



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN Y MANTENCIÓN EN EL
MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL: FACTORES DE INCIDENCIA EN CHILE**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

PATRICIA INÉS ALVAREZ VILCHES

**PROFESOR GUÍA:
CARLOS ALEJANDRO ANDRADE GUZMÁN**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
SARA DE LAS MERCEDES ARANCIBIA CARVAJAL
MARÍA ANGÉLICA PAVEZ GARCÍA**

**SANTIAGO DE CHILE
DICIEMBRE 2012**

Resumen

La inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile, según el tipo de discapacidad, es cercana al 30% (INE, 2004). El Estado, en este sentido, ha generado políticas públicas, creando, entre otras cosas, las Oficinas de Intermediación Laboral. Sin embargo, para las personas con discapacidad intelectual, la situación es diferente. Su inserción laboral alcanza solo al 12,7% del total de personas de este grupo (INE, 2004). Tomando este antecedente, esta investigación se orientó por la pregunta sobre cuáles son los factores que inciden en la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual en el país.

Para esto, se utilizaron herramientas cualitativas, que en una primera parte, mediante el análisis de contenido presente en las opiniones de 6 expertos en discapacidad e inserción laboral, sirvió para determinar los factores reconocidos como relevantes en la materia, desde una perspectiva nacional. En un segundo momento, se integraron herramientas cuantitativas, a través de la aplicación de la metodología Proceso Analítico Jerárquico-AHP, de manera de establecer cuáles de los factores identificados, se reconocen como prioritarios para incorporarlos en las políticas públicas, en pos de resguardar el efectivo ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Algunos de los hallazgos de este estudio de caso, se sitúan en que la mejor forma de realizar la inclusión y mantención laboral de este grupo, es intencionar su acceso al mercado regular del trabajo, mediante la interacción de tres actores: Estado, Empresa y Sociedad Civil. En esta relación tripartita, el rol del Estado es preponderante y consiste en garantizar el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual, a través de una regulación adecuada que active el mercado laboral mediante medidas como los incentivos a la contratación, cuotas, servicios de apoyo, financiamiento de los ajustes sociales y físicos a los puestos de trabajo, entre otros.

En el país, a pesar de disponer desde el año 1994 de la Institucionalidad para la integración de las personas con discapacidad (FONADIS, actualmente SENADIS), aún no se han implementado este tipo de iniciativas. Se concluye, que el principal factor que incide en la inserción y mantención laboral es, la falta de medidas desarrolladas por el Estado, que operacionalicen la legislación vigente y fomenten la inclusión y mantención laboral de estas personas. Junto a lo anterior, la debilidad o inexistencia de procesos de transición entre la educación y el empleo, que entreguen la formación a las personas de este grupo.

Las propuestas de este estudio de caso apuntan a que las políticas públicas que se diseñen para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, deben contemplar dos dimensiones. La primera, una institucional, dirigida a la generación de mecanismos de exigibilidad y medidas para equiparar oportunidades en el acceso y mantención en un puesto de trabajo. La segunda, para elevar el nivel de empleabilidad, con acciones orientadas a habilitar a la familia como apoyo de la inclusión y aumentar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad para ejercer su derecho al trabajo.

A mi esposo e hija.

Gracias por su apoyo y compañía en la realización de este sueño.

INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO I. INTRODUCCION AL ESTUDIO DE CASO	
1.1. Antecedentes de la investigación.	01
1.2. Objetivos del estudio.	03
1.3. Aproximación metodológica.	03
CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL DISCAPACIDAD Y EMPLEO	
2.1. Concepto de discapacidad: influencia de los modelos de atención: prescindencia, médico y social.	05
2.2. Tipos de discapacidad: causas y características.	09
2.3. Organización Internacional del Trabajo: conceptos y recomendaciones.	15
2.4. Opciones de empleo para las personas con discapacidad y las barreras que enfrentan.	17
CAPITULO III. CARACTERIZACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE	
3.1. Instrumentos de medición de la discapacidad en Chile periodo 2000-2010.	22
3.2. Caracterización de las personas con discapacidad intelectual en Chile.	24
CAPITULO IV. POLITICAS PÚBLICAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN CHILE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	
4.1. Recorrido histórico de las políticas públicas en discapacidad en Chile.	31
4.2. Las políticas de inserción laboral en Chile: actores, compromisos y acciones.	36
CAPÍTULO V. MARCO METODOLOGICO	
5.1. Etapas de la investigación.	41
5.2. Diseño metodológico del trabajo de campo.	43
5.3. Mapa de análisis de la investigación para el levantamiento de los datos.	47
5.4. Consideraciones metodológicas.	48
CAPITULO VI. ANALISIS DE RESULTADOS	
6.1. Análisis cualitativo.	49
6.2. Integración de metodologías cuantitativas al trabajo cualitativo: Proceso Analítico Jerárquico-AHP.	87
6.3. Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología AHP.	92
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA	
7.1. Conclusiones.	101
7.2. Propuestas de política pública.	109
CAPÍTULO VIII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	114
ANEXOS	121

INDICE DE CUADROS-FIGURAS Y GRAFICOS

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°1. Clasificación de modelos y tipos de acciones.	07
Cuadro N°2. Principios de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	08
Cuadro N°3. Evolución del concepto de discapacidad planteado por la OMS,	09
Cuadro N°4. Clasificación de las deficiencias según reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad en Chile.	11
Cuadro N°5. Aportes de los instrumentos de medición en Chile periodo 2000-2004.	23
Cuadro N°6. Relación entre inserción laboral y grados de discapacidad en Chile.	27
Cuadro N°7. Principios rectores de la Ley N°20.422.	33
Cuadro N°8. Componentes y líneas de acción en materia laboral PLANDISC 2004-2010.	38
Cuadro N°9. Compromisos del sector trabajo, PLANDISC 2004-2010.	39
Cuadro N°10. Medidas de inserción laboral, Ley 20.422.	40
Cuadro N°11. Distribución de entrevistas individuales.	42
Cuadro N°12. Preguntas orientadoras del trabajo de campo.	43
Cuadro N°13. Criterios de elegibilidad de los informantes según sus ámbitos.	44
Cuadro N°14. Instrumentos para el levantamiento de datos y su relación con los objetivos de la Investigación.	45
Cuadro N°15. Mapa de análisis.	47
Cuadro N°16. Factores formales que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.	69
Cuadro N°17. Actitudes y conductas que inciden en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.	75

INDICE DE FIGURAS

Figura N°1. Objetivos del Programa del Trabajo Decente-OIT.	15
Figura N°2. Factores relevantes para la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad.	87
Figura N°3. Estructura jerárquica: prioridades locales y globales.	100

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1. Prevalencia de la discapacidad según grados ENDISC-2004.	24
Gráfico N°2. Distribución porcentual de las personas con discapacidad según tipos de deficiencia ENDISC-2004.	25
Gráfico N°3. Discapacidad según rangos etéreos ENDISC-2004.	25
Gráfico N°4. Distribución por edad de las personas con discapacidad según trabajo remunerado ENDISC-2004.	26
Gráfico N°5. Personas con discapacidad jefes de hogar por tipo de ocupación o	27

Trabajo ENDISC-2004.	
Gráfico N°6. Distribución porcentual de la discapacidad, según nivel de Estudios.	28
Gráfico N°7. Deficiencia intelectual por tramo de edad ENDISC-2004.	29
Gráfico N°8. Porcentaje de personas con discapacidad que realizan Trabajo remunerado, según Tipo de Deficiencia.	30
Gráfico N°9. Colocaciones periodo 2002-2010. Programa OIL FONADIS-SENADIS.	38
Gráfico N°10. Prioridades individuales en las dimensiones para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.	93
Gráfico N°11. Dimensiones de la política pública para el ejercicio al derecho al trabajo de las Personas con discapacidad intelectual.	94
Gráfico N°12. Prioridades individuales en los factores institucionales.	95
Gráfico N°13. Factores institucionales para favorecer un marco regulatorio en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.	95
Gráfico N°14. Prioridades individuales en el factor: medidas de acción positiva.	96
Gráfico N°15. Medidas para compensar o evitar las desventajas en la contratación y mantención en el empleo regular de las personas con discapacidad intelectual.	96
Gráfico N°16. Prioridades individuales dimensión de empleabilidad.	97
Gráfico N°17. Medidas para aumentar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.	97
Gráfico N°18. Prioridades individuales en el factor: formación de las personas con discapacidad intelectual.	99
Gráfico N°19. Medidas para la formación de las personas con discapacidad intelectual.	99

CAPITULO I

INTRODUCCION AL ESTUDIO DE CASO

1.1. Antecedentes de la investigación.

En la última década, Chile ha realizado importantes avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Ejemplo de ello, es la ratificación por parte del Congreso Nacional durante el año 2002, de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la cual fue celebrada y aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), en la ciudad de Guatemala, en el año 1999 (Stang, 2011).

Posteriormente, Chile adhiere a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹, aprobada en el año 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante su ratificación y entrada en vigencia a partir del 28 de agosto del 2008: *“Al ratificar esta Convención, el país acepta las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado, y después que el tratado entre en vigor, adaptar la legislación adecuada para hacerlas cumplir”* (SENADIS et al., 2010, p. 76).

Este último instrumento es relevante, ya que cristaliza un avance en el cambio de paradigma a nivel mundial en la materia, reconociendo que la discapacidad es un tema de derechos humanos y que el entorno, en su conjunto, incide en términos de facilitar o dificultar el que las personas con discapacidad dispongan o no de igualdad de condiciones y oportunidades para su plena integración en todos los ámbitos del bienestar. Así mismo, la Convención reafirma los derechos concebidos para todo ser humano, desde una lógica que reconoce las necesidades y las situaciones específicas de cada persona con discapacidad. *“Esta Convención no crea nuevos derechos, lo que hace es expresar los derechos existentes en una forma que atiende a las necesidades y la situación de las personas con discapacidad”* (SENADIS et al. 2010, p. 77).

En este nuevo marco, es aprobada en el año 2010, la Ley 20.422 que Establece Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y junto con ella, se crea el Servicio Nacional de la Discapacidad-SENADIS, el cual busca, entre otros objetivos, incorporar la discapacidad como parte integrante de toda política pública del país y, asimismo, dar respuesta a lo señalado en los tratados internacionales y en la Convención.

En esta línea, una de las problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad, es la mínima participación en el mercado laboral, lo que los hace más vulnerables a exponerlos, por ejemplo, a situaciones de pobreza (Naciones Unidas, 2006).

¹ En adelante, la Convención.

Así, la Convención reconoce en su Art. 27, *“el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”* (Naciones Unidas, 2006, p.22).

En cuanto a condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, según informes entregados por el Programa “Empleo para la justicia social y una globalización equitativa” de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010), las personas con discapacidad que logran ingresar al mercado laboral, se desempeñan principalmente en una economía informal, donde los riesgos de abuso de diferente índole se presentan con mayores probabilidades. Así mismo, en América Latina, cerca del 40% de las personas con discapacidad trabajan sin recibir alguna remuneración, siendo para el caso chileno un porcentaje mayor al 70%, casi 20 puntos por encima de lo que se presenta en países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE, con tasas cercanas al 48% (Carmiña, 2006).

En relación a los datos específicos para Chile, según el Estudio Nacional de Discapacidad, realizado el año 2004, el 12,9% de los chilenos y chilenas presentaban alguna discapacidad, lo que supone 2.068.072 personas, es decir, una de cada 8 personas presenta esta condición. En términos laborales, por su parte, solo el 29,2% de las personas con discapacidad, mayor a 15 años, realizaban trabajo remunerado, representando 1 de cada 3 personas en el país con dicha condición.

Considerando los distintos tipos de discapacidades, en general, las personas con discapacidad del país presentan porcentajes de participación en el mercado laboral cercanos al 30% aproximadamente. Sin embargo, para el caso de las personas con discapacidad intelectual, la participación en el mercado laboral se reduce significativamente, llegando solo al 12,7%, presentando el menor porcentaje en comparación con los otros tipos de discapacidad.

En este contexto, la presente investigación ha buscado dar respuesta a la interrogante sobre cuáles son los factores que inciden en la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual en el país.

Lo anterior, desde una revisión de las políticas públicas que son desarrolladas por el Estado y que apuntan a la promoción, al resguardo y a la restitución de este derecho por parte de las personas que presentan alguna discapacidad, en particular discapacidad de tipo intelectual.

1.2. Objetivos del estudio.

1.2.1. Objetivo general.

Identificar los factores que, desde la política pública, se reconocen como prioritarios para la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral en Chile.

1.2.2. Objetivos específicos.

- a) Referir las fortalezas y debilidades de las políticas públicas de discapacidad intelectual, en materia de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.
- b) Determinar los factores reconocidos como prioritarios para la inserción y mantenimiento en el mercado del trabajo de este grupo vulnerable, desde la visión de los actores relevantes en la materia.
- c) Elaborar recomendaciones para las políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de personas con discapacidad intelectual, desde la revisión realizada.

1.3. Aproximación metodológica.

En términos metodológicos, esta investigación combinó herramientas de tipo cualitativo y cuantitativo, integrando el análisis de contenido presente en el relato de informantes especializados en políticas de discapacidad intelectual e inserción y mantención laboral, con herramientas cuantitativas, a través del método de análisis multicriterio Proceso Analítico Jerárquico (AHP)². Para esto, el estudio se desarrolló en cuatro momentos o etapas, descritas a continuación:

Etapa 1. Análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo. En una primera fase, se sistematizó y analizó documentación existente en políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de personas con discapacidad para el periodo 2000-2010. Asimismo, se realizó un procesamiento de los datos de la ENDISC, enfatizando en la caracterización de este grupo y en resultados desagregados según tipo de discapacidad. A partir de esta revisión y sistematización, se identificaron, en una primera aproximación, los principales factores de incidencia relevados por la literatura y se establecieron las preguntas guías que orientaron el trabajo de campo.

² Por sus siglas en inglés, Analytic Hierarcky Process.

Etapa 2. Trabajo de campo (levantamiento de datos cualitativos e integración cuantitativa en base a AHP). La recogida de información se desarrolló en dos sub etapas: una de corte cualitativo y una de corte cuantitativo. Se describen a continuación cada una de ellas:

Análisis Cualitativo: En un primer momento, se realizaron entrevistas en profundidad de corte semi-estructurado a expertos especializados en políticas públicas de discapacidad e inserción laboral, representantes de diversos ámbitos vinculados a la temática: del Estado, de la sociedad civil, de organismos internacionales y, finalmente, de la academia. Estas entrevistas, estuvieron orientadas en base a las preguntas guía que surgieron de la etapa de análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo.

Integración de instrumental cuantitativo al análisis cualitativo: En un segundo momento del levantamiento de los datos, se aplicó la metodología multicriterio Proceso Analítico Jerárquico-AHP, lo que permitió reunir en una estructura jerárquica, los factores que a nivel de la política pública, los expertos consultados reconocieron como relevantes para la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. A su vez, se aplicó una entrevista de corte estructurado que permitió identificar la prioridad de cada uno de estos factores, en base al juicio de los informantes consultados.

Etapa 3: Análisis de Resultados. La tercera etapa del estudio, permitió analizar de forma integrada los hallazgos obtenidos desde el trabajo de campo, desde una mirada comprensiva, a la luz de lo relevado desde el análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos, permitiendo identificar los factores que son reconocidos como relevantes y prioritarios para la inserción y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

Etapa 4: Análisis conclusivo y elaboración de propuestas de política pública. Finalmente, en base a los resultados obtenidos, han emanado las conclusiones centrales del estudio, y se ha generado un conjunto de propuestas de política pública que apunten a facilitar la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL: DISCAPACIDAD Y EMPLEO

En este capítulo, se abordan los avances en el concepto de discapacidad que han ido, en alguna medida, evolucionando de acuerdo a los diferentes modelos de atención hasta llegar al modelo social con enfoque de derechos, que es la visión a la que ha adherido el Estado de Chile, al ratificar la Convención. Asimismo, en el segundo apartado, se describen las causas, características y tipos de clasificación de la discapacidad, entregando mayores detalles sobre la discapacidad intelectual, que es el foco de este estudio. Por otra parte, se incluye además, un apartado referido a la labor desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo en el marco de la discapacidad y el trabajo decente, señalando las principales recomendaciones elaboradas por este organismo en el ámbito indicado. Para finalizar, se entrega una descripción, a partir de lo que se encuentra en la literatura, de las diferentes opciones de empleo para las personas con discapacidad y las barreras que enfrentan para ejercer su derecho al trabajo.

2.1. Concepto de discapacidad: influencia de los modelos de atención: prescindencia, médico y social.

Los enfoques con los que se ha abordado el tema de la discapacidad, han transitado históricamente desde un primer modelo, en el cual se asociaba la discapacidad con causas religiosas: el modelo de la prescindencia.

La literatura, distingue dos submodelos en él: el submodelo eugenésico y el submodelo de la marginación. El primero, que es característico de la antigüedad clásica, pone énfasis en la perfección del cuerpo y legitima prácticas como el infanticidio, ante nacimientos de niños o niñas con alguna discapacidad. El segundo submodelo, es conocido por sus características de marginación, en donde las personas con discapacidad, eran objeto de burla o de diversión, recibiendo atención en pos de sus necesidades, preferentemente por parte de la beneficencia o de la caridad institucionalizada (Díaz Velásquez, 2009). En ambos casos, se asumía que las personas con discapacidad no contribuían a la sociedad, siendo concebidas como incapaces de trabajar y por lo tanto, abordando sus necesidades por acciones enfocadas en el asistencialismo (SENADIS et al., 2010).

Posteriormente, en el marco de la sociedad moderna, a nivel internacional, surge un segundo modelo de abordaje de la discapacidad, el que ha imperado fuertemente hasta la fecha: el modelo médico - rehabilitador. Este, se consolida en el contexto internacional a inicios del siglo XX a raíz de aspectos vinculados a las guerras y a los

accidentes laborales, estableciendo una nueva manera de abordar la discapacidad, desde una mirada tanto social como cultural (Palacios, 2008).

