25
7	20	12	14	46
8	17	13	11	41
9	8	8	10	26
10	20	14	13	47
11	20	14	11	45
12	20	16	13	49
13	20	16	13	49
14	17	14	11	42
15	8	6	8	22
16	14	14	9	37
17	17	13	10	40

Cuadro n°44. Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados finales, se puede apreciar que tomando en consideración los tramos de los puntajes de bueno, regular y malo en relación a la calidad de la condición del trabajo, estos se distribuyen de la siguiente forma:

Calidad de la condición laboral.	Cantidad de usuarios.
<i>Bueno. (13 a 20 puntos)</i>	13
<i>Regular. (6 a 12 puntos)</i>	4
<i>Malo. (0 a 5 puntos)</i>	0

Teniendo en consideración estos resultados, se puede apreciar que un total de 13 usuarios consideran que su proceso de inclusión fue óptimo, lo cual habla de una buena preparación realizada por la institución, mientras que cuatro usuarios y usuarias se encuentran frente a un proceso de inclusión calificado como regular, justificado por las distintas razones que se encuentran identificadas en el análisis realizado después de la representación gráfica; y para finalizar no hay usuarios que encuentren que su proceso de inclusión laboral sea deficitario.

4.6 Análisis de la variable “Contexto personal y social del usuario”.

La variable presentada intenta dar cumplimiento al objetivo específico “Describir la situación social de los usuarios del Programa Empleo con Apoyo en relación a su ambiente personal y familiar”

Dimensiones	Puntaje Total.	Indicadores	Puntaje Parcial
Contexto Social.	Bueno: 15 a 28 Pts Regular: 8 a 14 Pts Mala: 0 a 7 Pts.	<p>1. <i>Tipo de discapacidad.</i></p> <p>2. <i>Seguridad Social.</i></p> <p>¿Se encuentra inscrito en el registro nacional de discapacidad?</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>3. <i>Nivel de escolaridad.</i></p> <p>Nivel de Escolaridad.</p> <p>Esc. Especial.</p> <p>Colegio Regular</p> <p>incompleto</p> <p>Colegio Regular/ PEI</p> <p>Educ. Superior</p> <p>Incompleto.</p> <p>Educ. Superior Completa.</p> <p>4. <i>Grado de autovalencia.</i></p> <p>Medio en el cual se desplaza a su trabajo.</p> <p>Locomoción Colectiva.</p> <p>Vehículo Particular.</p> <p>¿Usted realiza tramites, comprar o cualquier otro tipo de actividad de manera independiente?</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>¿Usted administra su sueldo?</p> <p>Sí</p> <p>No</p> <p>5. <i>Redes de apoyo.</i></p> <p>¿Conoce las redes de apoyo y/o de información para las PeSD?</p> <p>Sí</p> <p>No</p>	<p>Bueno: 4 Puntos.</p> <p>Malo: 1 Puntos.</p> <p>2 Puntos.</p> <p>3 Puntos.</p> <p>4 Puntos.</p> <p>5 Puntos.</p> <p>6 Puntos.</p> <p>Bueno: 4 Puntos.</p> <p>Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos.</p> <p>Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos.</p> <p>Malo: 1 Punto.</p> <p>Bueno: 4 Puntos.</p>

		¿Realiza alguna actividad diferente a trabajar? Sí No	Malo: 1 Punto. Bueno: 4 Puntos Malo: 1 Punto.
--	--	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Cuadro n°45. Elaboración alumno seminarista.

4.6.1 Indicador Tipo de Discapacidad.

A continuación se expondrán los resultados con respecto al indicador “Tipo de discapacidad”, la cual los resultados son los siguientes.

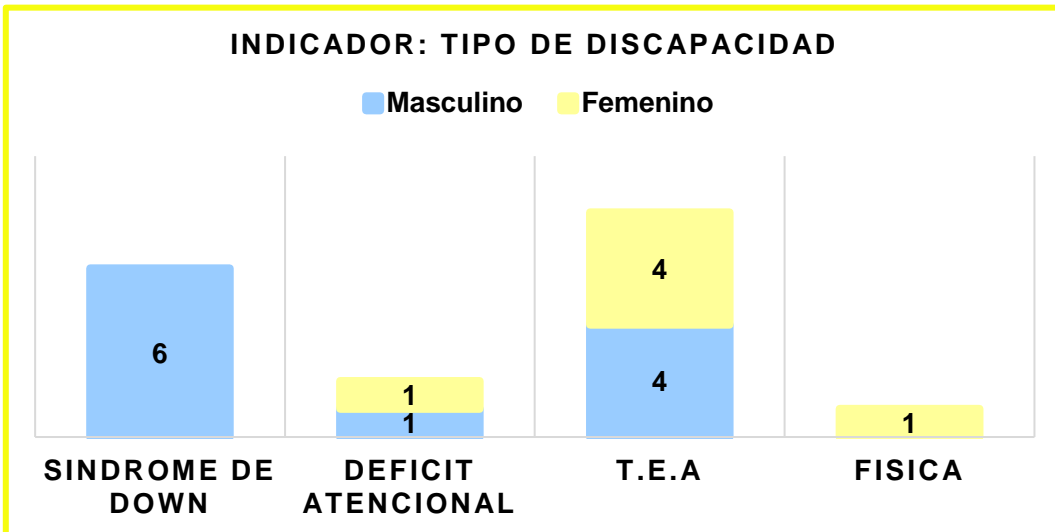


Grafico n°31, Elaboración alumno seminarista.

El gráfico anterior representa la distribución según el tipo de discapacidad de los usuarios del programa, en donde encontramos en primera instancia a los usuarios con *Trastorno del Espectro Autista* con ocho en total, siendo cuatro hombres y cuatro mujeres; luego vienen los usuarios con *Síndrome de Down* con un total de seis usuarios hombres; luego las personas con *Déficit Atencional* con dos en total, un hombre y una mujer respectivamente; para finalizar con un usuario con *Discapacidad Física*.

De acuerdo al estudio realizado a la SOFOFA, en aquel documento se realiza un gráfico de acuerdo a la distribución de las personas en situación de discapacidad de acuerdo a su tipo de discapacidad, la cual se distribuye de la siguiente manera:

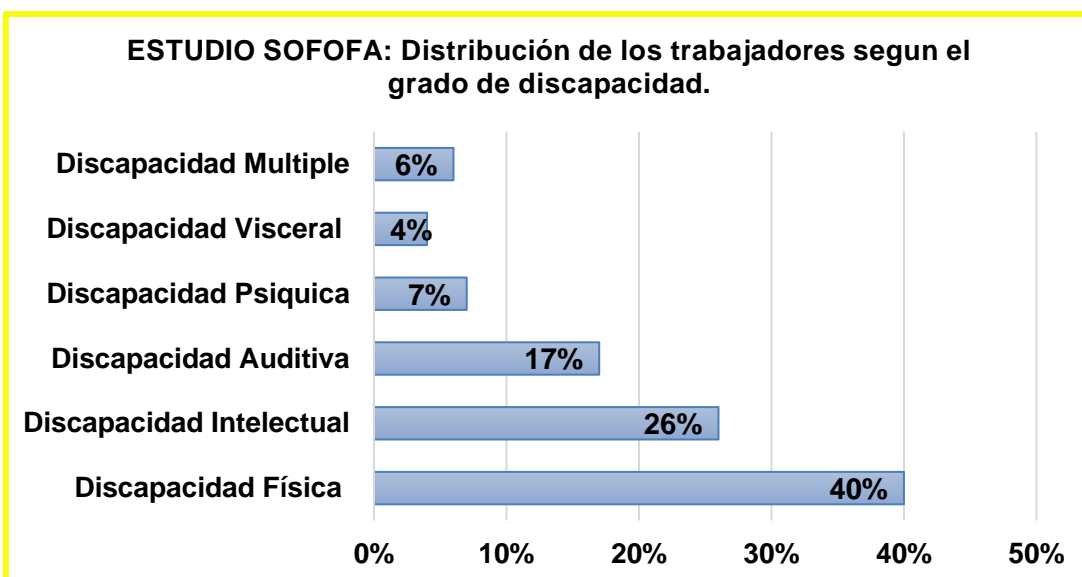


Grafico n°32, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: SOFOFA, Estudio Inclusión Laboral)

Según lo que se observa en el gráfico, la mayor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad se encuentran con un tipo de discapacidad física, no así

como los usuarios de avanza que el mayor se encuentra en el tipo de discapacidad intelectual que en el caso del estudio realizado por la SOFOFA este tipo de discapacidad ocupa el segundo lugar con un 26%. Cabe destacar que estos porcentajes están reflejando a un total de 605 trabajadores de distintas empresas pero que se encuentran en situación de discapacidad. En tercer lugar se encuentra los trabajadores con discapacidad auditiva, luego la psíquica, luego la múltiple, para dejar en el último puesto a los trabajadores con discapacidad visceral.

Teniendo lo resultados anteriormente claros podemos evidenciar que los tipos de discapacidad si bien resultan variados, la discapacidad intelectual ocupa un lugar preponderante de las personas en situación de discapacidad que se encuentran trabajando, para luego dar paso a las anteriores discapacidades evidenciadas en el cuadro de la SOFOFA, ante esto es que es necesario hacer una política pública que abarque cualquier tipo de discapacidad y no solo las más comunes, ya que la inclusión debe apostar a ser universal sin importar la condición.

4.6.2 Indicador Seguridad Social.

A continuación se analizara bajo el indicador de la *Seguridad Social* del usuario, el cual la primera pregunta está destinada a saber si se encuentra inscrito en el registro nacional de discapacidad.

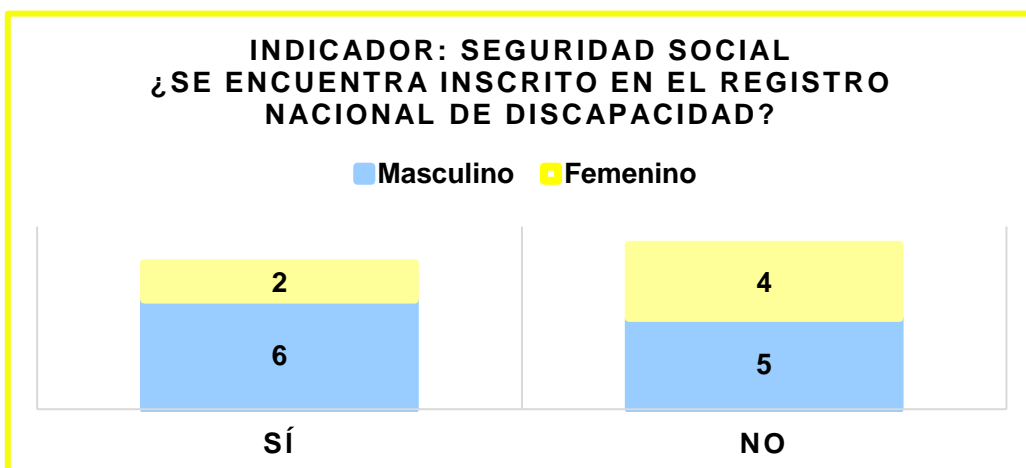


Grafico n°33, Elaboración alumno seminarista.

Este resultado debe ser uno de los más significativos en lo que a seguridad se refiere, ya que personas en situación de discapacidad no se encuentren inscritas en el registro nacional de discapacidad habla de la despreocupación tanto a nivel personal del usuario, como del contexto en el que este se desenvuelve. Esto ya que nueve usuarios entre ellos cinco hombres y cuatro mujeres no se encuentran inscritos en el registro nacional de discapacidad, mientras que ocho si lo hacen, entendiendo lo relevante e importancia que tiene el realizar este trámite.

Cuando se pregunta al usuario él porque no ha realizado la inscripción en el registro nacional de discapacidad, el usuario justifica esta negligencia con

argumentos como: “no sé si me corresponderá”; “no he realizado el trámite porque no sé cómo se hace”.

A su vez cuando se les consulta a los usuarios que si se encuentran inscrito en el registro nacional de discapacidad, si reciben alguna pensión por su situación la respuesta unánime fue que todos percibían una pensión como ayuda económica.

Con respecto a estos resultados se puede ver la sobreprotección de las familias hacia los usuarios con respecto a su situación y los temas que tienen relación con su tipo de discapacidad, ya que el hecho de no estar inscrito en el registro nacional de discapacidad habla del nulo interés frente a su problemática y beneficios para él. Es en estos casos cuando la sobreprotección familiar causa un daño en el proceso de inclusión social de las personas en situación de discapacidad ya que no los hace autovalente en su situación.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1		X	1
2		X	1
3		X	1
4	X		4
5	X		4
6		X	1
7		X	1
8		X	1
9	X		4
10	X		4
11		X	1
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15		X	1
16		X	1
17	X		4

Cuadro n°46. Elaboración alumno seminarista.

Otra pregunta correspondiente a este indicador es el saber si se encuentra afiliado a algún sistema previsional a lo cual sus respuestas fueron las siguientes.

El total de los usuarios del programa se encuentra inscrito en el sistema previsional, teniendo asegurado así el tema de la salud; teniendo esto claro, se le

pregunto a los usuarios en cual sistema se encontraban inscritos, a continuación el grafico para dejar más claro en cual sistema se distribuyen los usuarios.

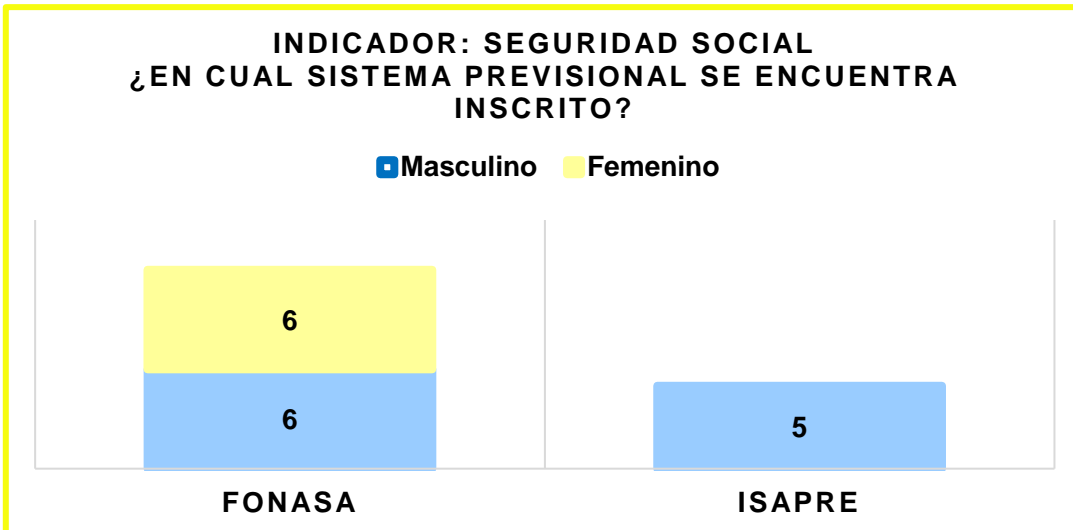


Grafico n°34, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo al grafico presentado anteriormente se puede evidenciar que los usuarios del programa se distribuyen en un total de 12 hacia el sistema público conocido como FONASA, entre los cuales encontramos seis mujeres y seis hombres; mientras que en el sistema privado encontramos a cinco usuarios hombres como parte de este.

A la hora de analizar los datos podemos ver que Fonasa es preponderante en la situación previsional de los usuarios, lo cual no tiene que ver necesariamente con el ingreso individual que percibe, no así en el caso de los usuarios que se encuentran en ISAPRE lo cual tiene que estar ligado a los ingresos más bien familiares ya que los altos costos de asociación a las cuales se encuentran las Isapres con la remuneración de los usuarios no bastaría para costearla.

La siguiente pregunta es la de conocer si el usuario se encuentra en tratamiento actualmente por su situación de discapacidad.