Este modelo, que ha considerado la discapacidad como el resultado de una enfermedad, trauma o estado de salud, ha reconocido esta realidad como una condición que requiere de tratamientos médicos, los cuales debían ser proporcionados por los expertos del área de la salud. Bajo esta premisa, el tratamiento o la rehabilitación ha sido la base para generar en la persona una mejor adaptación o normalización al medio, contando con servicios de prestación dados, por ejemplo, desde la educación especial, acciones de asistencia institucionalizados, y de rehabilitación en instituciones por profesionales especializados (SENADIS et al., 2010).

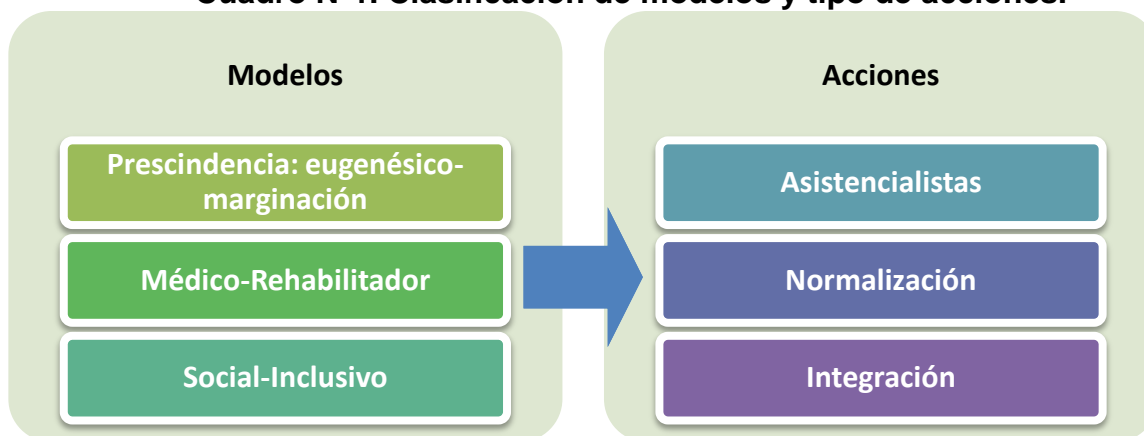
A partir del año 2001, la Organización Mundial de la Salud-OMS, plantea la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad, conocida como CIF, en la cual incorpora un cambio a la visión medio-biológica de la discapacidad que se tenía hasta ese momento. En este documento, se adopta un enfoque biopsicosocial, que considera a la discapacidad como un problema social el cual resulta de la interacción de la persona que presenta alguna problemática de salud, en relación con el entorno. Es decir, *“la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”* (OMS, 2001, p. 22).

La finalidad de la CIF³, es la de unificar y estandarizar el lenguaje pertinente, para servir de referencia en la descripción de la interacción entre funcionamiento y la discapacidad, desde el punto de vista de la condición de salud y su relación con los factores contextuales, tanto personales como ambientales o del entorno (OMS, 2001). Es decir, la condición de salud correspondería a la *“llave de paso entre el funcionamiento y la discapacidad”* (Maureira, 2008, p. 24).

De esta manera, surge el modelo social-inclusivo, el cual, aceptando la existencia de deficiencias médicas o biológicas, se centra en lo social, es decir, en las características del entorno (Díaz Velásquez, 2009). Desde esta perspectiva y en sintonía con este modelo, las acciones a realizar para lograr la real integración de las personas con discapacidad, requieren que la sociedad actúe de manera responsable y colectiva en la generación de las modificaciones necesarias en cada una de las esferas de la vida social de las personas con discapacidad. Desde el punto de vista político, *“esta responsabilidad se configura como una cuestión de derechos humanos”* (Jiménez Lara, 2007, p.178 citado en Díaz Velásquez, 2009).

³ La CIF, es un instrumento que da continuidad a uno anterior de la OMS, denominado Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías- CIDDM (CIDDM, 1980, citado en Maureira, 2008) y complementario a la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima revisión, abreviado como CIE-10 (OMS, 2001).

Cuadro N°1. Clasificación de modelos y tipo de acciones.



Fuente: Elaboración propia, en base a Díaz Velásquez (2009) y SENADIS et. al. (2010).

Este enfoque de la discapacidad, implica considerar los valores que sustentan los derechos humanos y que son parte inherente de toda persona. Es decir, implica considerar la dignidad, libertad (autonomía e independencia), igualdad de oportunidades y el respeto a las diferencias individuales (SENADIS et al., 2010).

El sistema de libertades fundamentales y de derechos humanos, está basado en cuatro valores básicos, los cuales protegen a las personas del abuso de poder y crean un espacio para el desarrollo de las mismas (Quinn, 2002 citado en CERMI, 2011).

El primero, es la **dignidad humana**, que es la esencia de los derechos humanos. Cada persona debe ser valorada por lo que es y nadie es menos importante que otra. En algunas ocasiones, las personas con discapacidad han perdido su personalidad jurídica o, incluso, han sido consideradas y tratadas a lo largo de toda su vida, como personas menores de edad. Por lo anterior, el Estado debe procurar eliminar las barreras, a fin de garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas con o sin discapacidad, de manera independientemente a su condición.

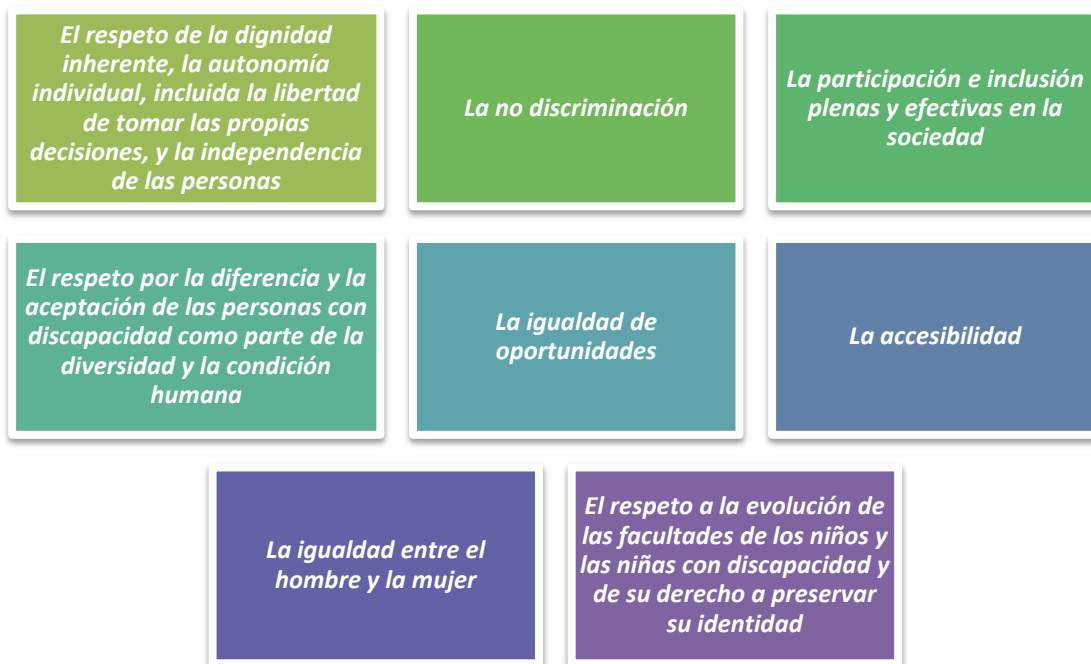
Asimismo, **la autonomía**, es un valor entendido como la acción voluntaria y libre de cada persona. En términos de discapacidad, en ocasiones, este segundo valor resulta poco comprensible para la sociedad, cuando se está haciendo referencia a este colectivo o grupo vulnerable, en especial cuando se trata de personas con discapacidad intelectual, o reproduciéndose la creencia de que ellas y ellos, no son capaces de ejercer este valor o derecho.

El tercero, se sustenta desde un enfoque de **igualdad de oportunidades**. En este sentido, lo fundamental es que no existan barreras o factores externos que sentencien las oportunidades que tendrán las personas en su vida. Por esta razón, se requiere una mayor participación a fin de modificar las actitudes sociales que, en alguna medida, restringen el desarrollo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades que aquellos y aquellas sin discapacidad.

Por último, el cuarto valor es el de la **solidaridad**, el cual se basa en el reconocimiento de relaciones y obligaciones entre las personas por el simple hecho de formar parte de una comunidad, la cual debe otorgar a todos y a todas, la posibilidad de participar en los procesos de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad, las barreras que aún existen no les permiten ejercer con independencia su contribución al desarrollo colectivo de la sociedad.

Desde esta perspectiva, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, cuyo propósito es promover el ejercicio pleno de todos los derechos de las personas con discapacidad y en igualdad de condiciones que otros (Naciones Unidas, 2006), para lo cual, la Convención se basa en ocho principios específicos:

Cuadro N°2. Principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Fuente: Elaboración propia, en base a la Convención (Naciones Unidas, 2006)

La Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación de bienestar social a una cuestión de derechos humanos (SENADIS et al., 2010).

En este contexto, la Convención presenta un correlato con la definición que actualmente promueve la CIF – OMS (2001), y se establece como un instrumento orientador de las políticas públicas que desarrollen los países para dar respuesta a las

necesidades de las personas con discapacidad. Su ratificación, cristaliza la intención por parte del Estado de Chile, de avanzar normativamente en materia de legislación, institucionalidad y de políticas públicas que apunten a la inclusión y contribuyan a erradicar la discriminación a la que se han visto, en algunos casos, enfrentadas las personas con discapacidad en Chile.

Cuadro N°3. Evolución del concepto de discapacidad planteado por la OMS.



Fuente: Elaboración propia, en base a la CIDDM (1980) y a la CIF (2001).

En este sentido, la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad desde los instrumentos internacionales de la OMS, presenta un diálogo con la visión que promueve la Convención, al entender a la discapacidad como un concepto que evoluciona en el tiempo y que se relaciona con características endógenas de la persona, en interacción con el medio ambiente. *"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."* (Naciones Unidas, 2006, p.1).

2.2. Tipos de discapacidad: causas y características.

Considerando a la discapacidad como el resultado de la interacción entre la persona y el medioambiente, esta interacción puede generar una gran diversidad de tipos de discapacidad dentro de esta población, dependiendo tanto de la deficiencia que tenga una persona, como de las distintas características del entorno. En este sentido, en la siguiente sección se abordan diferentes tipos de discapacidad, sus causas y características.

En materia laboral, la OIT (2002), en su Repertorio de Recomendaciones Prácticas acerca de la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo, señala que “*las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo*”(OIT, 2002, p.VII). Esta heterogeneidad presente en el grupo de las personas con discapacidad, depende de una diversidad de factores, entre ellos, los relacionados con los tipos de deficiencia, las causas del origen de tal, un entorno más o menos inclusivo, la etapa en la vida en que pueda surgir, etc. Por esta razón, la heterogeneidad, podría ser fuente de dificultad al momento de tratar de generalizar sus características. Sin embargo, intentar conocer y comprender estas diferencias y, en particular, algunas de las características de las personas con discapacidad intelectual, es una primera forma de acercarse a la manera de abordar las políticas públicas para este colectivo.

Por una parte, se encuentra la clasificación de acuerdo al tipo de deficiencia, los que a su vez, se distinguen por las causas que le dieron origen y/o la etapa en la vida en que se adquirieron. Asimismo, se pueden agrupar según su grado de dependencia, entendiendo esta, como la asistencia o ayuda, técnica o personal, para realizar las actividades de la vida diaria y que afecta en ciertos momentos de su existencia, en mayor o menor medida a todos los individuos. Según esta definición, se puede clasificar en Discapacidad Leve, Moderada y Severa (SENADIS et al., 2010).

Considerando los tipos de deficiencia, en Chile se pueden mencionar dos clasificaciones. La más reciente, es la utilizada en el Estudio Nacional de la Discapacidad (2004), que establece las siguientes categorías: visuales, auditivas, intelectuales, físicas, psiquiátricas, múltiples y viscerales. Anterior a esta clasificación, en el Reglamento para la Evaluación y Calificación de la Discapacidad, se establecieron 3 tipos de deficiencias para que una persona sea considerada con discapacidad: deficiencias físicas, sensoriales y psíquicas, incluyendo en esta última, las deficiencias por causas intelectuales. Esta clasificación fue elaborada, para dar respuesta a lo planteado por la Ley 19.284 de integración social de las personas con discapacidad. Sin embargo, permanece vigente y se está a la espera de la creación de un nuevo reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad correspondientes a la Ley 20.422 (Ministerio de Salud, 1995). Detalle de esta clasificación, se muestra en el cuadro N°4:

Cuadro N° 4. Clasificación de las deficiencias según reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad en Chile.

Deficiencia psíquica o mental	Deficiencias sensoriales	Deficiencias físicas
<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la Organización Mundial de la Salud y administrado individualmente, y/o presenten trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que disminuyen en a lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto.”</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Son aquellas que producen un menoscabo en al menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análogas a la persona con discapacidad”.</i>

Fuente: Elaboración propia, en base al Decreto 2505 que aprueba Reglamento para la Evaluación y Calificación de la Discapacidad en Chile (Ministerio de Salud, 1995).

Tomando como referencia estos tres grupos, se realizó un acercamiento a cada uno de ellos, tanto a sus causas como a sus particularidades, enfatizando en la parte final de este apartado, en el grupo de discapacidad intelectual.

En primer lugar, la categoría de deficiencias sensoriales, la componen la discapacidad visual, auditiva o de fonación. La discapacidad visual, es generada por alteraciones de la sensopercepción visual de las personas, lo que les genera limitaciones cuantitativas y cualitativas en la recepción, integración y manejo de la información visual. Por esta razón, el concepto de discapacidad visual contempla tanto a las personas con ausencia total de la visión como a todas aquellas que manifiestan algún tipo de insuficiencias visuales (SENADIS et al., 2010).

Las causas que explican la ausencia o insuficiencia visual, pueden ser de tipo congénitas o adquiridas. En las de origen congénito, se consideran tanto las heredadas como las adquiridas a una edad muy temprana (cataratas, glaucoma, miopía, estrabismo severo, etc.). En relación a las causas de origen adquirido, las más comunes son los accidentes, en especial, los automovilísticos, la manipulación de objetos como fuegos artificiales, armas de fuego, objetos punzantes, los traumatismos, las intoxicaciones y enfermedades infecciosas, es este último caso, la meningitis (SENADIS et al., 2010).

Aunque la pérdida de la visión provoca un mayor desarrollo de los otros sentidos, como una manera de lograr relacionarse con su entorno, las personas con discapacidad

visual muestran retrasos en la adquisición de muchas habilidades motoras (fina y gruesa), de coordinación, del control muscular de cabeza, de la marcha y en el juego, entre otras dificultades, lo que les puede generar desmotivación para conocer el medio que les rodea. Lo anterior, a raíz de que es el sistema visual es el encargado de transmitir la mayor cantidad de información y en menos tiempo que los otros sistemas sensoriales, lo que resultaría clave para el aprendizaje (SENSE, s.f.).

Por otra parte, con respecto a la discapacidad auditiva, se puede mencionar que una de las clasificaciones más utilizada está basada según los grados o intensidad de la deficiencia auditiva que presenta la persona, estableciéndose los siguientes grupos: deficiencia auditiva ligera, media, severa, profunda y, por último, la Cofosis, que es cuando la persona percibe en el nivel mínimo o casi nada por vía auditiva (BIAP, 1997 citado en SENADIS et al., 2010).

De igual forma que las personas con otro tipo de discapacidad, las personas con discapacidad auditiva, requieren de medidas específicas que faciliten su interacción con el entorno, tanto de sensibilización como de adecuaciones al acceso (SENADIS et al. 2010). En este sentido, una herramienta útil ha sido el uso del computador, por el cual las personas con discapacidad, logran acceder a información de todo tipo y les facilita su inserción al trabajo (SENSE, s.f.).

Cabe destacar, que dentro de las diferentes discapacidades sensoriales, se encuentran las personas tanto con deficiencia visual como deficiencia auditiva, conocida como sordo ceguera. No corresponde a la sumatoria de ambas deficiencias, sino a la relación que se manifiesta en una misma persona, de manera única, por lo que no pueden ser analizadas de manera independiente. Sus necesidades son distintas a las de las personas con solo un tipo de deficiencia sensorial, las cuales tienen que ver principalmente con la comunicación-orientación y con la movilidad (SENSE, s.f.).

Para el caso de la categoría de deficiencias físicas, la principal característica es la disminución de movimiento en una o en varias partes del cuerpo. Las causas que explican la presencia de este tipo de deficiencia, son de origen genéticas o adquiridas. Las primeras, se producen durante el embarazo, nacimiento o por herencia, y las adquiridas, son a consecuencia de eventos traumáticos como accidentes, enfermedades degenerativas, metabólicas o vasculares (SENADIS et al., 2010).

Algunas de las dificultades que experimentan las personas con discapacidad física en su entorno, dependerán en gran medida de si estas pueden caminar por si sola o si requieren de una silla de ruedas para trasladarse. En este caso, las ayudas técnicas, definidas como *“los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente”* (Ministerio de Planificación, 2010, p.3), implican un aporte significativo para la inclusión social de este grupo.

Discapacidad intelectual.

Para el caso de la discapacidad intelectual, se puede señalar que entre las principales causas que la originan, se encuentran cuatro categorías: (1) Trastornos genéticos, que son aquellos transmitidos a través de los genes al momento de la concepción, (2) Trastornos cromosómicos, producidos en el proceso de organización de los cromosomas a nivel celular, siendo el más frecuente el Síndrome de Down, (3) Causas biológicas y orgánicas, por una parte, debido a enfermedades adquiridas durante el embarazo, como la rubeola o el sarampión y, por otra, a infecciones, envenenamientos o traumatismos ocurridos en la infancia o la niñez y (4) Causas ambientales, referidas a las carencias en la crianza y a la estimulación social y lingüística (SENADIS et al., 2010).