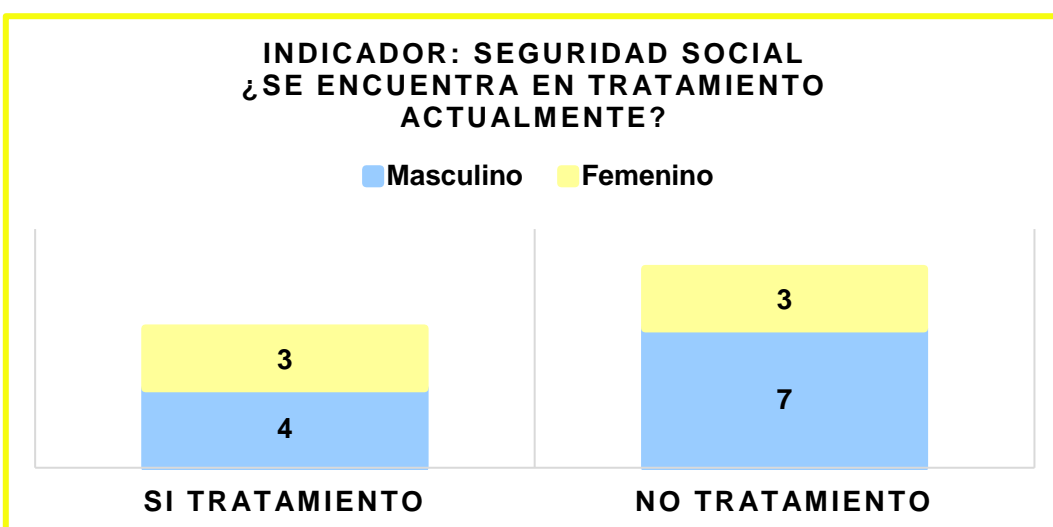


Grafico n°35, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a la pregunta planteada los usuarios responden de que hay siete usuarios que se encuentran en tratamiento por su discapacidad, entre los

cuales hay cuatro hombres y tres mujeres; a su vez hay un total de 10 usuarios que no se encuentran en tratamiento; al momento de consultar por qué no se encontraban en tratamiento la respuesta de los usuarios fue “*porque no lo necesito ya que me encuentro controlado*”.

Otra pregunta que se les realizó a los usuarios fue la de que si necesitan algún medio de apoyo para movilizarse, a lo cual el total de los usuarios respondieron que no utilizaban ningún método técnico para apoyarse, ya que en el caso del usuario con discapacidad física, esta se trata de epilepsia infantil.

Considerando las respuestas anteriormente mencionadas si los usuarios se encuentran o no en tratamiento dependerá mucho del tipo de discapacidad que tengan y que tan estable puedan o no estar, ya que muchos de los usuarios que poseen T.E.A, deben estar estables ante posibles crisis que puedan pasar, como es en el caso de la inclusión laboral en la cual ellos al ser descuadrados de su rutina diaria puede sufrir crisis al ser tan estructurados en su forma de ser.

4.6.3 Indicador Nivel de Escolaridad.

Pasando al próximo indicador que es el del *Nivel de escolaridad*, se les consulta a los usuarios su nivel de escolaridad que está directamente relacionado con el colegio en el cual egresaron, a continuación se presentan los resultados.

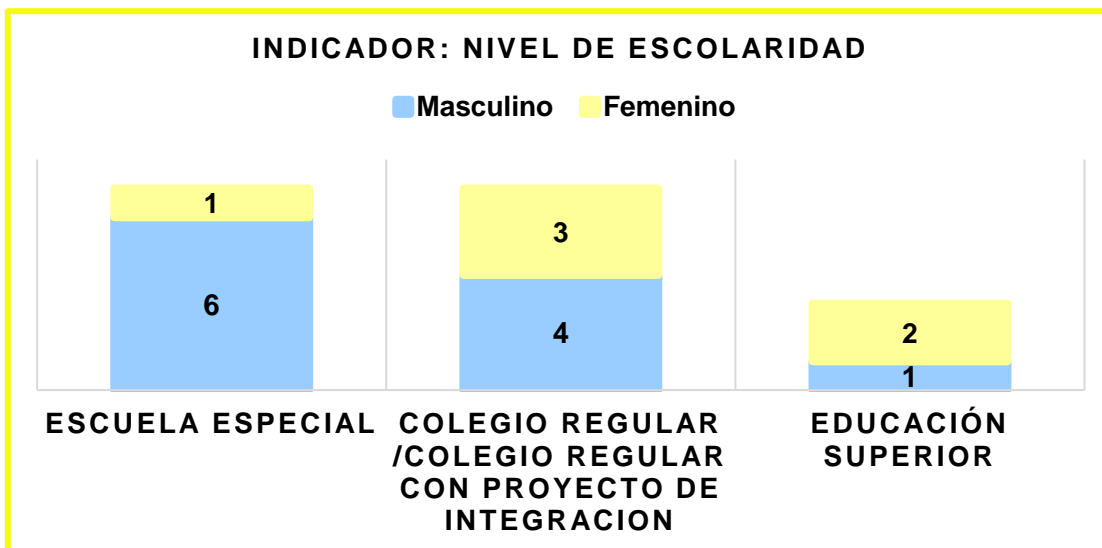


Grafico n°36, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados expuestos los usuarios se distribuyen en la misma cantidad entre los que se encuentran en Escuelas Especiales y los que salieron de un Colegio Regular con o sin proyecto de integración, ambos con siete usuarios entre cada segmento, aunque cabe mencionar que un usuario se encuentra con enseñanza media incompleta; mientras que los egresados de la educación superior son tres usuarios, dos mujeres y un hombre.

Si consideramos los resultados en el “II Estudio Nacional de Discapacidad”, un objeto de estudio también fue el nivel de escolaridad, ante esto los resultados fueron los siguientes:

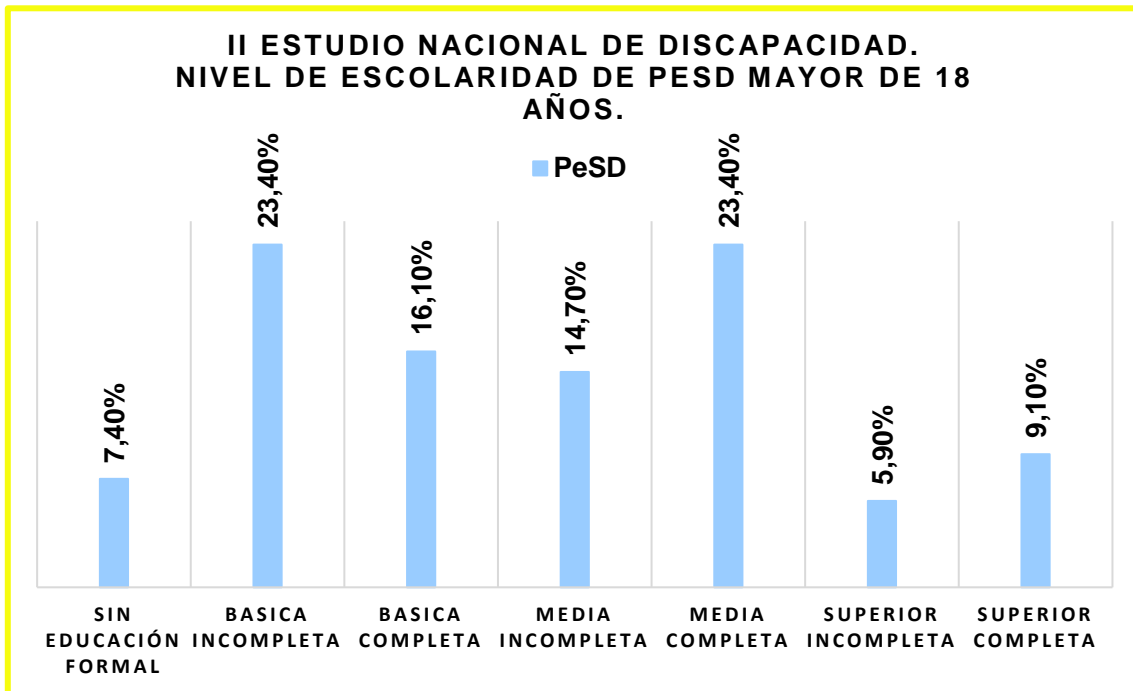


Grafico n°37, Elaboración alumno seminarista. (Fuente: INE, II Estudio Nacional de Discapacidad)

De acuerdo a estos resultado del “II Estudio Nacional de Discapacidad”, se puede observar que el fuerte de la población mayor de 18 años en situación de discapacidad se encuentra cursando enseñanza básica y media, al menos terminando esta etapa de escolaridad, reduciéndose en el paso hacia la enseñanza superior.

Con estos resultados se puede analizar que las personas en situación de discapacidad mayoritariamente termina la enseñanza media, ya sea en un establecimiento educacional regular o uno con un proyecto de integración, o como también realizan sus estudios en una escuela especial, siendo muy pocos los que se encuentran sin educación como también los que llegan a la educación superior, esto se puede deber por el grado de dificultad de ingresar a la educación superior como también por lo poco inclusivo que pueden llegar a ser estos establecimientos educacionales, ya sea por las condiciones de acceso como también por las distintas problemáticas que pueden ocurrir en ellos.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario	Esc. Especial (2 Puntos)	Colegio Regular o de integración Incompleto (3 Puntos)	Colegio Regular/Colegio regular con proyecto de integración (4 Puntos)	Educación Superior incompleta (5 Puntos)	Educación Superior Completa. (6 Puntos)	Total Indicador
1		X				3
2					X	6
3			X			4
4	X					2
5	X					2
6	X					2
7	X					2
8			X			4
9					X	6
10	X					2
11			X			4
12	X					2
13	X					2
14					X	6
15			X			4
16			X			4
17			X			4

Cuadro n°47. Elaboración alumno seminarista.

4.6.4 Indicador Grado de Autovalencia.

Siguiendo con otro indicador se intenta describir el grado de independencia de los usuarios del programa Empleo con Apoyo, relacionándolo con acciones que se realizan a diario. La primera pregunta es la forma en que se desplaza hacia su lugar de trabajo, a continuación los resultados.

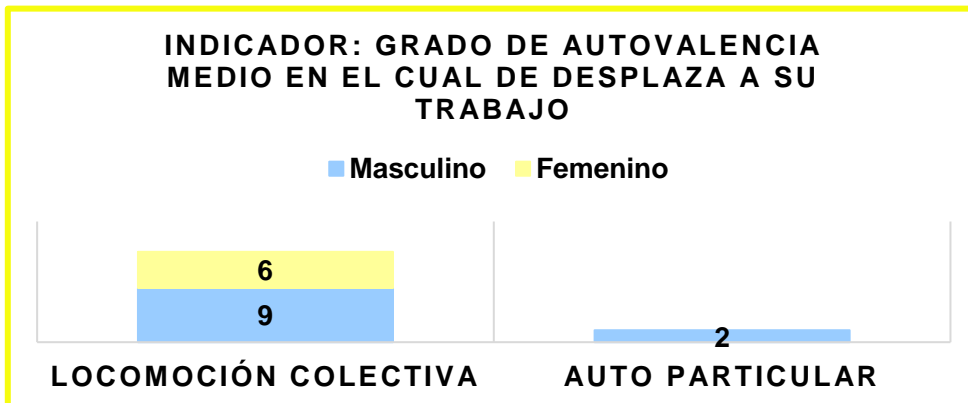


Grafico n°38, Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a la pregunta realizada anteriormente un total de 15 usuarios se desplaza a su lugar de trabajo a través de la locomoción colecta de manera independiente, lo cual habla del nivel de autovalencia que tiene para poder transitar por cualquier lugar. Por otra parte dos usuarios se trasladan a su trabajo en auto particular y acompañado de su madre; al momento de preguntarles a estos dos usuarios por qué lo hacían a través de este medio, uno de ellos justifico su respuesta porque: *“por el temor a andar solo por las calles y en las micros”*, y el otro usuario señala que *“viajo con mi madre porque queda en el trayecto hacia su trabajo”*.

Al analizar el grado de autovalencia, el cómo los usuarios se trasladan a su trabajo da el pie para saber más o menos en que rango se puede mover la autovalencia. El grado de autovalencia está directamente relacionado con la capacidad de insertarse en el mundo laboral siendo este un mundo alejado y ajeno al usuario. La capacidad que tienen los usuarios para desenvolver solo en el medio dependerá mucho del tiempo en que demore en adaptarse en al mundo laboral en el cual se va a insertar.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Locomoción Colectiva. (4 puntos)	Vehículo Particular. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9	X		4
10	X		4
11		X	1
12	X		4
13	X		4
14	X		4
15	X		4
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°48. Elaboración del alumno seminarista.

La próxima pregunta a analizar es la capacidad que tienen los usuarios de realizar trámites, compras o cualquier otra actividades de manera independiente, a lo que los usuarios respondieron lo siguiente.

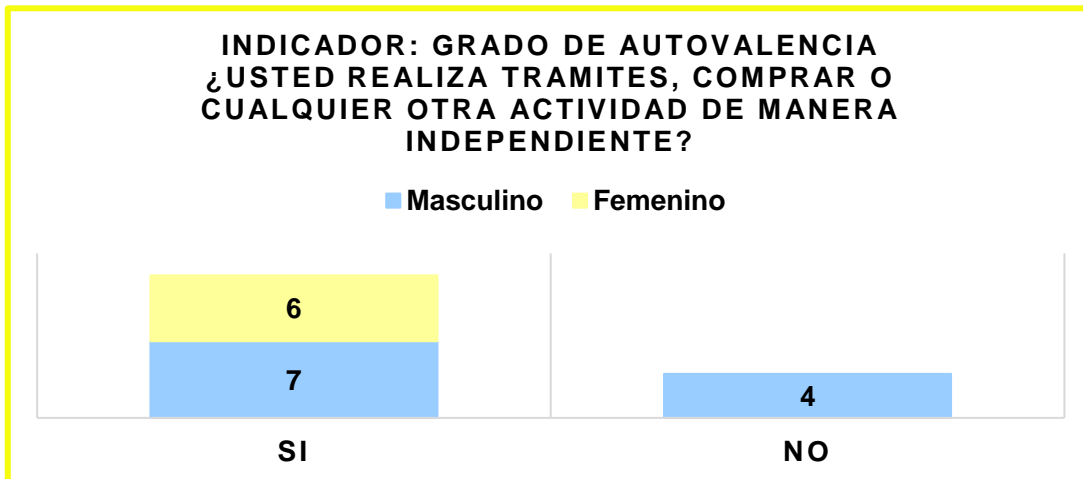


Grafico n°39, Elaboración alumno seminarista.

Con respecto a esta pregunta un total de 13 usuarios distribuidos en siete hombres y seis mujeres, los cuales son capaces de realizar comprar, tramites y/u otra actividad de manera independiente. No obstante existen cuatro usuarios que realizan las actividades anteriormente mencionadas de manera acompañada.

Al consultar quien es el acompañante que los ayuda en su totalidad siempre es la figura materna y al preguntar por qué no se atreven a realizar este tipo de actividades de manera solitaria los usuarios contestan con los siguientes motivos: *no sabe cómo se realizan los tramites, el temor a andar solo y el no saber manejar dinero.*

A lo mismo que la pregunta anterior mediante la realización de cosas habituales se trata de identificar el nivel que tiene el usuario para desenvolverse en el medio, ante esta pregunta tenemos usuarios que no saben el cómo realizar trámites o compras, por motivos a andar solo en las calles, o por no manejar el valor del dinero al momento de comprar. Esto habla de la sobreprotección familiar, ya que si bien puede existir cierto recelo con la idea de prevenir algún tipo de menoscabo hacia la persona en situación de discapacidad, pero esto no tiene que terminar convirtiéndose en provocar en la persona en situación de discapacidad una especie de aislamiento hacia el exterior y el proceso de sociabilización de manera plena.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4

5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9	X		4
10		X	1
11		X	1
12		X	1
13	X		4
14	X		4
15	X		4
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°49. Elaboración alumno seminarista.

La última pregunta de este indicador es si el usuario es capaz de administrar su propio sueldo, a lo que los resultados fueron los siguientes.

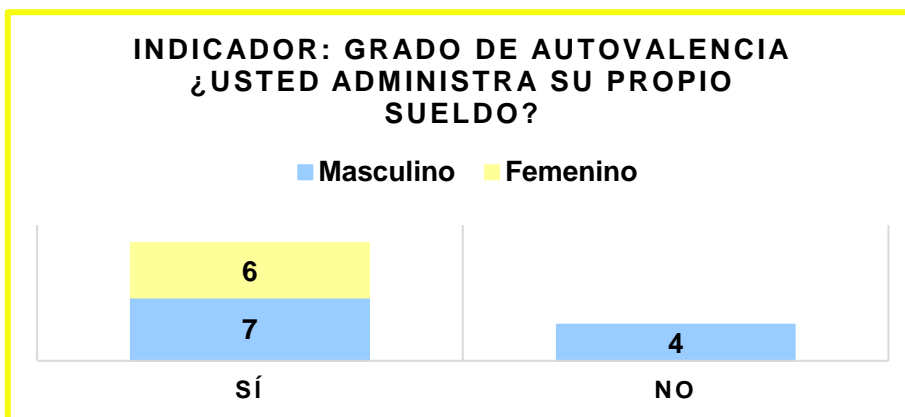


Grafico n°40, Elaboración alumno seminarista.