Al realizar un recorrido a la evolución del concepto de este tipo de discapacidad, se encuentra que, en el año 1921, la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR hoy AAIDD⁴) y el Comité Nacional para la Higiene Mental de los Estados Unidos de América elaboraron en conjunto la primera versión del Manual sobre la Definición del Retraso Mental, evidenciando la presencia de un enfoque basado exclusivamente en el coeficiente intelectual. Sin embargo, esta asociación, ha realizado un trabajo constante en las actualizaciones del concepto y sus alcances durante casi un siglo, hecho por el cual, este primer enfoque ha evolucionado, y en años posteriores se tendió a diferenciar entre retraso mental y enfermedad mental o lesión cerebral (Maureira, 2008).

En el año 1959, se produce el primer cambio en la conceptualización, considerándose dentro de la definición, las capacidades de las personas para adaptarse a su entorno (Maureira, 2008).

Al llegar al año 1992, en la presentación de la novena versión del manual antes señalado, se evidenció un cambio significativo en esta conceptualización y que tiene relación con el cambio de paradigma *“desde una visión del retraso mental como rasgo absoluto manifestado únicamente por un individuo, a una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y su entorno”* (Maureira, 2008, p. 28). Describe además los sistemas de apoyo requeridos por las personas con discapacidad mental y extiende el concepto de comportamiento adaptativo hacia una especificación de áreas de habilidades concretas (Maureira, 2008).

Luego, en el año 2002, la décima versión del manual desarrollado por la AAIDD, evidencia la incorporación del planteamiento de la discapacidad señalado por la CIF (2001), presentando una mirada multidimensional de la discapacidad intelectual, la que

⁴ AAMR, Asociación Americana de Retraso Mental, la cual cambió su nombre a partir del cambio conceptual de la discapacidad intelectual al de American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, AAIDD en su sigla en inglés.

considera aspectos de la conducta adaptativa, salud, contexto e interacciones, participación y roles sociales (Navas et al., 2008).

La más reciente versión de este Manual corresponde a la undécima edición, realizada por un comité de dieciocho expertos internacionales y presentada durante el año 2010. En él se incorpora la primera definición del concepto de discapacidad intelectual.

Según la AAIDD (2010), *“se habla de discapacidad intelectual, cuando una persona presenta limitaciones significativas en su funcionamiento cognitivo junto con limitaciones en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, siendo su edad de aparición anterior a los 18 años”* (AAIDD, 2010 citado en SENADIS et al., 2010, p.52).

Estas habilidades pertenecientes a la conducta adaptativa, corresponden a aquellas que las personas adquieren en las funciones de la vida diaria y que son necesarias para adaptarse a los cambios o modificaciones que se generan en su entorno en la cotidianidad (SENADIS et al., 2010).

Considerando lo anterior, los apoyos requeridos por las personas pertenecientes a este grupo, para su real integración social, se centran en función de dos puntos. Por una parte, se encuentra el contexto, que es el entorno en el que se desenvuelve la persona con discapacidad y que describe las interrelaciones de estas en su vida diaria. Se puede clasificar en tres niveles: el primero, correspondiente al entorno social más cercano de la persona con discapacidad, es decir, su familia y/o tutores; un segundo nivel, correspondiente al barrio o comunidad, y un tercer nivel, a los patrones culturales, la sociedad, el país, incluyendo además las influencias sociopolíticas y las normas legislativas (SENADIS et al., 2010). Por otra parte, se encuentran las habilidades o capacidades de la persona con discapacidad para adaptarse a su entorno, las cuales deben ser identificadas y clasificadas en todas las dimensiones consideradas en la conceptualización de este tipo de discapacidad (habilidades intelectuales; conducta adaptativa, participación, interacción y roles sociales; salud; y contexto) (SENADIS et al., 2010).

De esta manera, los apoyos requeridos por las personas con discapacidad intelectual, son aquellos recursos y estrategias orientadas a fortalecer el funcionamiento individual de este colectivo, a través de los servicios ofrecidos por profesionales o instituciones. Sus funciones pueden ser de diferentes tipos, entre ellos: amistad, planificación económica, ayuda en el empleo, ayuda en el hogar, acceso y utilización de la comunidad (SENADIS et al., 2010).

2.3. Organización Internacional del Trabajo: conceptos y recomendaciones.

Al realizar una revisión de carácter internacional a los organismos que investigan acerca de las personas con discapacidad y su relación con el empleo, surge de manera relevante la OIT, organismo perteneciente a Naciones Unidas, y definido como la “*institución mundial encargada de producir y supervisar las normas internacionales del trabajo*” (OIT, 2008). La OIT, es la única agencia perteneciente a Naciones Unidas, que está conformada de manera tripartita, con la finalidad de que los acuerdos establecidos reflejen efectivamente las opiniones tanto de los gobiernos, como de los empleadores y de los trabajadores. Ello, en la elaboración de las distintas normas, políticas y programas de la OIT y en especial, en la función de la promoción del trabajo decente⁵ (OIT, 2008).

Trabajo Decente

"El Trabajo Decente es el objetivo primordial de la OIT para todos, incluidas las personas con discapacidad. Cuando promovemos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, promovemos el poder de decisión de los individuos, el fortalecimiento de las economías y el mejoramiento de las sociedades en general".

Juan Somavía
Director General de la OIT
OIT 2008, p.V

Este concepto, hace referencia a las características básicas que debe presentar un trabajo a fin de contribuir efectivamente al bienestar (económico, social y cultural) de la persona y su entorno familiar y social. En otras palabras, el trabajo decente se refiere a trabajos productivos y bien remunerados, protegidos de manera social y basados en los derechos fundamentales en el ámbito laboral, sin discriminación de algún tipo e introduciendo en ellos, la participación o diálogo social como la manera de generar consensos.

Considerando lo anterior, la OIT elabora El Programa de Trabajo Decente, el cual es aplicado a través de cuatro objetivos estratégicos (Figura N°1), en programas nacionales que responden al desarrollo particular de cada país, sus necesidades, recursos y prioridades.

Figura N°1. Objetivos del Programa de Trabajo Decente-OIT.



Fuente: Elaboración propia, en base al Programa de Trabajo Decente (OIT, s.f).

⁵ El concepto de Trabajo Decente fue elaborado por la OIT, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, con la finalidad de identificar las prioridades de la organización. Fue presentado por Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, en la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra durante Junio de 1999.

Específicamente, en el tema de la discapacidad y de la promoción del trabajo decente, la OIT reconoce el 03 de diciembre del año 2007, en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el derecho al trabajo decente para ellas, el cual intenta ser una referencia, que guie a los países en la aplicación de las disposiciones existentes en las normas de la OIT y en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (O'Reilly, 2007).

La OIT posee dos instrumentos relevantes que hacen mención a lo indicado y se relacionan con la Convención de la ONU. El primero, se refiere al Convenio núm. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (para personas inválidas) del año 1983, el cual fue ratificado por 80 países durante el año 2008. El segundo instrumento, corresponde a su Recomendación núm. 168, que lleva el mismo nombre (OIT, 2008a).

El convenio núm. 159, basado en el principio de igualdad de oportunidades, establece que los Estados partes deberán tomar todas las medidas pertinentes, según su realidad nacional, a fin de permitir la integración o reintegración de las personas con discapacidad al mercado laboral, a través de políticas públicas que respondan de forma coherente a las distintas categorías de discapacidad. Además, señala en su artículo 9 que cada miembro de la OIT deberá procurar garantizar la formación y disponibilidad de asesores y de personal calificado, relativos a materias de readaptación, orientación profesional, formación profesional e inserción laboral (OIT, 2008a).

Por otra parte, la Recomendación núm. 168, basada en los principios y objetivos del Convenio núm. 159, agrega una serie de medidas, que contribuyen a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, previo ajuste tanto a las normas del trabajo como al salario de cada país. En términos generales, las medidas adicionadas están dirigidas a: generar incentivos para la creación de empleos en el mercado regular (incluyendo los incentivos económicos a los empleadores, empleos de tiempo parcial y empleos protegidos), ayuda gubernamental principalmente en la orientación y formación profesional (a través de organismos no gubernamentales), promoción de la creación y desarrollo de pequeñas empresas, y, finalmente, de eliminación de barreras, tanto a nivel de obstáculos físicos, de comunicación, transporte y de acceso a los lugares de formación y de empleo (OIT, 2008a).

También se mencionan recomendaciones en áreas como la participación en la comunidad, consideraciones especiales para la readaptación profesional en zonas rurales, la formación del personal especialista, la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo de los servicios de readaptación profesional, contribución de las personas inválidas y sus organizaciones al desarrollo de los servicios de readaptación profesional y, por último, se realizan recomendaciones en

el ámbito de la readaptación profesional como parte de los regímenes de seguridad social (OIT, 2008a).

Asimismo, la OIT señala en su texto sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo (2002), que cualquier estrategia elaborada en conjunto con los representantes de los trabajadores y la empresa, debe estar alineada con las políticas nacionales de discapacidad y con los principios de igualdad de oportunidades y plena integración en que se fundamentan los convenios sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Más recientemente, en el año 2004, la OIT adopta la Recomendación N°195 denominada Recomendación para el Desarrollo de los Recursos Humanos, que entrega conceptualizaciones asociadas a los temas de aprendizaje permanente, la empleabilidad, el reconocimiento de competencias y la gestión de la calidad en la formación. Específicamente, en su punto quinto “Formación con Miras al Trabajo Decente y a la Inclusión Social”, se hace referencia a la obligación que tienen los gobiernos en la formación de los desempleados incluyendo en este grupo a personas con necesidades específicas, a través de medidas como los incentivos y ayudas que aseguren el trabajo decente. Además se indica, que es necesario reconocer el rol de los interlocutores sociales como apoyo a la inserción laboral y por último, el rol de las autoridades y de la comunidad en la implementación de los programas orientados a las personas con necesidades específicas (OIT, 2004).

Todas estas normativas y recomendaciones prácticas sobre el trabajo decente y sobre la gestión en materia de discapacidad en el lugar de trabajo, constituyen un marco de acción para los Estados miembros de la OIT, siendo el rol de los gobiernos de cada país, desarrollar la legislación pertinente y políticas públicas que incentiven la promoción del empleo para las personas con discapacidad y la participación de estas en el ejercicio activo de sus derechos (OIT, 2002).

2.4. Opciones de empleo para las personas con discapacidad y las barreras que enfrentan.

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

Tanto el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la OIT (2008a) indican consideraciones al respecto. Sin embargo, O'Reilly (2007) pone énfasis en que el empleo debe considerar además, la elección y las aptitudes individuales de la persona con discapacidad para ejecutar un trabajo específico, lo que se entendería como otra razón para que el derecho al empleo de las personas con discapacidad sea ejercido a través de diferentes alternativas.

La generación de estas opciones, dependen de las diferencias presentes en cada país: condiciones económicas, sociales, culturales, laborales, entre otras, las cuales direccionarán la elaboración e implementación de marcos legislativos y políticas públicas. Algunos países han optado por reglamentar una cuota mínima de empleos para personas con discapacidad en las empresas y otros, por leyes que regulan la equidad en el empleo, sancionando a los empleadores cuando estos actúan con criterios discriminatorios al momento de la contratación, la promoción y/o el despido (O'Reilly, 2007). Además, muchos países han elaborado una serie de medidas, tales como los incentivos financieros a los empleadores y la organización de servicios de apoyo, como una forma de apoyar la aplicación de estas políticas. La primera de estas medidas, a fin de minimizar los costos en que incurre la empresa al momento de la introducción de ajustes al lugar de trabajo y la segunda, para brindar asesoramiento técnico y entregar información para la resolución de problemas sobre los cambios y reorganización de tareas (OIT, 2002).

Aunque las opciones pueden variar, en general estas medidas y alternativas de empleo, se pueden agrupar en cuatro grandes categorías: (a) el mercado del trabajo abierto o por cuenta propia, (b) el empleo protegido, (c) el empleo subvencionado y (d) las empresas sociales (O'Reilly, 2007).

En el primer grupo, la tendencia es activar la política del mercado laboral a través de acciones que incentiven la incorporación de las personas con discapacidad en los servicios comunes de formación y de empleo, aplicación de las leyes de equidad en el mismo y cumplimiento de las opciones de cuotas mínimas.

El empleo protegido, surge como una opción para las personas con discapacidad a las que, por diversas razones, el empleo de trabajo abierto o competitivo, no resulta viable (severidad de su discapacidad o capacidad reducida para realizar un trabajo). En algunos países, el empleo protegido se visualiza como el puente para pasar hacia el empleo ordinario pero, en la realidad, siguen siendo pocos los casos de personas con discapacidad, que estando de manera inicial en este tipo de empleo, posteriormente logran acceder al mercado competitivo. Además, el empleo protegido, se caracteriza, entre otros aspectos, por entregar salarios bajos y no contar con contratos de trabajo, por señalar algunas. Por lo anterior, este tipo de empleo, es visto mayormente más

como asistencia y servicio social, que como promoción del empleo o rentabilidad económica (O'Reilly, 2007).

En lo que se refiere a empleos subvencionados, que consisten básicamente en un trabajo remunerado con servicios de apoyo constante, se pueden encontrar diversas modalidades de empleo, como son: la colocación individual, los enclaves, los equipos móviles y las disposiciones en pequeñas empresas (O'Reilly, 2007). Estas alternativas, se caracterizan por una mejor adaptación al mercado, ya que combinan de mejor forma las oportunidades de empleo locales con un tipo particular de apoyo (Bellamy et al., 1986, citado en O'Reilly, 2007).

Esta modalidad, ha sido considerada, por una parte, como una mejor alternativa en comparación con el empleo protegido, al ser más rentable tanto para los trabajadores, como para los empleadores y el resto de la sociedad (Saloviita, 2000, citado en O'Reilly, 2007), pero por otra, ha sido responsable de la generación de “*discriminación selectiva, es decir, eligen para participar en sus programas a personas con discapacidades menos graves*” (O'Reilly, 2007, p.81).

Por último, está la categoría de las empresas sociales. Estas se encuentran insertas en lo que se denomina, economía social, “*actividades económicas con objetivos sociales, desarrollo sostenible, igualdad de oportunidades e inclusión de las personas desfavorecidas y de la sociedad civil*” (O'Reilly, 2007, p.82). Las empresas sociales, se caracterizan por haber sido creadas para dar respuesta, en forma de bienes y servicios, a las necesidades que no están siendo satisfechas por parte del sector público y privado, existiendo una gran diversidad de formas: cooperativas de la comunidad, fondos de desarrollo, mutualidades de crédito, entre otras (O'Reilly, 2007).

Asimismo, las empresas que actúan bajo una visión de negocios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), realizan aportes en materia de integración laboral de las personas con discapacidad u otros grupos vulnerables, a través de sus obligaciones y compromisos sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos (LABORVALÍA et al. s.f.).

Otra forma de acceder al mercado del trabajo, en el caso de las personas con discapacidad, es el empleo en el sector público. Este se ha caracterizado por promover

Empleos Subvencionados

Colocación individual:
consiste en la colocación de una persona en una empresa, con servicios de apoyo constantes.

Enclave: *es un grupo de individuos, generalmente entre tres y ocho, que trabajan en un grupo especial de formación dentro de una empresa.*

Equipo móvil de trabajo:
grupo de tamaño similar, con uno o más supervisores, que se mueve por una zona ofreciendo servicios especializados tales como jardinería o cuidado de la tierra.

Opción pequeña empresa:
consiste en un servicio manufacturero o una actividad subcontratada con un pequeño número de trabajadores con y sin discapacidades

O'Reilly 2007, p. 78-79

la igualdad de oportunidades, la eliminación de las barreras, la fijación de cuotas de puestos de trabajo, entre otras.

No obstante, a pesar de la existencia de estas opciones de empleo, que en teoría promueven el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el fondo están presentes, además de las causas por motivos del grado y tipo de la discapacidad, una serie de barreras que actúan en contra del ejercicio de este derecho, los que pueden proceder de parte del Estado, de los empleadores, del resto de los trabajadores e incluso, de parte de las personas con discapacidad (O'Reilly, 2007).

Entre las causas o motivos que pueden estar presentes o evidenciarse a través de las personas con discapacidad, se encuentra principalmente, el riesgo de perder las prestaciones en el caso de ingresar a un empleo, lo que O'Reilly (2007) señala, como la "Trampa de las prestaciones" (O'Reilly, 2007, p.70). Además, están presentes otros motivos, como las dudas a inscribirse en el sistema de registro oficial de personas con discapacidad, la desmotivación generada a partir de la búsqueda infructuosa de un empleo, la imagen negativa que tienen de ellos mismos

y la falta de información sobre las oportunidades de trabajo. Se evidencia que en general, entre las personas con discapacidad, el nivel educativo y de formación, es bajo e inferior que aquel con el que cuenta el resto de los trabajadores (O'Reilly, 2007).

Desde la perspectiva de los empleadores, las causas pueden relacionarse, por una parte, con los costos en que se incurriría en el caso de que sea necesario realizar alguna adaptación en el lugar de trabajo, los accidentes y el pago de seguros, en caso de ocurrir un evento de este tipo, lo que genera reticencia de parte de los empleadores que, incluso en algunos casos, se resisten a contratar por la dificultad que presentaría la remoción del trabajador con discapacidad, en el caso de que fuera necesario tomar esa medida, una vez que ha sido contratado (O'Reilly, 2007).

En sí, la toma de decisión por parte de los empleadores para contratar a personas con discapacidad, se relaciona más con la percepción que el empleador tenga de la

Actitudes y Discriminación

Actitudes: "Las actitudes podrían ser definidas como un conjunto de predisposiciones que implican respuestas ante una clase específica de objetos o personas y que adoptan diferentes formas; éstas constituyen expresiones de los componentes cognitivos (estereotipos), afectivos (sentimiento de gusto o disgusto) y conativos (intención conductual: ir hacia, alejarse o ir en contra) de una actitud."

Discriminación: "Discriminación por motivos de discapacidad es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo, incluso la denegación de ajustes razonables"

SENADIS et al. 2010 p.31 y p.93

productividad asociada a sus habilidades, que a sus capacidades para realizar un trabajo (Acción RSE, 2005).

De esta forma, las actitudes del empleador se transforman muchas veces en barreras para la contratación de personas con discapacidad, haciéndose evidentes en la creencia de que no son capaces de utilizar las herramientas o maquinarias, el temor a que el entorno de la empresa pueda aumentar su condición de discapacidad, la percepción de que los clientes puedan incomodarse por su presencia o que, producto de enfermedades, falten más, en términos promedios, que el resto de las personas al lugar de trabajo (Acción RSE, 2005).

Estos prejuicios aún presentes en la sociedad y particularmente en el sector empresarial, se relacionan directamente con la creencia de que las personas con discapacidad no son consideradas capaces de trabajar de manera productiva y eficiente, justificando muchas veces, que las altas tasas de desempleo de las personas con discapacidad, tendrían su origen, en esta imposibilidad por parte de ellas (CERMI, 2011). Sin embargo, estos prejuicios están basados sobre el *“desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y de las aptitudes de las personas con discapacidad”* (O’Reilly, 2007, p.73).

Por lo demás, según Acción RSE (2005), las actitudes, en este caso de los empleadores, familia o de las personas con discapacidad, se traducen en diversas formas de discriminación. En primer lugar, se encuentran las actitudes manifestadas como paternalismo o sobreprotección, lo que se denomina discriminación positiva. En segundo lugar, se distinguen las acciones realizadas de carácter intencional, lo que se conoce como discriminación negativa y, en tercer lugar, la discriminación de impacto adverso o indirecto, que consiste en calificar a las personas con discapacidad como a cualquier otra persona, es decir, tratarlas igualmente y no equitativamente, lo que perjudicaría en ciertos casos a las personas con discapacidad.

Por otra parte, en el caso de las mujeres con discapacidad, se advierte que las posibilidades de ingresar el mercado laboral se reducen a la mitad, en comparación con los hombres con discapacidad. De esta manera, al igual que el resto de las mujeres, ellas se ven enfrentadas a un menor acceso a la información, menor salario por el mismo trabajo en comparación con los hombres, segregación ocupacional, entre otras (O’Reilly, 2003, citado en CERMI, 2011).

Asimismo, esta reducción de posibilidades para acceder al mercado laboral, se evidencia con mayor o menor intensidad dependiendo del tipo de discapacidad. *“Las tasas de desempleo varían según los tipos de discapacidad y son superiores para aquellos con enfermedades mentales”* (O’Reilly, 2007, p.72).

Siguen existiendo, además de lo antes mencionado, las barreras de tipo arquitectónicas, al no disponer de lugares de trabajo con las adaptaciones necesarias. La importancia de esto, radica en que, si se dispone de ellas, las personas con discapacidad son capaces de desarrollar su trabajo, sin disminuir la productividad de la empresa o, incluso, en ciertas ocasiones, la empresa aumentaría su rendimiento, como resultado de los beneficios sociales obtenidos con la incorporación de personas con discapacidad (Acción RSE, 2005 y CERMI, 2011).

Finalmente, cuando las personas con discapacidad logran acceder a un empleo, en el mercado competitivo o en alguna otra opción de empleo, éstos presentan características que le impiden ejercer efectivamente su derecho al trabajo. Mayoritariamente, corresponden a empleos de tiempo parcial y están relacionadas a condiciones laborales inadecuadas, con una baja remuneración, mayor vulnerabilidad en los momentos de recesión, entre otras. Incluso, la opción de empleo protegido, se ha criticado por no otorgar el derecho a la sindicación. Lo anterior, genera una imagen negativa en las personas con discapacidad, acerca de la incorporación al trabajo, desincentivándolas a la búsqueda de nuevas experiencias laborales (O'Reilly, 2007).

CAPITULO III

CARACTERIZACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

3.1. Instrumentos de medición de la discapacidad en Chile periodo 2000-2010.

En la década del 2000-2010, han sido diversas las formas de recolección de datos y los resultados estadísticos obtenidos acerca de las personas con discapacidad en Chile. Específicamente, antes del primer Estudio Nacional de la Discapacidad⁶ realizada el año 2004 existieron tres informes, los cuales entregaron distintos aportes estadísticos para los periodos que abordaban.

Uno de estos informes, fue la Encuesta de Calidad de Vida y Salud, desarrollada en el año 2000 por el Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En él, se destaca, por una parte, su enfoque en discapacidades sensoriales y del habla, discapacidades para la realización de actividades de la vida cotidiana y discapacidades que requieran de utilización de órtesis, y por otra, su conceptualización más dinámica relacionando las dificultades para las actividades de la vida diaria con una cierta condición de salud. Maureira (2008) identifica los aportes de estos instrumentos, los cuales se presentan a continuación en el cuadro N°5.

⁶ En adelante, llamada indistintamente como ENDISC.

Cuadro N°5. Aportes de los instrumentos de medición en Chile periodo 2000-2004

Instrumento	Año	Organismo	Aporte
Calidad de Vida y Salud	2000	Ministerio de Salud- INE	Aportó al conocimiento de la discapacidad y de las consecuencias de un estado negativo de la salud. Entregó datos sobre los grados de discapacidad.
Censo	2002	INE	Su aplicación al total de la población, permitió establecer una línea base por comuna en todo el país, número y condición de las personas con discapacidades severas.
Casen	2003	Ministerio de Planificación	Permitió conocer la caracterización socioeconómica de las personas que presentaban discapacidad, cuyos grados eran severos y moderados.

Fuente: Elaboración propia en base a información de Maureira, 2008.

Sin embargo, a pesar de los aportes realizados por los instrumentos de medición durante este periodo, se presentaron diferencias conceptuales y cuantitativas acerca de la discapacidad y su abordaje, los que justificaron la necesidad de conocer la prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile, acorde a los nuevos avances realizados a nivel internacional. Asimismo, se evidencia la falta de adecuación de las conceptualizaciones existentes en el país, a los nuevos aportes sobre discapacidad, realizados por la OMS o por otros organismos internacionales (Stang, 2011).

En el año 2004, se realiza el primer Estudio Nacional sobre Discapacidad en el país, encuesta desarrollada y aplicada por el Fondo Nacional de la Discapacidad – FONADIS, figura anterior al Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS⁷, en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas. Su aplicación permitió un importante avance en materia de información acerca de las características de las personas con discapacidad.

A nivel de enfoque, la ENDISC se basa en los aportes de la CIF y profundiza en relación al levantamiento de información, en las funcionalidades de las personas con discapacidad y en las limitaciones con las que se encuentran, tanto al realizar acciones personales en su vida diaria, como en su participación en la sociedad.

A continuación, se presentan los principales resultados arrojados por la ENDISC (2004), los cuales permiten visibilizar características sociodemográficas referidas al colectivo de personas con discapacidad, en general, y, en particular, respecto al grupo específico de personas que presentan una discapacidad de tipo intelectual en Chile.

⁷ El SENADIS, fue creado el año 2010, a partir de la promulgación de la Ley 20.422.

3.2. Caracterización de las personas con discapacidad intelectual en Chile.

Con la finalidad de conocer las características de las personas con discapacidad intelectual en el país, se realizó un análisis en base a los resultados de la ENDISC-2004, extrayendo de este estudio por una parte, los aspectos característicos de la población con discapacidad de modo general y por otra, cuando los datos así lo permitieron, los aspectos específicos de la discapacidad intelectual.

Características generales de la población con discapacidad en Chile.

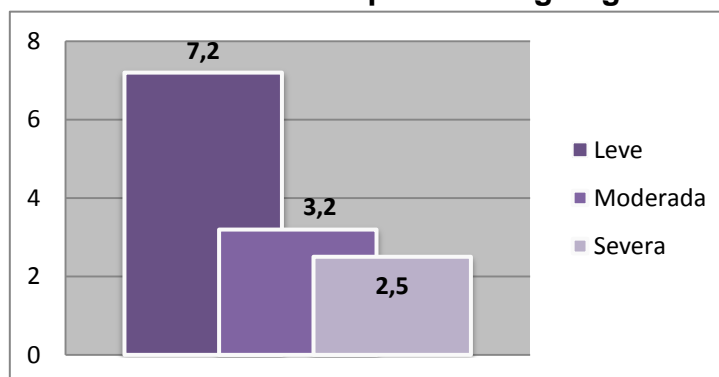
En primer lugar, es necesario indicar que el Estudio Nacional de la Discapacidad, agrupa y presenta las deficiencias en siete grupos. A saber: físicas, visuales, auditivas, intelectuales, psiquiátricas, viscerales y múltiples. Esta clasificación responde a la intención estadística del mismo y a lo planteado por la CIF.

La ENDISC muestra que el 12,9% de la población chilena corresponde a personas con discapacidad, lo que es equivalente a una cantidad de 2.068.072 personas. Asimismo, los datos permiten identificar que la mayor prevalencia se presenta entre las mujeres, alcanzando un 58,2%, respecto a los hombres, los cuales representan el 41,8% de las personas con discapacidad en el país.

Desde la perspectiva territorial y geográfica, la distribución rural-urbana del total de la población con discapacidad, se indica que el 83,8% vive en zonas urbanas del país y el 16,2% en zonas rurales. Asimismo, las regiones del país muestran diferentes tasas de prevalencia de personas con discapacidad, siendo las regiones del Maule y de la Araucanía las con mayores tasas, alcanzando valores por sobre el 17%, en relación al total de la población regional.

Otro indicador global, recogido por la ENDISC (INE, 2004), fue la prevalencia de la discapacidad, conforme al grado que esta representa en las personas. Lo anterior, se muestra en el Gráfico N°1, en términos de tres categorías: leve, moderada y severa.

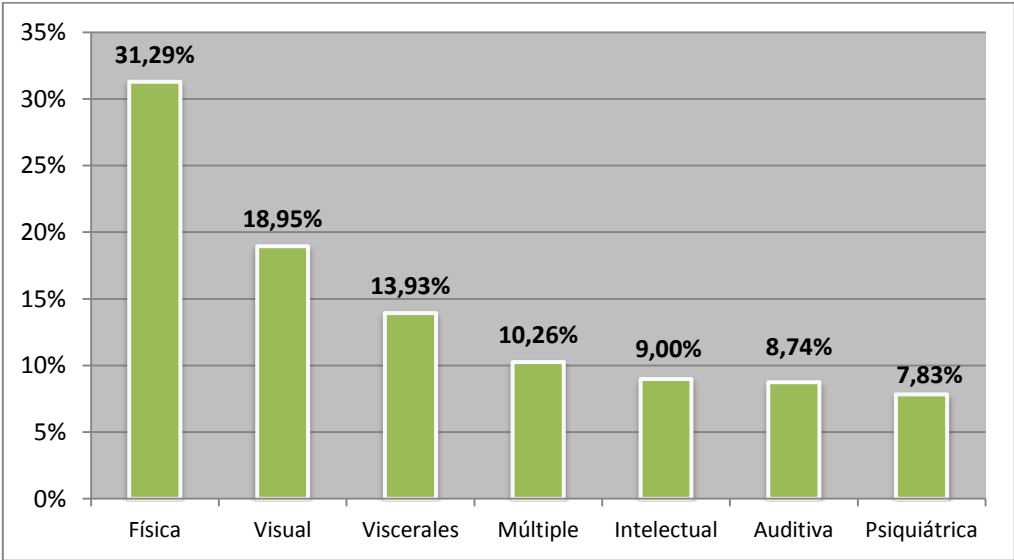
Gráfico N°1. Prevalencia de la discapacidad según grados ENDISC-2004



Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Según la clasificación de las deficiencias, los resultados muestran que en Chile, la categoría que tiene mayor prevalencia dentro del grupo de personas con discapacidad, es la deficiencia física, representando un 31,3%. Luego, se ubica la deficiencia de tipo visual, con un 19%. En tercer lugar, se encuentran las deficiencias viscerales, con un 13,9%. En cuarto lugar, las deficiencias múltiples con un porcentaje de 10,26% y por último, con porcentajes inferiores al 10%, se encuentran las deficiencias de tipo intelectual, auditiva y psiquiátrica con 9%, 8,7% y 7,8%, respectivamente. Lo anterior, se muestra en el Gráfico N°2.

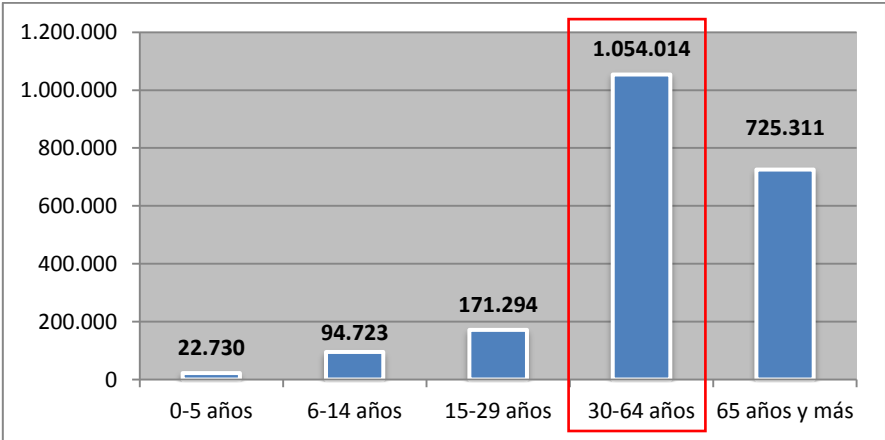
Gráfico N°2. Distribución porcentual de las personas con discapacidad según tipos de deficiencia ENDISC-2004.



Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

El Gráfico N°3, muestra la distribución de la discapacidad según rangos de edades, evidenciándose una fuerte concentración en el tramo entre 30 y 64 años de edad, agrupando el 51% de la población total con discapacidad.

Gráfico N°3. Discapacidad según rangos etáreos ENDISC-2004.



Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

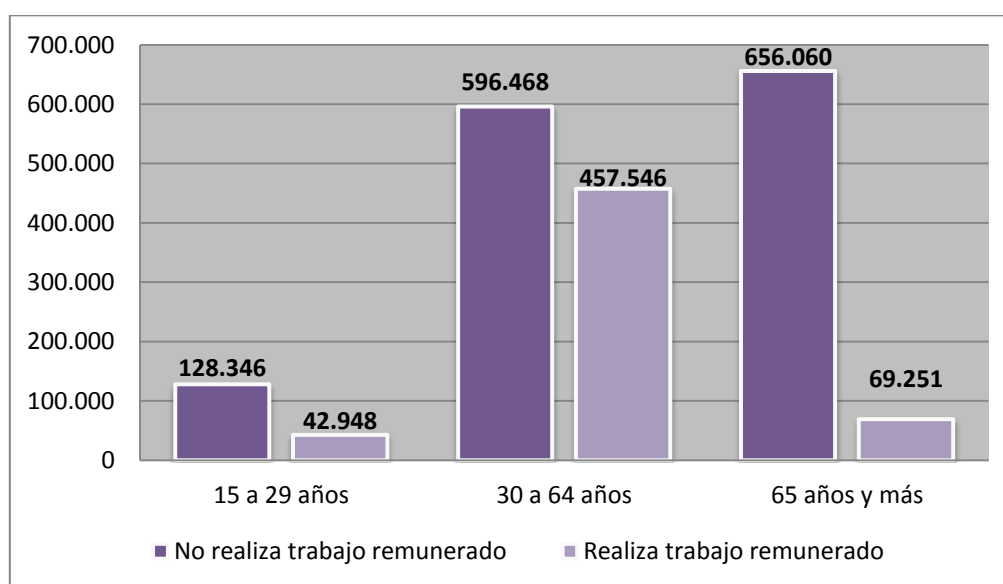
Este tramo, es relevante para este estudio de caso, ya que concentra la mayor cantidad de personas con discapacidad, las cuales estarían en una edad económicamente activa.

En relación a la condición socioeconómica de las personas con discapacidad en general, el estudio señala que el 39,5% de esta población presenta condiciones socioeconómicas bajas, encontrándose un 55,4% de ellas en situación media y el 5,1% restante, en condición media alta- alta.

A su vez, se advierte, que en relación al ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, la ENDISC (2004) presenta diversa información que sirve para caracterizar los tipos de actividades y condiciones laborales del colectivo.

Por una parte, se observa que si bien en Chile, la población total mayor de 15 años, que realiza trabajo remunerado asciende a un 48,1%, cuando se compara este indicador en torno al total de población con discapacidad mayor de 15 años, solo el 29,2% de estas (569.745 personas) realizan trabajo remunerado, lo que muestra una diferencia de casi 20 puntos porcentuales entre ambos grupos (ENDISC, 2004). Por otra parte, al realizar un análisis de manera desagregada al grupo de personas con discapacidad, según rangos de edades, se aprecia que en todos los tramos, prevalece el grupo de personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado. Aún en el tramo de edad “30 a 64 años”, que sería en el cual las personas se encuentran en edad económicamente activa, la prevalencia es mayor para aquellas que no realizan trabajo remunerado. Lo anterior, se muestra en el Gráfico N°4.

Gráfico N°4. Distribución por edad de las personas con discapacidad según trabajo remunerado ENDISC-2004



Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Considerando los grados de discapacidad, se muestra en el cuadro N°6 que la inserción laboral de las personas que la presentan, expresa una relación de tipo inversa a medida que aumenta el grado de la discapacidad, pasando desde el grado leve, con una de cada tres personas que realizan trabajo remunerado, al grado Severo con una de cada 8 personas.