En este caso los usuarios en su mayoría es capaz de administrar su propio sueldo, no así los mismos cuatro usuarios de la pregunta anterior que no son capaces de administras su sueldo, lo cual demuestra una falencia en el grado de independecia de ellos al no poder desenvolverse de manera adecuada en el medio. Al momento de consultarles porque no eran capaces de administrar su propio dinero, estos nos responder en forma unánime que “no conocen el valor del dinero”. Esta problemática provoca en los usuarios una mala inserción en el medio que los rodea lo cual complicaría aún más su proceso de inclusión en materia laboral.

Al momento de consultarles a los usuarios sobre si antes de este trabajo habían realizado un trabajo con anterioridad, un total de 11 usuarios había realizado algún trabaja con anterioridad, aunque uno de ellos no de manera remunerada, lo cual habla de la precarización de los trabajos para las personas en situación de discapacidad en las cuales muchas veces se vulneran los derechos por el solo hecho de tener discapacidad.

Por otra parte un total de seis usuarios no habían tenido experiencia laboral previa y entre las razones que argumentan son las siguientes: “*por miedo al rechazo y las burlas*”, como también “*por temor a la discriminación*”. El mayor de los miedos de una personas que tiene algún grados de discapacidad es el miedo el rechazo y menoscabo a su persona mediante burlas y bromas de mal gusto, es por esto que su socialización se venga realizando de manera plena desde la primera infancia de modo que tanto las personas en situación de discapacidad como las que no se acostumbren a tener un trato directo y respetuoso, sin parecer un hecho extraño en años posteriores.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9	X		4
10		X	1
11		X	1
12		X	1
13	X		4
14	X		4
15	X		4
16	X		4
17	X		4

Cuadro n°51. *Elaboración alumno seminarista.*

4.6.5 Indicador Redes de Apoyo.

Para finalizar esta variable, se proseguirá con el indicador “*redes de apoyo*”, el cual está destinado a conocer como el usuario se desenvuelve en su contexto social. Para esto la primera pregunta es: *¿Conoce las redes de apoyo y/o de información para las personas en situación de discapacidad?*

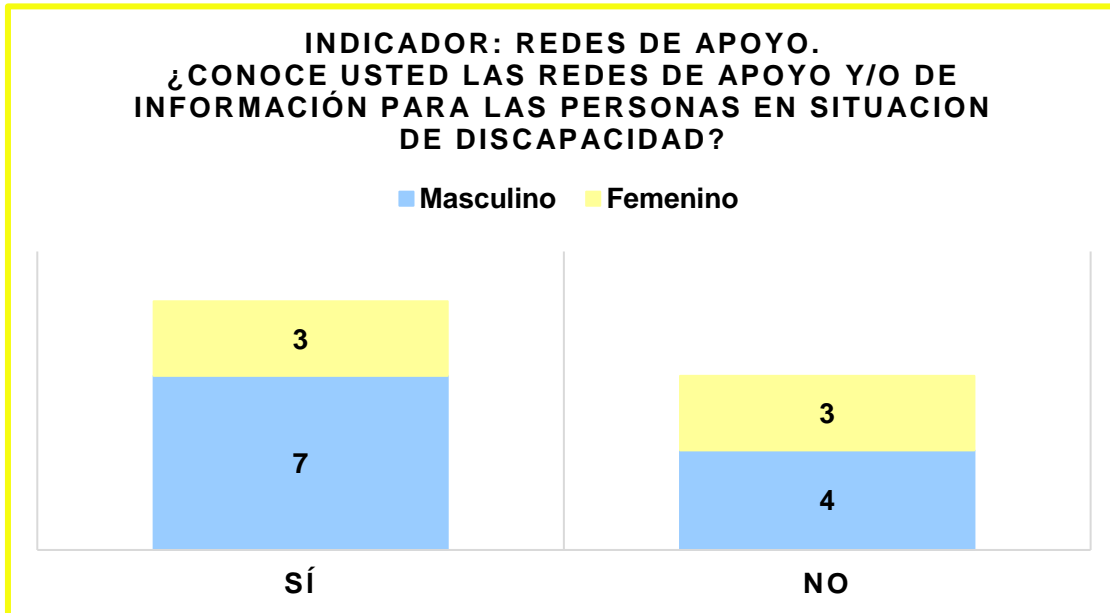


Grafico n°41, Elaboración alumno seminarista.

Un total de 10 usuarios dicen conocer las redes de apoyo y/o de información, mientras que un total de siete usuarios dicen no conocer las redes de apoyo y/o de información, argumentando incluso que “no hay mucho publicidad, nadie sabe mucho”.

Ante esto se hace necesario una mayor preocupación desde la SENADIS como ente regulador e informativo de las personas en situación de discapacidad, ya que públicamente no hay mucha información ni publicación dirigida a instaurar nuevas políticas públicas sabiendo la realidad nacional, como también entendiendo que la rehabilitación de muchas personas en situación de discapacidad depende mayoritariamente del trabajo de la Teletón.

- *Análisis de acuerdo al puntaje del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2		X	1
3	X		4
4		X	1
5	X		4
6	X		4
7		X	1
8		X	1
9	X		4
10		X	1
11		X	1
12	X		4
13	X		4

14	X		4
15	X		4
16	X		4
17		X	1

Cuadro n°51. Elaboración alumno seminarista.

La siguiente pregunta hace relación a conocer la composición del grupo familiar en el cual se encuentra el usuario, a continuación las respuestas.

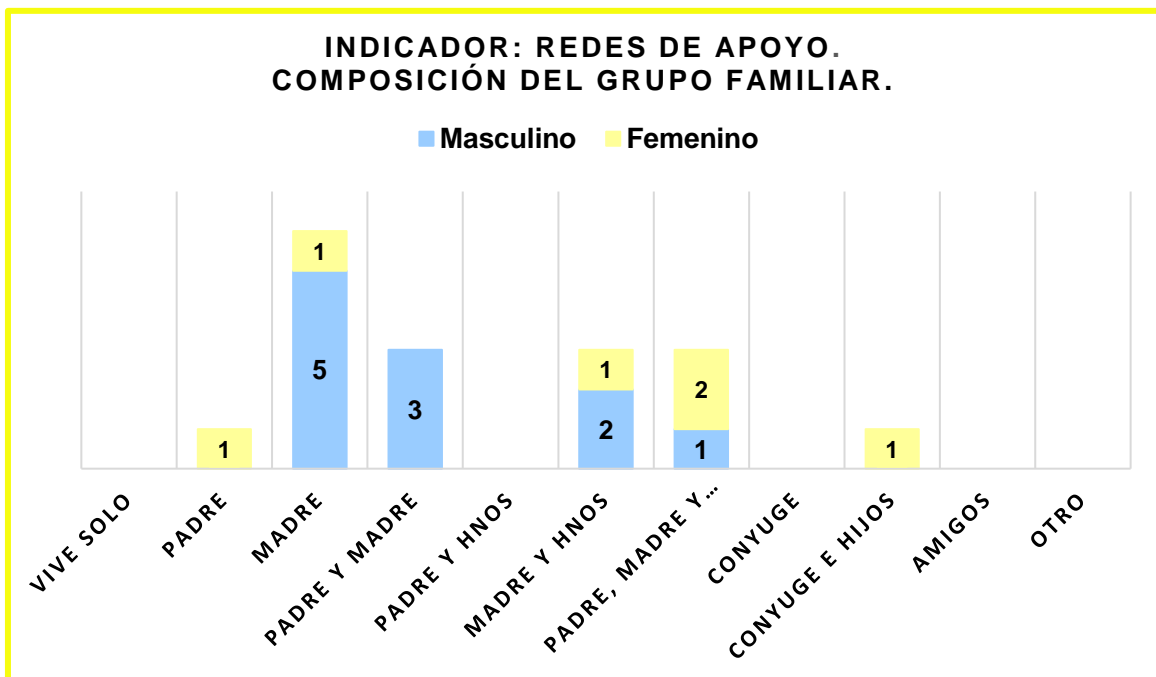


Grafico n°42, Elaboración alumno seminarista.

Como se puede observar en el grafico que representa la composición del grupo familiar de los usuarios del programa. Ante esto se puede apreciar que la mayoría de los usuarios vienen de un tipo de familia de carácter nuclear ya sea por ser hijo como también por ser cónyuge y ser madre en este caso. También se puede apreciar como hay tipos de familia monoparental como son los casos que viven solo con padre o madre.

Entendiendo esto se les consulta a los usuarios cuál de estas personas es la figura más representativa que tienen a su lado como pilar de apoyo en su vida. Ante esto ocho de los usuarios ven en su madre como el pilar de apoyo más importante en su vida, seguido por la figura paterna que la mencionan 3 usuarios, luego dos usuarios consideran a ambos los más importante, para luego tres usuarios dividirse entre padre, madre y hermanos, otro en madre y hermanos, y otra la usuaria en su cónyuge.

Al momento de preguntar a los usuarios en que área de su vida ven reflejado ese apoyo, un total de 11 usuarios ven reflejado ese apoyo en la vida cotidiana, un total de cinco lo ven reflejado en el apoyo en materia laboral y un usuario en materia de estudios.

Para continuar con lo que es el indicador de *redes de apoyo*, se considerara también a analizar si el usuario realiza alguna actividad aparte de lo que es el hecho de trabajar, las respuestas de los usuarios a continuación.

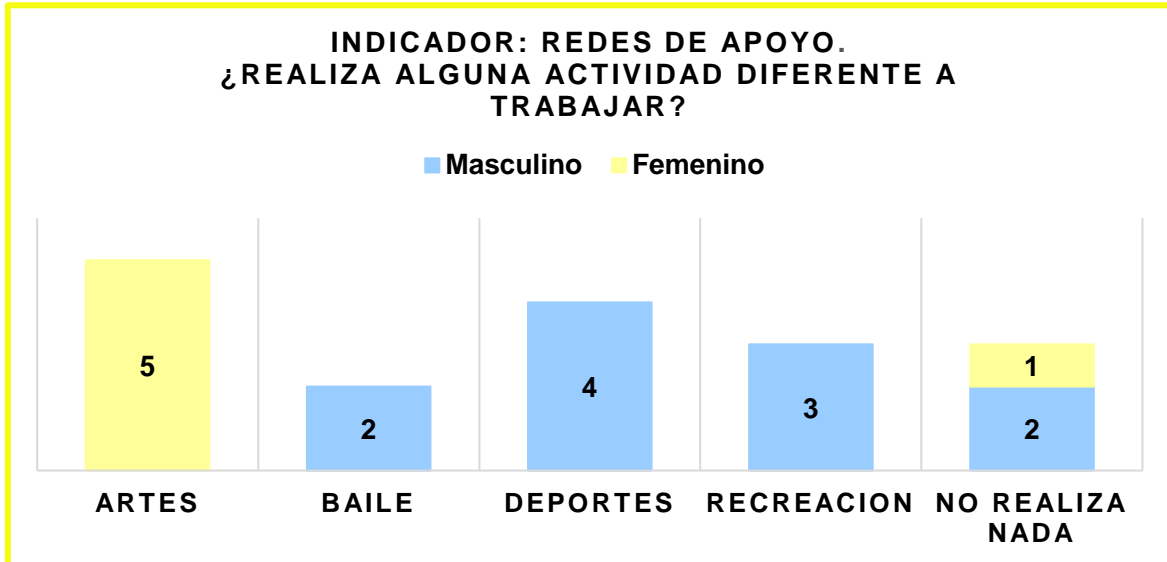


Grafico n°43, Elaboración alumno seminarista.

Al consultar a los usuarios si realizan algún tipo de actividad diferente a trabajar, la mayor actividad que se realiza y por parte de las mujeres exclusivamente son las relacionadas al arte, seguido por el deportes en donde también es exclusivamente realizada por hombres, también hay dos grupos de tres personas cada uno en donde se dividen en recreación y los que no tienen interés por ningún área, y para finalizar hay dos usuarios que realizan lo que es zumba.

- *Análisis valórico del indicador.*

Usuario.	Sí. (4 puntos)	No. (1 puntos).	Puntaje Total Indicador.
1	X		4
2	X		4
3	X		4
4	X		4
5	X		4
6		X	1
7	X		4
8	X		4
9		X	1
10	X		4
11	X		4
12	X		4
13	X		4
14		X	1
15	X		4

16	X		4
17	X		4

Cuadro n°5. Elaboración alumno seminarista.

4.4.6 Total Puntaje Variable “Contexto personal y social del usuario”.

De acuerdo a los puntajes anteriormente presentados con respecto a los indicadores y las respuestas de los usuarios podemos a continuación analizar el grado de participación del usuario con respecto con el medio y su actitud personal, para esto se sumaran los puntajes totales de los indicadores de cada usuario para luego verificar en que tramo se encuentran según la tabla de puntaje indicada en el comienzo del análisis de la variable.

Usuario.	Puntaje total indicador “Seguridad Social”	Puntaje total indicador “Nivel de Escolaridad”	Puntaje total indicador “Grado de autovalencia”	Puntaje total indicador “Redes de apoyo”	PUNTAJE TOTAL VARIABLE “CONTEXTO PERSONAL Y SOCIAL DEL USUARIO”
1	1	3	12	8	24
2	1	6	12	5	24
3	1	4	12	8	25
4	4	2	12	5	23
5	4	2	12	8	26
6	1	2	3	5	11
7	1	2	12	5	20
8	1	4	12	5	22
9	4	6	12	5	27
10	4	2	6	5	17
11	1	4	3	5	13
12	4	2	6	8	20
13	4	2	12	8	26
14	4	6	12	5	27
15	1	4	12	8	25
16	1	4	12	8	25
17	4	4	12	5	25

Cuadro n°54. Elaboración alumno seminarista.

De acuerdo a los resultados finales, se puede apreciar que tomando en consideración los tramos de los puntajes de bueno, regular y malo en relación como se desenvuelve el usuario en relación a su contexto con el medio y personal, estos se distribuyen de la siguiente forma:

Calidad de la condición laboral.	Cantidad de usuarios.
Buena. (15 a 28 puntos)	15
Regular. (8 a 14 puntos)	2
Mala. (0 a 7 puntos)	0

Cuadro n°55. Elaboración alumno seminarista.

Teniendo en consideración estos resultados, se puede apreciar que un total de 15 usuarios se desenvuelven de manera adecuada en el medio del cual se rodea y tiene altos índices de autovalencia, lo cual habla de que el ingreso al mundo laboral ayuda a una mejor interacción con el resto, mientras que tan solo dos usuarios y usuarias se desenvuelven de manera regular, justificado por las distintas razones que se encuentran identificadas en el análisis realizado después de la representación gráfica y debiendo reforzar y las actitudes débiles; y para finalizar no hay usuarios que se desenvuelvan de manera deficitaria con el medio.

Capítulo V.

“Conclusiones”

5.1. Presentación.

El presente capítulo tiene por finalidad el concluir el presente documento, mediante un proceso del tipo reflexivo de lo realizado en el transcurso de este, ya sea a nivel teórico como a nivel práctico. Este proceso se realizara bajo la estructura de tres ítems uno independiente de otro, y en el cual la reflexión estará basada en:

- Reflexión en relación al proceso teórico.
- Reflexión en relación al proceso metodológico.
- Reflexión en relación a los aportes a la profesión.

A continuación se expondrán los argumentos para cada uno de los casos, teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado.

5.2 Reflexión en relación al proceso teórico.

De acuerdo al proceso teórico para la construcción del “*Marco referencial*”, se puede mencionar que los textos y las páginas webs seleccionadas fueron de gran utilidad a la hora de ser sustento de esta investigación que luego se contrastara a la hora de analizar los resultados obtenidos luego del proceso de aplicación.

A la hora de organizar el proceso teórico este fue dividido en cuatro partes; en primera instancia el relacionado a explicar el trabajo social desde una concepción histórica hasta la actualidad en la cual se buscaba en primera instancia dar a conocer la relevancia de la profesión y su importancia para la solución o la búsqueda de alternativas para la solución de distintas problemáticas sociales.

En segunda instancia se dio paso a la representación de la evolución histórica de la discapacidad a nivel nacional, en donde más que referentes teóricos, se pudo exponer distintas fases y momentos históricos en donde variados organismos tanto nacionales como internacionales como lo son la *OMS*, *la CIF*, o *el MINSAL* entre otros, han ido cambiando y variando sus formas de ver la discapacidad a lo largo de los años, pasando desde un concepto totalmente de limitación personal a uno en donde la sociedad que rodea a la personas en situación de discapacidad cumple un rol fundamental a la hora de la facilitación de los distintos contextos en donde este se desenvuelve.