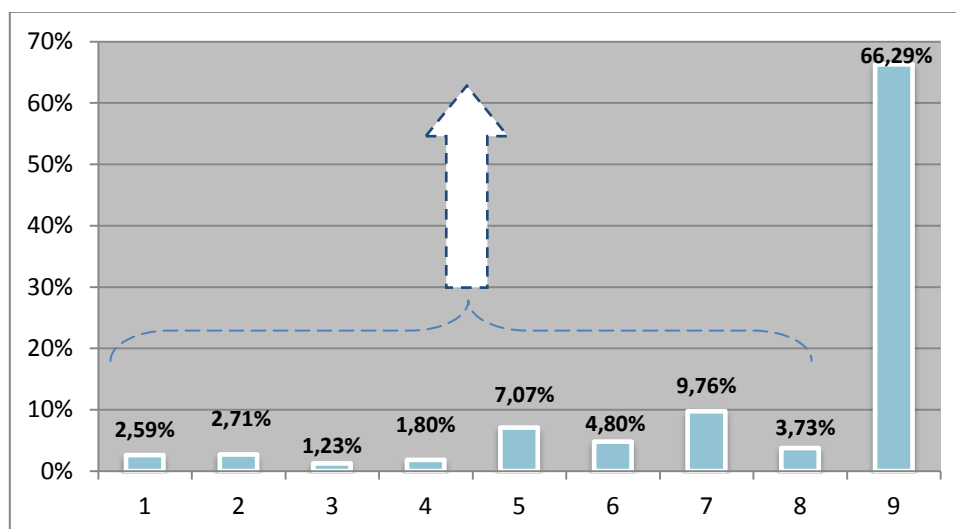
Cuadro N°6. Relación entre inserción laboral y grados de discapacidad en Chile.

Grado de discapacidad	Realizan trabajo remunerado
Leve	Una de cada 3 personas con discapacidad leve.
Moderada	Una de cada 4 personas con discapacidad moderada.
Severa	Una de cada 8 personas con discapacidad severa.

Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Al revisar los datos entregados por el estudio, en relación al tipo de actividad que desarrollan las personas con discapacidad, estos dan cuenta que más de la mitad de las personas con discapacidad, que son jefes de hogar, son trabajadores no calificados, específicamente con un porcentaje igual al 66.29%, cifra significativamente mayor que las actividades restantes, que presentan porcentajes inferiores al 10% (Gráfico N°5).

Gráfico N°5. Personas con discapacidad jefes de hogar por tipo de ocupación o trabajo ENDISC-2004

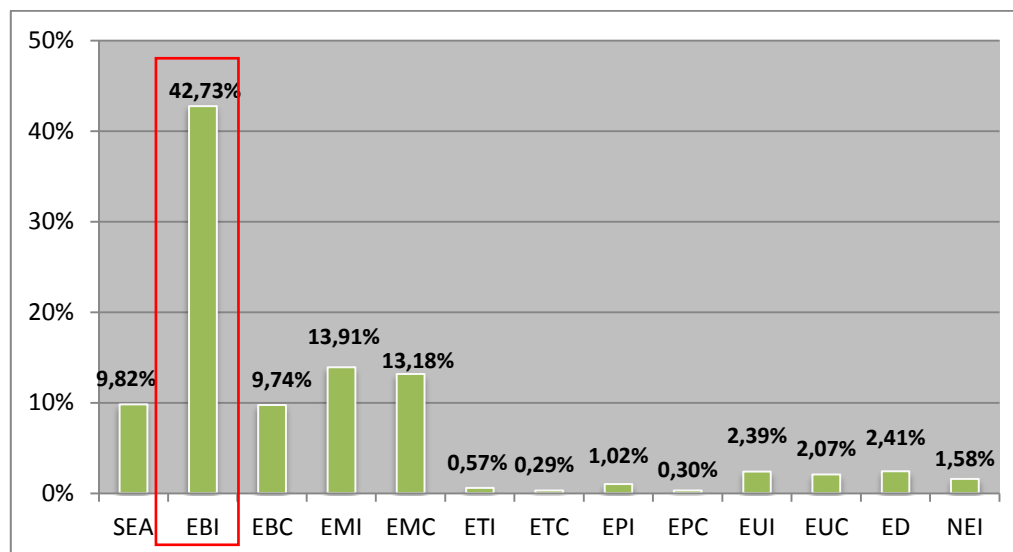


1: Miembros poder ejecutivo, cuerpos legislativos y pers. directivo de la administración pública y empresas. 2: Profesionales científicos e intelectuales. 3: Técnicos y profesionales de nivel medio. 4: Empleados de oficina. 5: Trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercado. 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros. 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores. 9: Trabajadores no calificados.

Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Por otra parte, lo señalado por la ENIDSC (2004) en relación a los niveles educacionales de las personas con discapacidad, se muestra en el Gráfico N°6.

Gráfico N°6. Distribución porcentual de la discapacidad, según el nivel de estudios. ENDISC-2004



SEA: Sin Estudios Aprobados, EBI: Educación Básica Incompleta, EBC: Educación Básica Completa, EMI: Educación Media Incompleta, EMC: Educación Media Completa, ETI: Educación Técnica Incompleta, ETC: Educación Técnica Completa, EPI: Educación Profesional Incompleta, EPC: Educación Profesional Completa, EUI: Educación Universitaria Incompleta, EUC: Educación Universitaria Completa, ED: Educación Diferencial, NEI: Nivel de Estudios Ignorados.

Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Así, se observa que estos son bastante bajos, indicando que cerca del 10% del total, no tiene ningún año de estudio aprobado, que el 13,18% cuenta con educación media completa y que menos del 5% ha logrado acceder a la universidad. El porcentaje que caracteriza mayormente a este colectivo, en términos educativos, asciende a un 42%, y corresponde a aquellos que no han conseguido completar la educación básica, lo que equivale a 883.709 personas.

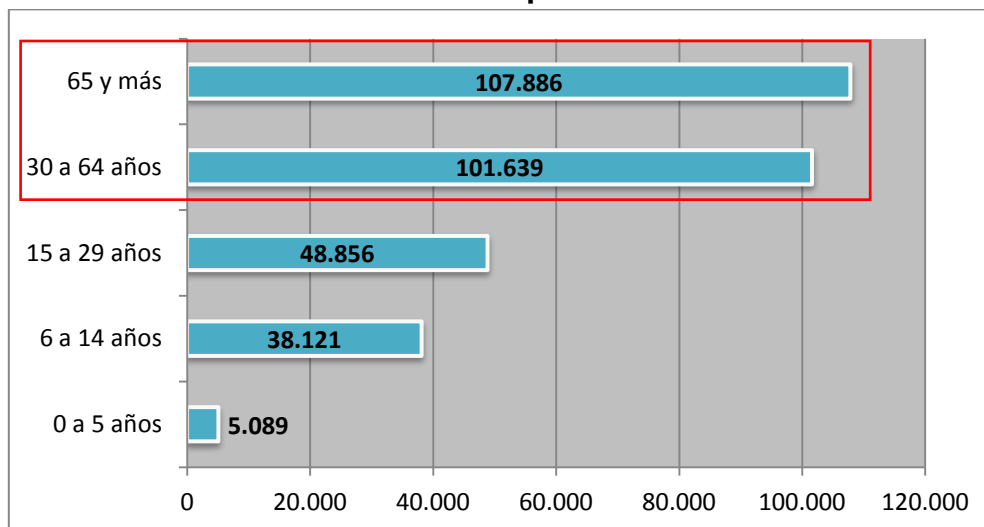
Caracterización de las personas con discapacidad intelectual.

La población con discapacidad intelectual en el país, según los datos de la ENDISC (2004), muestra un porcentaje de prevalencia del 9%, en relación al total de la población con discapacidad, ubicándose en el quinto lugar de las prevalencias según la clasificación utilizada.

Este porcentaje de población, se distribuye según sexo, en un 54,4% correspondientes a mujeres y un 45,46% a hombres, equivalentes a 164.476 mujeres con discapacidad y a 137.115, para el caso de los hombres.

La caracterización general según rangos de edades, mostró que existe un 51% de personas con discapacidad en el tramo entre los 30 y 64 años de edad, lo que equivale a 1.054.014 personas del total de este colectivo. Asimismo, al hacer una revisión de manera más detallada a la deficiencia de tipo intelectual, se puede constatar en el Gráfico N°7, que de igual forma que en la agrupación general, la concentración mayor de personas con discapacidad intelectual se encuentra a partir del rango etario “30 a 64 años”, alcanzando casi el 70%, es decir 209.525 personas, del total de personas en este grupo.

Gráfico N°7. Deficiencia intelectual por tramo de edad ENDISC-2004

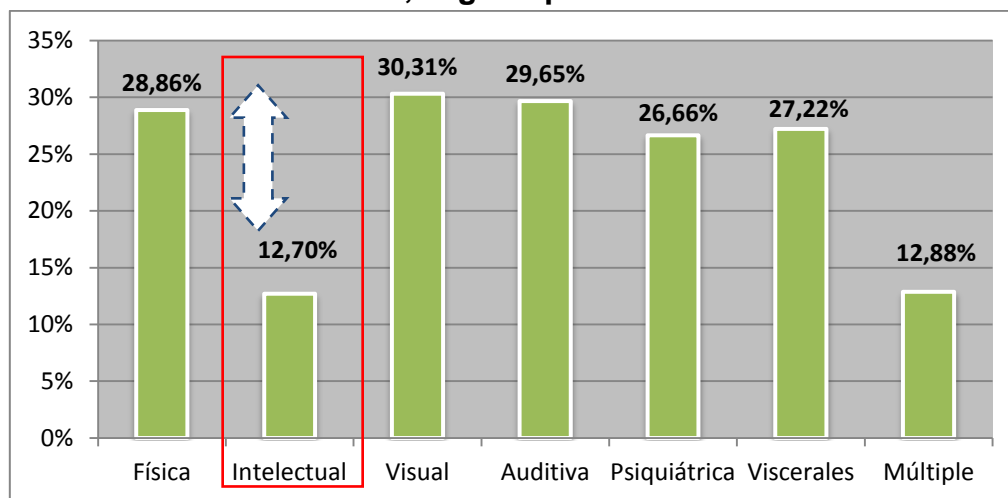


Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Por otra parte, al analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, en relación con las deficiencias que estas presentan: visuales, auditivas, intelectuales, entre otras, se aprecia que la brecha en términos de participación en el mercado laboral, presenta disparidades, conforme al tipo de deficiencia de la personas con discapacidad.

Así, en el Gráfico N°8, se muestra el porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado, según los tipos de deficiencias. En este sentido, se aprecia que la categoría de agrupa a las personas que poseen una deficiencia de tipo intelectual, presenta el menor porcentaje de participación en el mercado del trabajo remunerado, cifra equivalente a un 12,7% del total de personas con discapacidad de tipo intelectual que realizan trabajo remunerado, en comparación con las restantes categorías, cuyos porcentajes de participación presentan valores cercanos al 30%.

Gráfico N°8. Porcentaje de personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado, según tipo de deficiencia.



Fuente: Elaboración propia, en base a ENDISC (2004).

Este escenario estadístico, da cuenta tanto de la situación de las personas con discapacidad de manera general, así como también para aquellas que presentan una de tipo intelectual, cuando los datos así lo permitieron.

En la caracterización general y en lo relativo a las condiciones para su inserción y mantención laboral, por una parte, esta población presenta niveles de estudios que solo llegan hasta la educación básica, incluso el mayor porcentaje de personas con discapacidad, no ha completado sus estudios. Por otra parte, cuando esta población accede a un trabajo remunerado, en su mayoría, se desempeñan como trabajadores no calificados.

Por último, se evidencia una diferencia entre el porcentaje de población con discapacidad intelectual que realiza trabajo remunerado, que es equivalente al 12,7%, en comparación con el 30% en promedio, que alcanza el resto de la población que presenta otros tipos de discapacidad.

A continuación, se presentan las diversas políticas públicas desarrolladas en materia de inserción y mantención en el mercado laboral orientadas a personas con discapacidad intelectual en Chile, y que expresan la forma en que se ha abordado esta problemática desde las acciones del Estado, para el período analizado por este estudio de caso.

CAPITULO IV

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE.

Este capítulo presenta las políticas públicas para las personas con discapacidad desarrolladas en el país, para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2010. Se inicia con una sección que aborda, de manera histórica, las políticas públicas para esta población en general, así como los hitos internacionales de la época. Luego, en la segunda sección, se indican de forma más específica, las políticas públicas para la inserción laboral y en particular, aquellas lideradas por organismos como FONADIS y SENADIS.

4.1. Recorrido histórico de las políticas públicas de discapacidad en Chile.

La evolución de las políticas públicas en Chile, en el ámbito de la discapacidad, no ha estado alejada de los cambios en los paradigmas y de las visiones propuestas por los organismos internacionales, los que a través del carácter vinculante de algunos de los instrumentos que estos han promovido, han materializado formalmente para los Estados que los han suscrito, puntos de partida para la generación de las medidas necesarias para cumplir con los postulados propuestos en ellos.

En la década de los noventa, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad⁸. A pesar de que este instrumento no se constituía en vinculante, sirvió de base para la formulación de políticas públicas orientadas en la materia, para los Estados Partes (Naciones Unidas, 1993). En este contexto, en el año 1994 en Chile y bajo la inspiración en el Plan de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (BCN, 2010, p.28), se promulga la Ley 19.284, que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad. Su objetivo es “*establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen a todas las personas*” (Ministerio de Planificación, 1994, p. 1).

Las medidas propuestas en esta legislación, se orientaron principalmente a la prevención de las discapacidades y a la rehabilitación médico funcional, asegurando la entrega de equipamiento y personal, la ejecución de programas diferenciados según las

⁸ Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, se aprobaron en el año 1993, en el marco del Programa para la Acción Mundial y contiene 22 normas relativas a las personas con discapacidad, las cuales están divididas en cuatro capítulos —Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de ejecución y Mecanismos de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

necesidades de las personas con discapacidad, y a la promoción de la capacitación laboral (Ministerio de Planificación, 1994).

A partir de esta ley, es creado el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), el cual se encargaba de la administración de los recursos estatales en favor de las personas con discapacidad. Por otro lado, se creó el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de las personas que hayan sido declaradas con discapacidad por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que, a su vez, hayan expresado su voluntad de ser inscritas en dicho registro (Herranz, 2008).

Esta institucionalidad, respondiendo a lo establecido en la ley, realiza dos aportes sustantivos: el primero, la creación de la Política Nacional de la Discapacidad desarrollada por el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), en conjunto con el FONADIS durante el año 1999, en la cual se propone realizar acciones orientadas a: (a) la eliminación de barreras, (b) la prevención y la rehabilitación; (c) la equiparación de oportunidades; y (d) la adecuación de la gestión del Estado y de la normativa vigente en materia de discapacidad (Zepeda, 2005).

Para la Política Nacional de la Discapacidad, resultó ventajoso el disponer de un Plan de Acción en Discapacidad (2004-2010), como instrumento de operacionalización de esta, ya que por medio de este plan, se explicitaron las tareas de cada sector del gobierno, otorgándose de esta manera, continuidad al proceso iniciado con la promulgación de la Ley 19.284 (Ministerio de Planificación et al., s.f.).

El segundo aporte de este periodo, fue el primer Estudio Nacional de la Discapacidad (2004). En este estudio, se realizó una encuesta que identificó la prevalencia de la discapacidad en el país, estableciéndose una “radiografía” de la realidad que enfrentaban las personas con discapacidad en Chile durante esa época. Los resultados de este estudio fueron utilizados, junto con la información de la oferta de servicios públicos y los problemas identificados en las mesas regionales del Plan de Acción en Discapacidad, para el establecimiento de una línea base, que sirviera de diagnóstico y planificación de la oferta pública en discapacidad (Ministerio de Planificación et al., s.f.).

Durante el año 2008, la Convención y su protocolo facultativo, son aprobados por el Congreso Nacional de Chile y ratificados frente al Secretario General de las Naciones Unidas. Ambos instrumentos internacionales entran en vigor, a partir del 28 de Agosto de ese mismo año (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008). Con este hecho, el Estado plasma el compromiso adquirido, en medidas relevantes en materia institucional y jurídica, cuyo principal resultado es la creación de la Ley N°20.422, promulgada el 03 de Febrero del 2010, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Su objetivo, señalado en el Art. 1°, es

“asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad” (Ministerio de Planificación, 2010).

La Ley N°20.422 (Ministerio de Planificación, 2010) contempla cinco principios rectores, los cuales deben cumplirse al momento de su aplicación. Estos principios se presentan en el cuadro N° 7.

Cuadro N°7. Principios rectores de la Ley N° 20.422.

Vida Independiente	<ul style="list-style-type: none"> •“El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.”
Accesibilidad Universal	<ul style="list-style-type: none"> •“La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.”
Diseño Universal	<ul style="list-style-type: none"> •“La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.”
Intersectorial	<ul style="list-style-type: none"> •“El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.”
Participación y Diálogo Social	<ul style="list-style-type: none"> •“Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.”

Fuente: Elaboración propia, en base a la Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010).

Además, plantea en su Título I, aspectos que favorecen y regulan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades que se indica en la Convención. De esta manera, incorpora en el artículo 7°, lo que se entenderá por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y, además, con la finalidad de garantizar este principio, se establecen en el artículo 8°, medidas contra la discriminación en tres ámbitos. En primer lugar, se indican las exigencias de accesibilidad tanto en los requisitos que debe cumplir el entorno, como también las normas o prácticas, aplicándose para dicho efecto, el principio de accesibilidad universal. La segunda medida contra la discriminación, son los ajustes necesarios, entendidos estos como la adecuación del ambiente físico, social y de actitud de manera tal que faciliten la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Por último,

se establecen medidas para la prevención de conductas de acoso, definidas como aquellas actitudes que atenten contra la dignidad de la persona con discapacidad (Ministerio de Planificación, 2010).

Por otra parte, en el Título IV, se establecen 11 artículos referidos a medidas de accesibilidad, considerando aspectos como la adecuación de las prácticas de selección, acceso a medios televisivos o audiovisuales, accesibilidad a los edificios de uso público, subsidios especiales para adquirir y habilitar viviendas destinadas a personas con discapacidad, acceso a los medios de transporte público, acceso a productos con sistema braille para personas con discapacidad visual, entre otras (Ministerio de Planificación, 2010).

Adicionalmente, con la promulgación de esta Ley, se crea una institucionalidad acorde a este nuevo escenario y a sus exigencias. Esta institucionalidad tiene por objeto velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad a través de la asesoría, la coordinación intersectorial y la ejecución de políticas públicas. Para ello, cuenta con tres figuras organizacionales: una primera referida al Comité de Ministros⁹; una segunda que se instala a través de un Consejo Consultivo¹⁰; y, por último, una tercera configurada en el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), el cual reemplaza al anterior Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

Al efectuar una revisión a las medidas de tipo legislativas, señaladas por la Biblioteca del Congreso Nacional (s.f.) y desarrolladas durante los años 2000 y 2010, se pueden mencionar entre ellas, en el ámbito de la educación, el Decreto N°1 publicado el año 2000, que reglamenta que el sistema escolar nacional, en su conjunto, deberá brindar alternativas educacionales a educandos que presenten necesidades educativas especiales; en el ámbito de la accesibilidad, el Decreto N°201 con su última versión del año 2002, que fija plazos para cumplir requisitos de construcción para edificios públicos, y la ley 19.900 del año 2003, que modifica la ley N° 18.290 de tránsito, sobre estacionamientos para personas con discapacidad; en el ámbito de ciudadanía política, la Ley 20.183 del año 2007, que reconoce el derecho a la asistencia en el acto de votar a personas con discapacidad y, por último, en el ámbito del transporte, la ley 17.238 del año 2009, que otorga franquicias a la importación de vehículos para personas con discapacidad (BCN, s.f.).

Asimismo y en relación al Trabajo Decente y su implementación a nivel nacional de los Estados miembros de la OIT, en el año 2008, el Gobierno de Chile elabora el Programa

⁹El comité de Ministros está integrado por el Ministro de Planificación, quien lo preside, y los Ministros de Educación, Justicia, Salud, Vivienda y Urbanismo, Transportes y Telecomunicaciones y Trabajo y Previsión Social.

¹⁰Conformado por la Directora Nacional del Servicio de Discapacidad, quien lo preside, cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional, un representante del sector empresarial y otro de organizaciones de trabajadores. Finalmente, por dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender al colectivo.

Nacional de Trabajo Decente¹¹, el cual identifica cuatro áreas temáticas para el desarrollo del concepto en el país, las cuales son: trabajo infantil, género en las políticas de empleo, empleo juvenil y temas de seguridad y salud en el trabajo, sin advertirse en estas áreas, medidas específicas que apunten a eliminar barreras o a generar facilidades de acceso al trabajo decente, para personas con discapacidad (OIT, 2008b).

Al revisar la Ley 18.600 (1987), que Establece Normas sobre Deficientes Mentales, se aprecian diferentes normativas relativas a las personas con discapacidad mental, entre ellos, la conceptualización, clasificación y certificación de la discapacidad mental, medidas educativas para la integración de los niños y las niñas de esta población, la subvención a la educación especial, la creación y administración de establecimientos para la atención, educación, rehabilitación, capacitación y trabajo, entre otros. Muchos de estos artículos, se presentan según la modificación realizada por la Ley 19.735 en el año 2001. (Ministerio de Hacienda, 1987).

A su vez, se precia la modificación realizada por la Ley 19.954 del año 2004, la cual introduce la forma para decretar la interdicción definitiva de la persona con discapacidad mental por demencia y el nombramiento de un curador. Finalmente, la más reciente modificación fue a partir de la Ley 20.255, del año 2008, sobre la Reforma Previsional. En esta última Ley, se establece el derecho de las personas con discapacidad beneficiarias de subsidios de Pensión Básica Solidaria o Aporte Previsional Solidario, a mantenerlos en el caso de ingresar al mercado laboral, reduciéndose de manera gradual durante un periodo de 4 años, si permanece en el trabajo y a recuperarlo, en el caso de dejar el empleo (Ministerio de Hacienda, 1987).

Considerando todos estos elementos mencionados, y en particular la Ley 20.422, se puede indicar que, en alguna medida, estos han avanzado en el tiempo, conforme lo ha hecho la forma de comprender la discapacidad a nivel internacional, presentando un correlato al interior del país, en cuanto a las medidas legislativas y/o de políticas públicas que se han impulsado en favor del colectivo.

¹¹ El Programa de Trabajo Decente, es suscrito por las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina (OIT, 2008b).

4.2. Las Políticas de inserción laboral en Chile: actores, compromisos y acciones.

En esta sección, se exponen a un nivel específico, las principales medidas contenidas en las leyes 19.284 y 20.422, para la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad, además de las acciones desarrolladas por los organismos FONADIS y SENADIS, de acuerdo a los compromisos establecidos y los actores relacionados con el cumplimiento de las acciones indicadas en la legislación en materia de discapacidad, considerando que ambas leyes se han implementado, mayormente, a través de estos organismos.

Discapacidad Laboral

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

Ministerio de Salud 1995, s.p.

En primer lugar, al revisar la Ley 19.284, se encuentran en su capítulo III, llamado “De la Capacitación e inserción laboral”, cinco artículos que indican las obligaciones del Estado en los ámbitos de capacitación y formación para el empleo. Específicamente en lo que se refiere a medidas de inserción laboral, se menciona en el artículo 37, que *“El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna”* (Ministerio de Planificación y Coordinación, 1994, s.p.).

En concordancia con lo señalado en la Ley 19.284, el FONADIS creó tres programas que se mantienen vigentes hasta la fecha (SENADIS 2011a, 2011b y 2011c): el Fondo Nacional de Proyectos, actualmente denominado Fondo Concursable, el Programa de Entrega de Ayudas Técnicas; y el Programa de Intermediación Laboral, conocido también como la Oficina de Intermediación Laboral-OIL. Estos programas tienen la finalidad de contribuir a una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad y en forma especial, el OIL responde a la prioridad que el Gobierno de Chile de la fecha (Ricardo Lagos Escobar, periodo 2000-2006), le otorgó a la integración social de los grupos prioritarios y a la equiparación de oportunidades en cuanto al trabajo para las personas con discapacidad (FONADIS, 2006).

El objetivo del Programa de Fondos Concursables, en su Área de Trabajo, es financiar total o parcialmente, iniciativas de proyectos que incentiven la inserción laboral, la capacitación, emprendimientos o empleos por cuenta propia y la promoción de medidas de acción positiva para brindar oportunidades de acceso al empleo dependiente para las personas con discapacidad. Está dirigido a personas con o sin discapacidad, personas jurídicas y organizaciones comunitarias. Para ello, dispone de dos líneas de acción: Empleo Dependiente y Empleo Independiente o Microemprendimiento. El primero, apoya financieramente el desarrollo de actividades laborales a través de Talleres Protegidos, Empleos con Apoyos y Empresas Sociales. La segunda línea de

acción, se centra en promover oportunidades empresariales, generación de empresas propias, constitución de cooperativas, entre otras (SENADIS, 2011b).

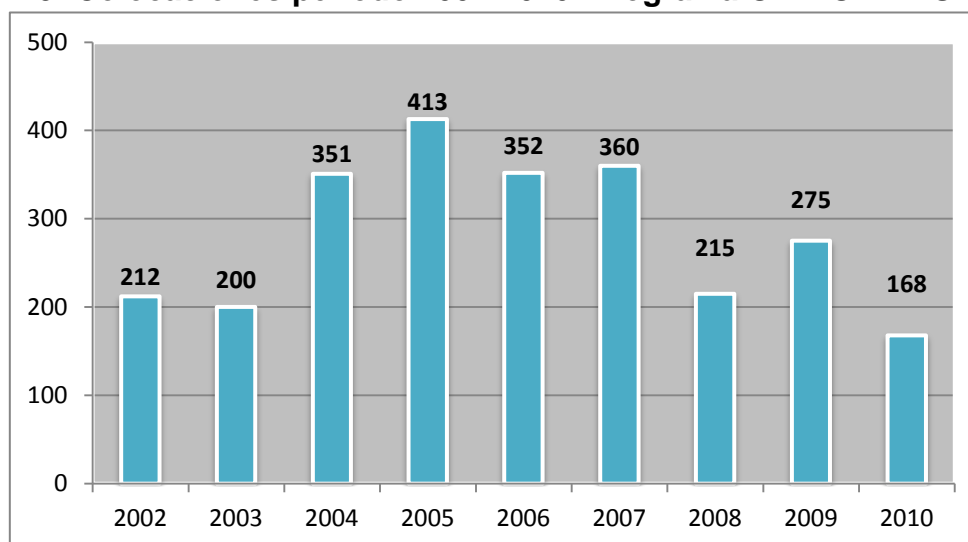
El segundo Programa creado, se denomina Ayudas Técnicas. Está orientado a financiar parcial o totalmente ayudas técnicas¹² con la finalidad de mejorar las posibilidades de participación social de las personas con discapacidad. En la época en que el SENADIS tenía la forma de FONADIS, se priorizó en el área laboral a aquellas personas con discapacidad que se encontraban bajo el riesgo de perder su empleo, o que se encontraban desocupados o buscando un trabajo remunerado (FONADIS, 2006). Actualmente, está dirigido a personas con discapacidad de escasos recursos o a instituciones que atienden a este grupo de personas (SENADIS, 2011a).

El Programa de Intermediación Laboral (OIL), fue creado en el año 2002 con el objetivo de brindar asesorías técnicas de manera directa, respecto a las normativas, mitos, prejuicios y condiciones que contribuyen o dificultan la efectiva colocación laboral de personas con discapacidad (FONADIS, 2006). Actualmente, este programa se encuentra a cargo del SENADIS, el cual realiza el acercamiento de la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y público. Es relevante esta acción de intermediación, ya que establece vínculos permanentes tanto con el empleador como con los propios trabajadores y trabajadoras. En este último caso, brindan un servicio de evaluación de sus potencialidades, orientación e intermediación laboral, buscando el puesto de trabajo más acorde a sus características e intereses particulares del trabajador con discapacidad (SENADIS, 2011c).

En este mismo sentido, la asesoría y soporte entregado al empleador, representa otra acción clave dentro del programa de Intermediación laboral, de sensibilización para el proceso de colocación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones (SENADIS, 2011c). Los resultados de colocación de este programa se pueden visualizar en el gráfico N°9.

¹² Ayudas Técnicas, es definido por SENADIS, en la página web del programa como *“cualquier producto fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones y restricciones en la participación de las personas con discapacidad (Senadis, 2011a).*

Gráfico N°9: Colocaciones periodo 2002-2010. Programa OIL FONADIS-SENADIS.



Fuente: Elaboración propia, en base a FONADIS, 2006 y SENADIS, 2010a.

En el año 2004, el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) en conjunto con el FONADIS, coordinaron la ejecución de un Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (PLANDISC), de manera participativa, con 11 ministerios, más 230 servicios públicos y aproximadamente 200 organizaciones de la sociedad civil. Su objetivo, fue operacionalizar la política nacional en discapacidad existente hasta ese momento, explicitando los trabajos y compromisos de los distintos sectores del gobierno, tanto a nivel central como regional (MIDEPLAN et al., s.f.).

De esta manera, el PLANDISC quedó conformado por cinco componentes, los cuales están integrados por acciones en los ámbitos como salud, educación y trabajo, entre otras. En este último plano, las líneas de acción que se vinculan a la inserción laboral de las personas con discapacidad, se muestran en el Cuadro N°8.

Cuadro N°8. Componentes y líneas de acción en materia laboral PLANDISC 2004-2010.

Componente	Descripción del objetivo del componente	Líneas de acción vinculadas al área trabajo.
Equiparación de Oportunidades	Permitir el acceso igualitario a las comunicaciones, al entorno físico y cultural, a la información, a la educación, al trabajo y a la participación en las diferentes organizaciones de la sociedad.	1) Asegurar el acceso a la capacitación laboral y el empleo.
Eliminación de Barreras	Eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el acceso al entorno físico de las ciudades, edificios públicos y privados de uso público.	1) Asegurar el acceso a espacios físicos y entornos físicos. 2) Asegurar el acceso de edificios públicos y privados de uso público. 3) Asegurar el acceso a transporte, telefonía pública y telecomunicaciones.

Prevención y Rehabilitación	Incorporar productos destinados a prevenir que se produzcan deficiencias y discapacidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prevención de accidentes laborales. 2) Mejoramiento de las condiciones de rehabilitación profesional.
Adecuación de la Gestión del Estado	Preparar científica y técnicamente a los funcionarios que tratan el tema de la discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promover nuevas formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. 2) Modificar o crear nuevas normas que apoyen la inserción laboral y fomenten el trabajo protegido.
Adecuación de la Normativa Jurídica vigente	Analizar la normativa jurídica, nacional como internacional, relativa a discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Actualizar la normativa legal. 2) Proponer nuevas normas, eliminación o adecuación de algunas normas. 3) Proponer y elaborar estudios jurídicos sobre la situación de los derechos de las personas con discapacidad.

Fuente: *Elaboración propia, en base a MIDEPLAN et al., s.f.*

Para la elaboración del PLANDISC, se conformaron mesas interministeriales, que además de los aportes entregados para la construcción del plan, establecieron compromisos por Ministerios y sus servicios asociados, los que se pueden apreciar de manera sintetizada en el cuadro N°9.

Cuadro N° 9. Compromisos del sector trabajo, PLANDISC 2004-2010.

Acciones	Organismo Responsable
Generar programar sociales abiertos o de libre acceso para las personas con discapacidad.	SENCE
Atender a personas con discapacidad en Programas Sociales de los Organismos técnicos intermediarios de capacitación- OTIC.	
Coordinar acciones entre SENCE - FONADIS para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a los programas de capacitación laboral e implementar iniciativas específicas.	
Estructurar un registro de organismos capacitadores con experiencia en atención de personas con discapacidad.	
Incorporar al Registro de Alumnos del Curso (formulario N°1) la categoría "Persona con Características Especiales": Mental Deficiente (MD); Sensorial Sordo (SS); Sensorial Ciego (SC) y Físico Lisiado (FL).	
Capacitar 40 personas con discapacidad en la VI Región para la actividad hortofrutícola de exportación.	
Capacitar a funcionarios ciegos en el área informática.	Dirección del Trabajo
Realizar catastro a nivel nacional, en Direcciones Regionales, Inspecciones y Centros de conciliación y Mediación, para identificar a Personas con discapacidad que se desempeñen en el Servicio.	
Elaborar y aplicar una encuesta de satisfacción destinada a los funcionarios con discapacidad detectados por el catastro.	
Realizar una encuesta de percepción de integración, dirigida a los funcionarios y a las jefaturas que trabajan con los funcionarios con discapacidad.	
Elaborar un manual de atención a personas con discapacidad dirigido a funcionarios que realicen atención de público.	INP
Capacitar de funcionarios del INP en atención al público con discapacidad.	

Capacitar a través de la Mesa Técnica de la Discapacidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	
Estudiar perfil ergonómico de los puestos de trabajo ocupados por dichos trabajadores con discapacidad.	Comisión Ergonómica Nacional
Estudiar costos que implica la adecuación de puestos de trabajo según estudio ergonómico.	

Fuente: *Elaboración propia, en base a MIDEPLAN et al., s.f. y FONADIS (2006).*

La Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010), al igual que en la ley predecesora, establece medidas específicas acerca de la capacitación e inserción laboral, las que se señalan en el párrafo 3° de dicho documento. Asimismo, algunas medidas presentes en la ley, relativas a otros aspectos como la accesibilidad, también favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas medidas se describen en el cuadro N° 10 (Ministerio de Planificación, 2010).

Cuadro N°10. Medidas de inserción laboral, Ley 20.422.

Medida	Descripción	Dirigida
Contrato de Aprendizaje	Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, podrán celebrar el contrato de aprendizaje sin límite de edad.	Empresas-Dirección del Trabajo
Selección de Personal en Instituciones Públicas	Los procesos de selección de los organismos del Estado, seleccionarán de manera preferente a personas con discapacidad, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes.	Organismos Públicos
Ferías y Puestos Comerciales	Las municipalidades tienen la facultad para conceder, en forma gratuita, en las ferias autorizadas u otros espacios comerciales, la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad.	Municipalidades
Ajustes necesarios y Servicios de Apoyo para Trabajadores con Discapacidad	Las empresas con 10 o más trabajadores permanentes deben incorporar en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, normas especiales relativas a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.	Empresas

Fuente: *Elaboración propia, a partir de la Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010)*

En el Balance de la Gestión Integral del año 2010 (2010a) y en la cuenta pública 2010-2011 (SENADIS, 2011d), el SENADIS muestra entre sus productos estratégicos, además de las líneas de financiamiento de ayudas técnicas y de apoyo a programas y proyectos para las personas con discapacidad, una tercera línea de acción estratégica denominada: Programa de Fortalecimiento de Políticas Públicas para las Personas con Discapacidad. Este programa es financiado por la Unión Europea y dispone de tres líneas de acción: (1) Política Nacional de la Discapacidad, (2) Plan Nacional de Discapacidad y (3) Estudio Nacional de Discapacidad (SENADIS, 2010a y SENADIS, 2011d).