Luego en tercera instancia se hace referencia al proceso mismo de la investigación que es el caso de la relación de la discapacidad y empleo, para la realización de este ítem se utilizó la información del “*Primer Estudio Nacional de Discapacidad*”, junto con la información recogida sobre la discapacidad y el empleo a nivel estatal como también el contraste que se hace con las empresas privadas, bajo el rol de la *SOFOFA* en este punto, para esto se basó bajo la utilización de las presentaciones de *la “Estrategias empresarial para la inclusión de personas en situación de discapacidad”*, que nace del vínculo de la *SOFOFA* en conjunto con la *OIT*, siendo de gran utilidad, ya que claramente existe una mayor preocupación a la hora de efectivamente tomar decisiones frente a este caso por parte de los entes privados más que de los estatales; en donde como se ha mencionado anteriormente en este documento, urge una política estatal sobre discapacidad que abarque todo el espectro en la cual una persona en situación de discapacidad se desenvuelve, partiendo desde el proceso de rehabilitación en donde el Estado se ve opacado por el trabajo que realiza en este caso la Teletón, hasta una ley que regule el proceso de inclusión laboral mediante cuotas tal cual se ha propuesto en relación al género, en donde las empresas de acuerdo a la cantidad de trabajadores y el rubro de esta, sea obligada a la contratación de

personas en situación de discapacidad, de tal forma que el proceso de inclusión se realice de manera efectiva y plena.

Para finalizar se dio paso a la explicación de lo que es el modelo de “*Empleo con Apoyo*”, modelo con el cual trabaja la institución para preparar a los y las jóvenes hacia el proceso de inclusión en el mundo laboral, para esto se realizó una mirada histórica bajo la utilización del documento que entrega el Gobierno de Brasil, como parte de su política de estado y en el cual los profesionales de la institución realizan sus estudios allá. Este modelo viene a ser sustento de los resultados de los análisis los cuales según los puntajes obtenido vino a reflejar que el método funciona y es efectivo ya que la mayoría de los usuarios fueron calificados con un buen proceso de inclusión laboral, los cuales en gran parte aún se encuentran trabajando, logrando de esta forma la estabilidad laboral como cualquier otra persona.

En conclusión con respecto a la reflexión realizada que tiene relación con el proceso del documento y sus bases teóricas, se puede definir que tanto los textos seleccionados como los sitios webs seleccionados y las informaciones recogidas de distintas fuentes fueron de gran utilidad y lograron darle un orden al documento, logrando así que sea de fácil lectura y comprensión sin provocar mayores confusiones al lector, además que lograron su cometido para lo cual fueron plasmadas, que consistían en dar sustento y una base teórica tanto al proceso metodológico como de análisis de resultados.

5.3 Reflexión en relación al proceso metodológico.

El proceso metodológico sufrió varios cambios durante el transcurso de la investigación, comenzando por la planificación señalada en la carta Gantt, la cual no corresponde a lo señalado en ella, ya que por motivos de índole estudiantil como lo son las movilizaciones de este, hicieron que no se diera cumplimiento a esta.

Otra modificación que se ocurrió, fue la no realización de la entrevista semi-estructurada planificada, como también la no realización del focus group. La no realización de estas intervenciones se debió a dos factores, en primera instancia a una mala planificación por parte del estudiante seminarista debido a que se pensaba que los y las usuarios y usuarias se mantendrían durante el año, lo cual no sucedió de esta manera, dificultando el proceso para realizar entrevistas, ya que los usuarios nuevos no se desenvuelven con total normalidad con una persona ajena al programa. En segunda instancia las técnicas seleccionadas no fueron las adecuadas, puesto que la entrevista semi-estructurada es una herramienta de complejidad para los usuarios que se encontraban en este momento en el programa, debido que a los usuarios se les dificulta en demasía el responder preguntas las cuales no tengan una respuesta clara, ni tampoco tienen la costumbre de explayarse más allá de las respuestas escuetas que entregan, este mismo factor dificultaría el desarrollo del focus-group, ya que un proceso que se desarrolla con la participación grupal de los usuarios, teniendo en consideración que el trabajo en la institución se desarrolla de manera individual.

Ante estas contingencias, es que se decidió aplicar un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas el cual se realizó en dos etapas, la primera en la etapa que ya estaba estipulada con preguntas del tipo más general y luego en segunda instancia un cuestionario el cual está destinado a buscar las respuestas planteadas en el focus-group que no se pudo realizar.

Teniendo en consideración esto, es que se hace una autocrítica en frente a lo planificado, en vista de que el no considerar los factores que ocurrieron lo anteriormente mencionado hace que quizás las respuestas de la identificación de factores resultara un tanto compleja a lo que se pudo haber realizado, lo mismo el dinamismo con el cual se realizó, puesto que uno como futuro profesional está preparado para que las intervenciones sean dinámicas cosa de que el usuario se vaya sintiendo más cómodo y en confianza, y así poder lograr mejores respuestas a lo que se está investigando.

Se puede destacar también la capacidad de lograr ejecutar nuevas actividades, reprogramarlas, para así poder cumplir con las expectativas y objetivos que se pretendían desde el comienzo de la investigación; como también la colaboración tanto del profesor guía como de la supervisora institucional que

ayudaron y aportaron a la modificación de este proceso de intervención para poder llegar a los resultados.

A modo de sugerencia post investigación y con la intención de haber logrado un resultado más fructífero, hubiera resultado interesante el realizar una comparación entre los y las usuarios y usuarias del programa, con personas en situación de discapacidad que se encuentren o no trabajando y ver así las distintas miradas a la hora de la inclusión de una persona en situación de discapacidad.

5.4 Reflexión en relación a los aportes a la profesión.

Si bien la discapacidad no debiera ser considerada un problema social, en países como el nuestro, en el cual el Estado no tiene un rol preponderante en este tema, la discapacidad si se vuelve un problema social si no se garantizan la inclusión de forma plena de las personas en situación de discapacidad. Es en este ámbito en donde el trabajo social, como profesión interdisciplinaria capaz de abarcar múltiples problemas, teniendo la capacidad y los conocimientos para ayudar a subsanar de cierta forma o encontrar la solución a problemáticas como esta.

El tener o no trabajo en la actualidad e inmersos dentro de una sociedad en la cual el bienestar individual se basa directamente con la obtención de recursos materiales, el obtener un trabajo y que este sea estable, se vuelve una tarea primordial y en un objetivo principal para todo ser humano, pero si esta tarea ya es compleja para cualquier persona que no se encuentre en situación de discapacidad, para una que ya se encuentre en esta situación es aún más compleja y es aquí la problemática principal de la investigación realizada y en donde el trabajo social como profesión tiene mucho que decir.

Los aportes que puede tener esta investigación es la de conocer la realidad desde otro punto de vista, partiendo porque la inclusión de las personas en situación de discapacidad no es un tema masivamente de investigación, esta logra ser un aporte a la profesión entregando datos sobre un método no tan popularmente conocido. El trabajo social como profesión transformadora y buscadora de cambios de realidades, tiene mucho que decir en este ámbito; ya sea desde un proceso de cambio a través de instituciones como en la cual se enmarco este proceso, como también a través las propuestas de políticas públicas que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad no solo en lo laboral, sino también en lo educacional, como en otras ámbitos en lo cual no puede ser que la condición en la cual se encuentre una persona sea limitante para su normal desarrollo de sus capacidades.

El dar a conocer este modelo de intervención como lo es el “*Empleo con Apoyo*”, abre una nueva vía al proceso de inclusión, como también una ventana para que este mismo sea ejecutado por trabajadores sociales, provocando así un quiebre en los constantes fracasos de postulaciones fallidas en las cuales se puede ver envuelto una persona en situación de discapacidad.

Bibliografía.

Bibliografía.

- “El Trabajo social como tecnología social”, Nidia Aylwin, Liliana Briceño, Mónica Jiménez, Wanda Lado.
- Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri y otros.
- Política Pública para las personas con discapacidad en Chile, aprendiendo de las experiencias internacionales; William D. Savedoff, Estados Unidos.
- I Estudio Nacional de Discapacidad en Chile, INE, FONADIS, 2004.
- II Estudio Nacional de Discapacidad en Chile, INE, SENADIS, 2015.
- Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad, aprobado el 13 de diciembre del 2006.
- Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, 1983.
- Revista de Trabajo Social “Los estados de necesidad como objeto del Trabajo Social”, Patricio García Letelier.
- Integración laboral de personas con discapacidad, Acción RSE, septiembre 2005.
- Antecedentes sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile, MIDEPLAN, 1996, Santiago, Chile.
- La capacidad en la discapacidad: sordera, discapacidad intelectual, sexualidad y autismo, Marta Schom, 2003, Buenos Aires, Argentina.
- La discapacidad: una cuestión de derechos humanos, Carlos Eroles, Carlos Ferreres, Buenos Aires, Argentina, 2002.
- Los trabajadores con discapacidad y la legislación laboral y de seguridad social. Una descripción analítica, MIDEPLAN, 1996, SANTIAGO, Chile.
- Ley 20.422.
- Ley 19.284.
- Modulo Empleo con Apoyo, Avanza Inclusión, 2013.