El primer programa, consiste en la elaboración de la propuesta de política nacional de la discapacidad, para el periodo comprendido entre los años 2010-2018. Esta propuesta de política, que comenzó en el año 2009, fue validada por la ciudadanía y expertos en

discapacidad y políticas públicas, se encuentra terminada y estaba contemplada su aprobación por parte del comité de ministros, para el año 2011. El segundo Programa, el Plan Nacional de la Discapacidad, tiene por objeto desarrollar un nuevo plan nacional, que incluya los aportes levantados y validados desde la sociedad civil de diferentes regiones del país. Hasta la fecha, se encuentra en etapa de elaboración y su plazo de ejecución está programado hasta diciembre del 2012, considerándose la entrada en vigencia en Marzo del 2013. El tercero, hace referencia a la realización de un nuevo Estudio Nacional de Discapacidad. Este estudio fue reformulado en su metodología, debido a la existencia de información proveniente desde otras fuentes de datos y por el costo contemplado en su realización. En este sentido, según la nueva metodología contemplada, no se ha considerado realizar una nueva encuesta, sino que se ha acordado la integración de bases de datos existentes en el país, a partir de estudios, encuestas y censos realizados entre los años 2000 y 2010. El plazo de ejecución de este programa está considerado para diciembre del 2012 (SENADIS, 2011d).

Para finalizar, cabe señalar, que todas las medidas indicadas en este capítulo, responden a lo planteado en la legislación vigente, cuya importancia radica, en que cada una de ellas puede ayudar a mejorar las condiciones presentes en el entorno de esta población y de esta manera, contribuir a la plena inclusión de las personas con discapacidad, en todos sus ámbitos y dentro de estos, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLOGICO

5.1. Etapas de la investigación.

La propuesta metodológica para el desarrollo de este estudio de caso, con la que se buscó dar respuesta a la pregunta acerca de cuáles son los factores que inciden en la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual en el país, se desarrolló en cuatro etapas. En la primera, se llevó a cabo el análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo. Este análisis documental se orientó a lo referido a discapacidad y empleo, según lo señalado por los organismos internacionales, como Naciones Unidas, en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad y la OIT, en el ámbito del trabajo. Asimismo, se analizó la bibliografía existente en políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad, a nivel nacional, con énfasis en el periodo 2000-2010. Además, se realizó un análisis estadístico descriptivo, en base a los resultados entregados por la ENDISC, que consistió en la

desagregación de los resultados de este estudio, con la finalidad de realizar una aproximación a la caracterización de las personas con discapacidad intelectual en el país.

En la segunda etapa del estudio, se efectuó el levantamiento de los datos cualitativos e integración cuantitativa en base a AHP. Ello, en dos momentos del trabajo de campo. Para el primero, la recogida de la información fue realizada por medio de entrevistas en profundidad, efectuadas a seis informantes claves, representantes de los siguientes ámbitos: Estado, Sociedad Civil, Academia y Organismo Internacional.

Dentro del ámbito de la sociedad civil, se consideraron a tres entrevistados, dos de los cuales, pertenecen a fundaciones que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, y un tercero, que se relaciona con el sector empresarial, a través de una asociación de empresas que también realizan acciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad. La finalidad de estas, fue recoger un conjunto de percepciones acerca de la problemática y realizar una primera aproximación hacia los factores que inciden en la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En el segundo momento del trabajo de campo, se consideraron cuatro de los seis informantes que participaron de la etapa previa. Ello, sin embargo, manteniendo los ámbitos de representación señalados. La cantidad de informantes según los ámbitos de representación para ambos momentos del trabajo de campo, se muestran a continuación en el cuadro N°11.

Cuadro N°11. Distribución de entrevistas individuales.

Ámbito	Cantidad de informantes claves	
	Primer momento	Segundo momento
Estado	1	1
Sociedad Civil	3	1
Academia	1	1
Organismo Internacional-OIT	1	1
Total de entrevistas individuales	6	4

Fuente: Elaboración propia.

En esta parte, se modelaron los factores identificados en el primer momento en una estructura jerárquica, la cual fue validada como representativa por los cuatro informantes que participaron de esta etapa del trabajo de campo. A su vez, se elaboró

un diccionario de conceptos¹³ que exponía lo que sería entendido por cada uno de los factores que conformaron dicha estructura, el cual fue entregado a los informantes al momento de la entrevista, para facilitar la aplicación de la metodología.

En este contexto, y una vez validada tanto la estructura como la conceptualización de sus elementos, se aplicó la metodología AHP, mediante una entrevista de corte estructurado. Con los resultados de esta entrevista, se obtuvieron las ponderaciones globales y locales de cada uno de los factores identificados como prioritarios por los informantes, los cuales, a través de medias geométricas, permitieron generar la estructura jerárquica final de esta investigación.

La tercera etapa, consistió en el procesamiento y análisis de los hallazgos obtenidos desde el trabajo de campo realizado, tanto en el primer momento del levantamiento de los datos cualitativos como en la integración cuantitativa con la metodología AHP y a la luz de los elementos recogidos desde la etapa de análisis documental y de sistematización de datos cuantitativos obtenidos del análisis de la ENDISC.

Finalmente, en la cuarta etapa, se elaboraron las conclusiones centrales del estudio y se diseñó un conjunto de propuestas de política pública que apuntasen a la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

5.2. Diseño metodológico del trabajo de campo.

5.2.1. Preguntas orientadoras, muestreo, instrumentos y técnicas de análisis.

El foco central de esta investigación, busca poner en relieve los factores reconocidos como prioritarios para el ejercicio del derecho al trabajo, de las personas con discapacidad intelectual.

Dentro de este marco, a continuación, en el cuadro N° 12, se presentan las preguntas que orientaron el levantamiento de los datos durante el trabajo de campo:

Cuadro N°12. Preguntas orientadoras del trabajo de campo.

Objetivo General	Objetivo Específicos	Preguntas orientadoras
Identificar los factores que, desde la política pública, se reconocen como prioritarios para la	Referir las fortalezas y debilidades de las políticas públicas de discapacidad intelectual, en materia de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.	¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de las políticas públicas en materia de inserción y mantenimiento en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?

¹³ Ver Anexo A

inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral en Chile.	Determinar los factores reconocidos como prioritarios para la inserción y mantenimiento en el mercado del trabajo de este grupo vulnerable, desde la visión de los actores relevantes en la materia.	¿Cuáles son los factores que se reconocen como prioritarios para la inserción y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral en Chile?
	Elaborar recomendaciones para la política pública de inserción y mantenimiento laboral de personas con discapacidad intelectual, desde la revisión realizada.	¿Cuáles son los elementos que deben considerar las políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual que permitan mejorar su eficiencia y resolver las debilidades encontradas?

Fuente: Elaboración propia.

En relación al muestreo, se consideró necesaria la participación de representantes de ámbitos del Estado, sociedad civil, academia y Organismo Internacional. En el ámbito de la sociedad civil, se consideraron a tres entrevistados, dos de los cuales, pertenecen a fundaciones que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y un tercero, que se relaciona con el sector empresarial, a través de una asociación de empresas que trabaja en la inclusión laboral de este grupo de personas.

La elección de estos informantes claves, se guió en base a un muestreo intencionado por criterios, los cuales se presentan en el cuadro N°13.

Cuadro N°13. Criterios de elegibilidad de los informantes según sus ámbitos.

Ámbito	Criterio de elegibilidad
Academia	Experiencia en investigación en materia de discapacidad y trabajo.
Estado	Vinculación a la toma de decisiones sobre políticas públicas de discapacidad en el ámbito de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.
Sociedad Civil	Experiencia en el desarrollo de programas de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual.
Organismo Internacional-OIT	Vinculación al sector empresarial con experiencia en la inclusión de personas con discapacidad y el análisis de propuestas de políticas de inserción y mantenimiento de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

En términos de instrumentos, se consideró la utilización de un tipo para cada momento del trabajo de campo: (1) entrevista en profundidad de corte semi-estructurada, para el levantamiento de los datos cualitativos y (2) entrevista estructurada, para la integración cuantitativa con la metodología AHP. Ambos instrumentos, se presentan en el cuadro N° 14, en función de los objetivos de la investigación.

Cuadro N°14. Instrumentos para el levantamiento de datos y su relación con los objetivos de la Investigación.

Objetivo general			
Identificar los factores que, desde la política pública, se reconocen como prioritarios para la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral en Chile			
Instrumento	Objetivo específico 1	Objetivo específico 2	Objetivo específico 3
Tipos de instrumentos utilizados para el levantamiento de datos.	Referir las fortalezas y debilidades de las políticas públicas de discapacidad intelectual, en materia de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.	Determinar los factores reconocidos como prioritarios para la inserción y mantenimiento en el mercado del trabajo de este grupo vulnerable, desde la visión de los actores relevantes en la materia.	Elaborar recomendaciones para las políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de personas con discapacidad intelectual, desde la revisión realizada.
Entrevista individual a 6 expertos.			
Entrevista individual a 4 expertos para la aplicación del AHP.			

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describe cada uno de los instrumentos empleados durante el trabajo de campo, así como la técnica de análisis para el procesamiento de los datos.

Entrevista en Profundidad de Corte Semi-estructurado¹⁴. Este tipo de entrevista, fue utilizada en el primer momento del levantamiento de los datos. Por su carácter flexible, permitió visualizar ideas emergentes, que fueran relevantes para el estudio. Seguidamente, cada una de las entrevistas fue **transcrita**, conformando un corpus de texto, el cual fue analizado por medio de la **técnica** de análisis de contenido. Se empleó esta técnica, en tanto entrega la posibilidad de combinar la observación y la interpretación de los datos, permitiendo de esta forma extraer, en ciertas ocasiones, inferencias o explicaciones desde los relatos (Abela, s.f.).

De esta forma se rescataron, desde la percepción de los informantes, los principales factores que inciden en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual, identificándolos por medio del **criterio de saturación** en los tópicos de observación. En este contexto, es importante destacar que la saturación no se orientó únicamente por la frecuencia de repetición de categorías en los relatos, sino que, igualmente, se recogieron aquellos elementos que, pudiendo no haber presentado una frecuencia mayoritaria, por sus alcances en términos cualitativos en relación a la problemática, se consideraron pertinentes de ser relevados. Con ello, se facilitó, a su vez, obtener **la mayor variabilidad cualitativa** de los datos.

¹⁴ Ver Anexo B

Entrevistada Estructurada¹⁵. La aplicación de esta entrevista, fue realizada en el segundo momento del levantamiento de los datos. Primero, se elaboró a partir de los resultados obtenidos en el primer momento del trabajo de campo, una estructura jerárquica, que reunía todos los factores, identificados por los expertos, que son relevantes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad. Esta estructura, fue presentada y validada por ellos, a través de la entrevista de corte estructurado, obteniendo de esta manera, un modelo representativo tanto de los factores objeto de estudio, así como de las prioridades de cada uno de ellos. Finalmente, se analizaron e integraron los juicios de cada uno de los informantes, mediante **la técnica** de análisis, metodología AHP, que consiste, según lo señalado por Saaty (1997), *“en descomponer una situación no estructurada y compleja en sus partes; ordenar estas partes o variables en un orden jerárquico; asignar valores numéricos a juicios o pensamientos subjetivos sobre la importancia relativa de cada variable, y sintetizar los juicios para determinar que variables tienen mayor prioridad y cómo debe actuarse sobre ellas para influir sobre el resultado de la situación”* (Saaty, 1997, p. 7).

En este contexto, el análisis fue realizado por medio de la utilización de la escala de prioridad para cada elemento de la estructura y por cada uno de los informantes, y de manera integrada, a través de la aplicación de medias geométricas. Lo anterior, dio como resultado una estructura jerárquica con los factores identificados como prioritarios que deben contener las políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

5.2.2. El porqué de la integración de herramientas cualitativas y cuantitativas.

La utilización de la metodología AHP, permitió la integración de herramientas cualitativas y cuantitativas, utilizadas durante la etapa del levantamiento de los datos, combinando el análisis de contenido presente en el relato de informantes especializados en políticas de discapacidad intelectual e inserción laboral, con herramientas cuantitativas, a través del método de análisis multicriterio proceso analítico jerárquico (AHP). Lo anterior, permitió reunir en una estructura jerárquica, los factores que fueron reconocidos por los expertos como prioritarios para la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Para facilitar la comprensión acerca del porqué de este proceso de integración, se presentarán, a modo de síntesis, algunas consideraciones sobre la metodología multicriterio proceso analítico jerárquico. Por una parte, el AHP (Saaty, 1997), se basa en tres principios de pensamiento analítico: el principio de estructurar jerarquías (criterios que aportan al objetivo global), el principio de establecer prioridades

¹⁵ Ver Anexo C

(comparación en pares mediante una escala de importancia: Escala Saaty¹⁶) y el principio de consistencia lógica (Transitividad y proporcionalidad de las preferencias). Con esto, se logra integrar los aspectos cualitativos (definición del problema y su jerarquía) y los cuantitativos en torno a la búsqueda de respuestas a una pregunta de investigación.

Por otra parte, el Proceso Analítico Jerárquico (AHP) posee la ventaja de servir de ayuda para la toma de decisiones. Esta ventaja, radica principalmente, en que es una metodología que permite simplificar los procesos naturales de toma de decisiones sobre problemas que abarcan más de un factor o lo que puede ser entendido como “problemas complejos”. Asimismo, entrega apoyo en la identificación de criterios relevantes, en la combinación de variables cualitativas y cuantitativas, en la determinación de la importancia de cada criterio priorizando alternativas en base a las ciencias exactas, permite identificar errores de inconsistencia lógica de los juicios de los expertos o informantes y por último, permite consensuar ideas en torno a un objetivo determinado.

Por todo lo anterior, la aplicación de AHP, permitió identificar y priorizar los factores que deben contener las políticas públicas para el reguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

5.3. Mapa de análisis de la investigación para el levantamiento de los datos.

El mapa de análisis fue construido en base a los elementos identificados durante el proceso de análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo, en base a los resultados de la ENDISC. En este sentido, se identificaron ciertas dimensiones para el análisis y, en el marco de ellas, determinados tópicos para orientar la observación. Ello, no obstante, permitiendo que emergieran libremente categorías de análisis, a la luz de los tópicos que conformaron el mapa que se presenta en el cuadro N°15.

Cuadro N°15. Mapa de análisis.

Dimensión	Tópicos
Características de las políticas públicas y del mercado laboral	Descripción del funcionamiento del mercado laboral en materia de discapacidad intelectual.
	Identificación de los actores y su rol en materia de inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.
Institucionalidad	Identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

¹⁶ Ver Anexo D.

	Identificación e incidencia de las dinámicas de conducta y códigos de comportamiento que facilitan y/o dificultan la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.
	Identificación y funcionamiento de los mecanismos de resguardo y exigibilidad del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.
Educación y formación para el trabajo	Identificación de las prácticas en que se recogen las motivaciones e intereses personales de las personas con discapacidad intelectual.
	Descripción de las fortalezas y debilidades en los procesos de habilitación socio laboral.
	Descripción de los procesos de capacitación para el oficio y de mantención en el puesto de trabajo para las personas con discapacidad intelectual.
Factores relevantes	Síntesis de los factores reconocidos como relevantes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

5.4. Consideraciones metodológicas.

En relación al diseño metodológico, es relevante indicar algunos alcances respecto a la propuesta aplicada. En primer lugar, los resultados levantados en esta investigación, por sus propias características, que concentran un importante componente cualitativo, no pueden hacerse extensibles hacia la población en términos estadísticos.

Segundo, es preciso indicar algunas consideraciones entorno al desarrollo de las entrevistas. Por una parte, la entrevista planificada al representante del Estado elaborada inicialmente en la metodología, no pudo concretarse, debido a problemas de disponibilidad de su parte. Por tanto, fue reemplazado a partir del primer momento del trabajo de campo, por otro representante del mismo sector, quien, aún cuando ya no se encontraba vinculado a la toma de decisiones, por su experiencia previa, cumplía con los criterios de elegibilidad de este ámbito, privilegiando con esto, la mantención del sector de representación. Por otra parte, uno de los tres representantes de la sociedad civil, perteneciente a una fundación, fue apoyado, a solicitud del entrevistado, por comentarios y percepciones de otro profesional de la entidad, a modo de enfatizar y precisar los datos señalados, sin que ello cambiara el sentido de lo indicado por el representante. De esta manera, aquellos relatos provenientes de este caso y que han sido incluidos en este documento, no incorporan ningún tipo de distinción de su origen.

En tercer lugar y en lo relativo a los relatos incorporados en el documento, se requiere precisar que estos han sido depurados, incorporando los ilativos y conectores necesarios y teniendo especial cuidado, de no distorsionar las estructuras gramaticales ni el sentido del relato de cada actor.

Por último, cabe mencionar que, si bien la intención del estudio fue en todo momento orientar el análisis hacia la discapacidad intelectual, tanto en la etapa de análisis documental y de sistematización de datos cuantitativos en base a ENDISC, como en el trabajo de campo, en su mayoría, los relatos de los informantes no establecieron diferencias entre los tipos de discapacidad. Posiblemente esto esté asociado, en términos generales, a que se tiende a comprender a la “discapacidad” como una problemática amplia, independientemente de sus especificidades. Ante esta situación, se intencionó en todo momento, centrar el foco de la conversación en el ámbito de estudio de este trabajo.

Considerando todos estos aspectos, se presentan a continuación los resultados del estudio en dos secciones: análisis cualitativo, que entrega los resultados del trabajo de campo en base a entrevistas en profundidad e integración cuantitativa en base a AHP.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis cualitativo

6.1.1. Características de las políticas públicas y del mercado laboral.

a) Descripción del funcionamiento general del mercado laboral en materia de discapacidad intelectual.

Para los entrevistados, las opiniones con respecto al funcionamiento general del mercado regular, coinciden al señalar que en el sector empresarial, se aprecia una apertura por parte de algunas empresas hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A pesar de ello, se indica que aún falta por avanzar en materia de inclusión laboral, debido a que esto sería reconocido como un proceso que implica un cambio cultural.