Linkografía.

- <https://www.ine.cl>
- <http://www.senadis.cl/areas/trabajo/documentos>
- <http://www.senadis.cl/documentos/listado/137/estudios-estadisticas-informes>
- <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- <http://www.minsal.cl/>
- <http://web.sofofa.cl/>
- <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/>
- <http://186.64.117.180/~avanzain/avanza/>
- <http://unesdoc.unesco.org/>
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa.](http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa)
- <http://www.mineduc.cl>

ANEXOS.

Encuesta N°1.	
Nombre Usuario:	
Edad:	
Tiempo de permanencia en el programa:	
Empresa:	
Fecha de Aplicación:	
ÍTEM I.- Calidad de la condición laboral del trabajador(a).	
1.- ¿Qué tipo de contrato mantiene o mantenía con la empresa?	1) No posee contrato ò no poseía contrato. 2) A plazo Fijo. 3) Contrato Indefinido.
2.- ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?	1) 0 – 1 Mes. 2) 2 – 4 Meses. 3) Más de 4 Meses.
3.- ¿Cuál es tu labor en la empresa?	1) Operador. 2) Administrativo. 3) Gerencial.
ÍTEM II.- Proceso de inclusión laboral.	
4.- ¿Cree que la empresa busca la inclusión de personas con discapacidad?	1) Sí. ¿Por qué? _____ _____ 2) No. ¿Por qué? _____ _____
5.- ¿Cree que la empresa se preocupa del tipo de discapacidad que Ud. Tiene?	1) Sí. ¿Por qué? _____ _____ 2) No. ¿Por qué? _____ _____
6.- ¿Cree que el espacio físico donde desarrolla su trabajo está habilitado para su discapacidad?	1) Sí. 2) No. ¿Por qué? _____

7.- <i>¿Cree que los accesos y vías de escape en caso de emergencia, consideran las necesidades de las personas con discapacidad?</i>	1) Sí. 2) No. ¿Por qué? _____ _____
8.- <i>¿Se sintió Ud. Incluido en la empresa desde un comienzo?</i>	1) Sí. ¿Por qué? _____ _____ 2) No. ¿Por qué? _____ _____
9.- <i>¿Se siente Ud. Incluido por sus compañeros de trabajo?</i>	1) Sí. 2) A veces. ¿Por qué? _____ _____ 3) No. ¿Por qué? _____ _____
10.- <i>¿Sus compañeros asumen con facilidad el hecho de que tenga habilidades diferentes?</i>	1) Sí. ¿Por qué? _____ _____ 2) A veces. ¿Por qué? _____ _____ 3) No. ¿Por qué? _____ _____
11.- <i>¿Ha sentido alguna vez que algún compañero(a) tiene a sobreprotegerlo por poseer algún grado de discapacidad?</i>	1) Sí. ¿Por qué? _____ _____ 2) A veces. ¿Por qué? _____ _____ 3) No. ¿Por qué? _____ _____
12.- <i>¿Realiza actividades fuera del horario laboral con sus compañeros de</i>	1) Sí.

trabajo?	<p>2) A veces. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p> <p>3) No. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>
<p>13.- ¿Siente que sus compañeros de trabajo interponen alguna barrera para relacionarse con Ud.?</p>	<p>1) Sí. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p> <p>2) A veces. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p> <p>3) No. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>
ITEM III.- Contexto personal y social del usuario.	
<p>14.- Nombre su tipo de discapacidad.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15.- ¿Se encuentra inscrito en el registro nacional de discapacidad?</p>	<p>1) Sí.</p> <p>2) No. ¿Por qué? _____</p>
<p>16.- ¿Recibe algún tipo de pensión por su discapacidad?</p>	<p>1) Sí.</p> <p>2) No. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>
<p>17.- ¿Recibe algún tipo de beneficio de alguna institución?</p>	<p>1) Sí. ¿Cuál institución y que tipo de beneficio?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2) No. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>
<p>18.- ¿Conoce las redes de apoyo y/o de información para las personas con discapacidad?</p>	<p>1) Sí.</p> <p>2) No.</p>
<p>19.- ¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional de salud?</p>	<p>1) Sí.</p> <p>2) No. ¿Por qué? _____</p> <p>_____</p>

20.- ¿Cuál?	1) FONASA. 2) ISAPRE.
21.- ¿Se encuentra en tratamiento actualmente?	1) Sí. 2) No. ¿Por qué? _____ _____
22.- ¿Utiliza alguna ayuda técnica para desplazarse en la cotidianeidad?	1) Sí. ¿Cuál? _____ 2) No. ¿Por qué? _____ _____
23.- ¿Con quién(es) vive en su hogar?	1) Vive Solo. 2) Padre. 3) Madre. 4) Padre y Madre. 5) Padre y hermanos. 6) Madre y hermanos. 7) Padre, madre y hermanos. 8) Cónyuge. 9) Cónyuge e hijos. 10) Amigos. 11) Otros.
24.- ¿Quién es su apoyo más cercano en su diario vivir?	1) Padre. 2) Madre. 3) Padre y Madre. 4) Padre y hermanos. 5) Madre y hermanos. 6) Padre, madre y hermanos. 7) Cónyuge. 8) Amigos.

	9) Otros.
25.- <i>¿Se siente una persona apoyada por sus familiares y/o amigos?</i>	1) Sí. 2) No. ¿Por qué? _____ _____
26.- <i>¿Dónde ve reflejado ese apoyo?</i>	1) En la vida cotidiana. 2) En el trabajo. 3) En el estudio.
27.- <i>¿Realiza alguna actividad diferente a trabajar?</i>	1) Sí. ¿Cuál? _____ 2) No. ¿Por qué? _____ _____

Cuestionario N°2	
Nombre de Usuario:	
28.- Nivel de escolaridad del usuario	Tipo de Colegio _____
29.- ¿Cuál era su principal miedo al ingresar al mundo laboral?	1) Inseguridad de no realizar bien el trabajo. 2) El conocer a personas en un contexto que no es habitual. 3) El no sentirte preparado para ingresar. 4) Temor a la discriminación y el rechazo de las demás personas. 5) Otro. Cual? _____
30.- Cual es el sueldo que recibe Ud.?	1) \$0 - \$150.000 2) \$151.000 – \$257.500. 3) Más de \$257.500.
31.- Como se desplaza a su trabajo?	1) Locomoción Colectiva. 2) Auto particular.
32.- Con quien realiza este trayecto?	1) Solo. 2) Acompañado. ¿De quién? ¿Por qué? _____
34.- Se encuentra cómodo en su trabajo?	1) Si. ¿Por qué? _____ 2) No. ¿Por qué? _____
35.- ¿Ud. Realiza tramites, compras, o cualquier otra actividad de manera independiente? (Si su respuesta es “Si”, siga con la pregunta n° 37).	1) Si. 2) No. ¿Con quién? _____
36.- ¿Porque no realiza estas acciones de manera independiente?	1) No sabe cómo realizar los trámites. 2) Miedo de andar solo. 3) No sabe tomar la locomoción colectiva. 4) No sabe manejar dinero.
37.- ¿Ud. Administra su sueldo?	1) Si. 2) No. ¿Por qué? _____ _____
38.- ¿Qué es lo que le ha gustado de trabajar? (Marcar todas con las que se sienta identificado)	1) El realizar un trabajo que le gusta. 2) El aprender cosas nuevas. 3) El ir siendo cada vez más independiente. 4) El recibir un sueldo.

	<p>5) Todas las anteriores.</p> <p>6) Otra. ¿Cual?</p> <p>_____.</p>
39.- ¿Hay más personas en situación de discapacidad trabajando en su empresa?	<p>1) Si.</p> <p>2) No.</p>
40.- Cree usted que todas las empresas deberían contar con personas en situación de discapacidad trabajando en ellas?	<p>1) Si.</p> <p>2) No.</p>
41.- Enuncie tres factores negativos que vivió al ingresar al mundo laboral.	<p>1.-</p> <p>2.-</p> <p>3.-</p>
42.- Enuncie tres factores positivos que vivió al ingresar al mundo laboral.	<p>1.-</p> <p>2.-</p> <p>3.-</p>
45.- ¿Había trabajado anteriormente?	<p>1) Si.</p> <p>2) No. ¿Por qué? _____</p>