Principalmente, la mayor puerta de entrada de las personas con discapacidad a una empresa, se visualiza desde el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), hecho que sería reconocido positivamente, tanto por organismos que trabajan en la inserción laboral, como por los propios empresarios. No obstante, no se advierte de manera general en los relatos, un alto grado de aceptación a este tipo de apertura, sino más bien, de resignación, porque si bien se está generando una mayor cantidad de oportunidades laborales, la inclusión a través de la RSE, no muestra del todo, el cambio cultural que se espera para el enfoque de derechos.

Avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad

“[El tema de la discapacidad], es un tema transversal que no identifica sectores...no identifica rangos etéreos, no identifica la procedencia de la persona, si es del campo o de la ciudad... y por otro lado es la tendencia universal...Entonces, esos temas hoy día son ineludibles. [Y a pesar de] todas las falencias que [existen], es un tema irreversible, es un cambio notable.”

Representante de la Sociedad Civil

“Yo creo que a pesar de hay una magnífica intención [para incluir a personas con discapacidad en el mercado laboral] que no debiéramos desalentar, [también] hay muchísimas falencias. [Es decir], todavía [se] está a niveles muy deficitarios en cuanto al verdadero buen funcionamiento de un sistema que incorpore [personas] con discapacidades al mundo del trabajo.”

Representante Organismo Internacional

“Yo creo hay algunas empresas, pero son las menos, que han [considerado] la posibilidad de abrir sus puertas a personas con discapacidad. Sin embargo, falta mucho [por hacer].”

Representante Sociedad Civil

“Yo creo que [en general], los avances han sido significativos. [Sin embargo], en el tema laboral, falta mucho por hacer, porque, probablemente, [se requiere un] mayor soporte político, mayor soporte legal. Yo soy reticente [a los temas] impositivos...yo creo en el cambio cultural.”

Representante de la Academia

Además, a partir de señalado por algunos de los entrevistados, se aprecia que una de las razones para la falta de aceptación de este tipo de apertura empresarial, sería que las empresas nacionales desconocen los ámbitos de la RSE y sus implicancias, debido a que, por una parte, son más bien empresas extranjeras con filiales o instalaciones en el país quienes conocen y trabajan más con esta perspectiva, y por otra, que en este tipo de estrategias de responsabilidad social, los temas están más orientados a objetivos medioambientales que a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Responsabilidad Social Empresarial-RSE

“El tema de la RSE es un nicho que hoy día está, que es una maravilla y menos mal que está. La RS en el mundo de la empresa, abrió el camino [hacia la inclusión], todavía no [con énfasis en] la discapacidad, pero ahí [está] ¿Que tiene en su contra?, que la RS se basa en una mirada proteccionista. Pero es lo que hay hoy [en] día. Yo creo que si uno trabajara bien con esos empresarios, en hacerles entender que el tema [de la inclusión laboral para las personas con discapacidad consiste] en dar oportunidades en igualdad de condiciones de derecho...[en tratar de] incorporar [la temática] desde el modelo inclusivo, los paradigmas de equidad y de derecho que es lo que corresponde, [sería un cambio]”.

Representante de la Academia

“Uno podría decir que dentro de las políticas de RSE que tienen las empresas, se podría explicitar también un ítem asociado a la discapacidad. Hoy día está muy desarrollado el tema medioambiental, el tema de las cadenas de valor con los proveedores, pero en temas de accesibilidad universal por ejemplo, no hay mucho desarrollo.”

Representante del Estado

“Cada empresa habla y habla mucho más ahora de la RSE. Sin embargo, cada una entiende lo que quiere entender. Muchas de las empresas han entendido el reciclaje como RSE, el cuidado del medio ambiente y otras entienden la inclusión... Las empresas que en general son extranjeras, empresas que tienen [una filial aquí] y otra en España o en alguna [otra] parte de Europa, tienen más claro [el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad] porque allá funcionan de manera distinta. Entonces se han abierto o han comprendido [que] la RSE, [puede] también [ser referida para] incluir personas con discapacidad, y [en ese sentido] han generado estrategias.”

Representante de la Sociedad Civil

Sin embargo, el entrevistado del ámbito de la academia, señala que cuando la RSE no se conoce o maneja dentro de las empresas, abrir las puertas a la inclusión sigue quedando a la voluntad del empresario o restringida a la posibilidad de que algún trabajador esté vinculado al tema de la discapacidad (ya sea un familiar o un cercano), e inicie el trabajo de diálogo y convencimiento al interior de la empresa.

En lo relativo a los puestos de trabajo, las ideas de los expertos convergen en señalar la importancia de vincular a la persona con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo adecuado. Lo anterior implica que el empleo debería responder a las necesidades reales de la empresa, según su estrategia de negocio y además, tanto a las habilidades y competencias laborales, como al grado de discapacidad del trabajador.

Características en la apertura de la empresa.

“[Si no hay RSE, la apertura hacia la inclusión], depende de la voluntad de la empresa... [generalmente], las aperturas desde las empresas se producen porque alguien que trabaja ahí, tiene un familiar con discapacidad. Entonces esa persona empieza hacer [gestiones] dentro de la empresa y abre esa posibilidad.”

Representante de la Academia

Puestos de trabajo adecuados.

“Conseguir un [empleo] es una cosa. Pero, ¿está bien escogido el trabajo para esa persona? ¿Es adecuado para que pueda desempeñarse [correctamente]? ¿Va a estar contento? ¿Le va a gustar lo que está haciendo? ¿Va a rendir productivamente? Todas esas cosas son vitales para que [la persona con discapacidad] pueda sostenerse a través del tiempo en [el puesto de trabajo]. Entonces, no es solamente encontrar el empleo, sino que es encontrar el empleo adecuado para esa persona”

Representante de la Sociedad Civil

“[La empresa] no le va a inventar un trabajo. No corresponde. [Primero hay que saber]: cuáles son sus necesidades y [luego] ver en torno a [esas] necesidades que [tiene la empresa], quien puede calzar para ese puesto de trabajo.”

Representante de la Sociedad Civil

“No hay ningún puesto de trabajo que no se justifique en función de la empresa...lo que nosotros hacemos primero [es] explorar los puestos de trabajo que son reales. Esos puestos de trabajo no tienen ningún subsidio, no hay ninguna subvención, no vamos a dejar una tasa de productividad, por la persona con discapacidad, no. Ellos tienen que producir lo que hay que producir.”

Representante de la Sociedad Civil

En este sentido, las opciones de empleo a las que acceden principalmente las personas con discapacidad intelectual, presentan niveles bajos de calificación y alta rotación de trabajadores, lo que reduce el radio de acción de las organizaciones que buscan insertar laboralmente a personas con discapacidad intelectual. Se percibe para los informantes, que los puestos de trabajo disponibles y que se ofertan, incluso a través del Servicio Nacional de la Discapacidad, en su mayoría, son ocupados por trabajadores mejor calificados o por trabajadores con otro tipo de discapacidad.

Características de las opciones de empleo.

“Las ofertas de trabajo que llegan, incluso a través de SENADIS, son para personas con más altas calificaciones. [No es] fácil encontrar trabajo para [las personas con discapacidad intelectual] con quienes nosotros trabajamos acá... [Ellos] están cruzados no solo por el tema de la discapacidad, si no [también] por la exclusión social y otras vulnerabilidades. Entonces, eso hace más difícil [la inserción laboral ya que] el mercado se achica para ellos.”

Representante de la Sociedad Civil

En lo relativo a la experiencia de empresas en contratar a personas con discapacidad intelectual, las reflexiones que surgen desde el ámbito de la sociedad civil y del organismo internacional, ambos vinculados al sector empresarial, son reiteradas en relación con los beneficios que aportarían las personas con discapacidad intelectual, particularmente en su entorno laboral. En este sentido, se mencionan y reconocen atributos como: su bajo ausentismo, una baja tasa de accidentabilidad, mayor compromiso con la empresa, menor rotación de los trabajadores, su contribución a un mejor clima laboral, su honestidad y la honradez. También surgen, pero en menor medida, elementos vinculados a la productividad, refiriéndose a que existiría un nivel igual o incluso superior de productividad de parte de las personas con discapacidad, en ciertos puestos de trabajo en comparación con las personas sin discapacidad, lo que conllevaría a mejorar la productividad de la empresa.

Lo anterior, se contrapone de cierta manera, con lo planteado por los entrevistados del ámbito de la academia y de la sociedad civil vinculada a fundaciones. Si bien, en estos relatos, se reconocen los atributos planteados, se

Diferencias en la visión de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

“[La experiencia de las empresas con inclusión laboral de personas con discapacidad] es bastante positiva. Estas [experiencias], denotan que la inclusión es perfectamente posible, con rendimientos laborales dentro de los estándares, incluso en algunos casos, un poco más... También hay ciertos atributos que mejoran la creación de un clima laboral adecuado. Más aún, nosotros hemos hecho algunos estudios descriptivos y dentro de los atributos que [las personas con discapacidad intelectual] tienen por ejemplo, [está el] bajo ausentismo, una tasa de accidentabilidad menor que el estándar. [Es decir], hay un conjunto de elementos, que desde el punto de vista argumentativo, son súper fuertes, son súper claros.”

Representante de la Sociedad Civil

“[La inclusión laboral de personas con discapacidad trae] beneficios directos para la empresa, [ya que] mejora el ambiente de trabajo. También se demuestra, que las personas con discapacidad que se incorporan de forma adecuada en un puesto de trabajo, suelen ser mucho más leales a la empresa, con lo cual se tiene una menor rotación de personal, lo que implica una baja en los costos de la empresa.”

Representante de Organismo Internacional

A veces, [la apertura de la empresa] está, para mi gusto, teñida de discursos que me preocupan y que tienen que ver con transmitir, que las personas con discapacidad son mejores que las sin discapacidad. Se indica, que hay estudios que así lo [avalan]. [Se tiende a decir], que como tienen tanta necesidad de trabajo, ellos faltan menos, se comprometen más con su tarea. Entonces hay mucha tendencia [en señalar] en el mundo de la empresa, que son más convenientes. [Eso] me parece un horror.”

Representante de la Academia

evidencia también disconformidad con la utilización de estos por parte del sector empresarial, como argumento para la contratación de una persona con discapacidad o su mantención en el puesto de trabajo. Se indica, que se perciben sesgos de asistencialismo o de beneficencia, ya que se trata de resaltar las cualidades de las personas con discapacidad intelectual, como su honradez o lealtad y pocas veces se habla de productividad, desempeño o competencias laborales idóneas.

Finalmente, una opinión proveniente desde el ámbito de la sociedad civil, señala que la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, debiese generarse en el mercado laboral existente, en empleos dependientes y en condiciones similares que los otros trabajadores. Sin embargo, también se extrae desde otros relatos, que esta opción de un mercado competitivo, dejaría al grupo de personas con discapacidad intelectual severa, sin la posibilidad de ejercer su derecho al trabajo, por lo que se deberían desarrollar otras opciones de acceso al empleo para este grupo en particular.

El “deber ser” del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

“Estas ofertas [de empleo que nos llegan], sirven para personas con discapacidad física. Pero ¿qué pasa con las opciones para [las personas con discapacidad intelectual]? [Hay una] deuda eterna. ¿Qué pasa con las personas con discapacidades más severas? ¿[Porqué] no existen los talleres protegidos?”

Representante de la Sociedad Civil

“El mercado laboral es uno, no hay dos mercados laborales. No hay un mercado laboral para personas sin discapacidad y con discapacidad. Por lo tanto, el desafío es incorporar a una persona con discapacidad mental, que puede ser de tipo intelectual o psíquico, a los puestos de trabajo habituales”

Representante de la Sociedad Civil

b) Identificación de los actores y su rol en materia de inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En la identificación de los actores y el rol que cumplen en la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral, en general, las reflexiones de parte de los informantes tienden a ser coincidentes, en torno a una mirada de carácter tripartito, conformado por el Estado, la empresa y la sociedad civil.

En este sentido, los entrevistados concuerdan, de manera general, que es responsabilidad tanto del Estado, la empresa y la sociedad civil, la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Así, emergen desde los relatos, conceptos asociados a una “responsabilidad compartida”, y que dan cuenta de “deberes”, “responsabilidades” y de “diálogo tripartito”. Sin embargo, de acuerdo a los relatos de los entrevistados, no se explicita la forma de relacionarse, aludiendo a la falta de coordinación entre estos actores y entre los integrantes de redes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad: una responsabilidad compartida.

“Como eje de todo el proceso, es el sujeto. Es fundamental que él tenga la voluntad y el deseo de hacerse parte de un proceso productivo junto con su familia, porque la familia acompaña [en] todo, es la que impulsa o la que frena, en definitiva, la inclusión laboral. También aparece como actor fundamental y relevante, el empresario, [que es] el que oferta [las oportunidades de empleo]. Entonces la triada es el mundo de la empresa, el sujeto y su familia y [finalmente] el mundo institucional.”

Representante de la Academia

“Yo creo que un actor preponderante es el Estado. Porque creo que es el Estado, quien debe actuar a través de la generación de una regulación adecuada, una regulación que tome en cuenta las preocupaciones y los intereses de las diferentes partes implicadas, llámese: colectivo de las personas con discapacidades, pero también las empresas, que son finalmente las que van a generar ese empleo. También sin duda es muy importante, la voz de representación de los trabajadores, de los sindicatos, organizaciones de las personas con discapacidad. Yo creo que una buena regulación debiera tomar en cuenta la voz, sus ideas, sus preocupaciones, sus aportes [de las personas con discapacidad].”

Representante de Organización Internacional

“Primero el Estado es insuficiente. Es insuficiente porque el propio Estado y sus propios organismos, aún no han sido capaces de transversalizar el tema [de la discapacidad]... mientras no esté transversalizado, las limitaciones [del] Estado, van a ser enormes. Nosotros, todos los sectores que estamos cercanos a [la] temática [de la discapacidad], entendemos que la dimensión y la expansión de [ella] hacen necesario generar un dialogo tripartito: público, privado y sociedad civil. Pero, en la práctica, tenemos pocas medidas, para generar realmente condiciones de sociedad más inclusiva. ¿Por qué? Porque esto no le corresponde solo al Estado, [es decir] la transversalización es holística.”

Representante de la Sociedad Civil

Una idea que surge, solo desde el experto perteneciente al ámbito del Estado, hace mención a la forma en cómo este mercado laboral, debiese funcionar. Se indica que, si existiera un marco regulador definido por el Estado, la relación entre todos los actores sería mucho más “espontánea”. Por su parte, uno de los representantes de la sociedad civil, indica que el fortalecimiento de cada uno de estos tres sectores, sería una acción clave para la generación de una sociedad más inclusiva.

El “deber ser” del funcionamiento del mercado laboral.

“[El funcionamiento del mercado laboral], es deficitario. Falta esa coordinación, falta [esa instancia] en donde todos puedan tener la libertad de acudir al otro, de manera que [trabajar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual] sea fluida.”

Representante de la Sociedad Civil

[Un] factor que es relevante, [es] que dentro del concepto de desarrollo país, [debiese existir una] consideración relevante, a la corresponsabilidad social. Una política corresponsable, tiene que [tener] deberes del Estado, del mundo privado y de la sociedad Civil. Ciertamente tiene que estar enfocada [en] la generación de oportunidades a través del trabajo, porque eso es lo que va hacer el cambio finalmente: una persona que contribuye [a] un sujeto pasivo de ciertas medidas asistenciales.”

Representante de la Sociedad Civil

“¿Cómo deberían actuar? yo me imagino que habiendo un marco regulador, un Estado que norma el tema de inclusión laboral, esta relación debería ser mucho más espontánea, más natural.”

Representante del Estado

A su vez, al analizar en forma separada estos tres actores, para los entrevistados, el Rol del Estado es descrito como preponderante y garante de los derechos de las personas con discapacidad, a través de la generación de regulaciones y supervisiones adecuadas. Para esto, se señala que el Estado debería mantener un diálogo tanto con la sociedad civil como con la empresa, a fin de garantizar los derechos de las personas y fomentar el desarrollo empresarial. Es decir, el rol del Estado debería ser entendido además, como un articulador dentro de esta relación tripartita. Así mismo, se reconoce que debería transversalizar la problemática de la discapacidad en general y en particular, el de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en todas las instancias públicas.

Rol del Estado: garante de los derechos de las personas con discapacidad.

“El estado [es] sin duda [un actor, pero en su rol se pueden] observar muchas limitaciones. [Por ejemplo]: [la falta de] operacionalización de la Ley 22.422. En realidad, solo señala cierta apertura del servicio público y algunas otras modificaciones, pero claramente, no son suficientes para apoyar en la inclusión de las personas con discapacidad.”

Representante de la Sociedad Civil

“Yo creo que, un actor preponderante es el Estado. Porque creo que es el Estado quien debe actuar a través de la generación de una regulación adecuada, una regulación que tome en cuenta las preocupaciones y los intereses de las diferentes partes implicadas... que vele por los derechos de las personas [con discapacidad], pero también [es] importantísimo, [que] genere el entorno propicio para el nacimiento, desarrollo y sustento de las empresas, que son las generadoras de empleo.”

Representante de Organismo Internacional

“El Estado tiene que hacer políticas públicas. Tiene que establecer políticas públicas destinadas a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones. La actual ley de discapacidad, la 20.422, no tiene ninguna medida de fomento efectivo a la contratación de personas con discapacidad. Tiene medidas de capacitación, tiene lo del contrato de aprendizaje, tiene algunas medidas para incentivar el trabajo por cuenta propia, pero no hay ninguna medida explícita, no existe explícitamente ni en la constitución, ni en el código del trabajo, ni en la legislación chilena laboral, nada para favorecer la colocación de personas con discapacidad. Por lo tanto, lo que hay que hacer, es hacer políticas públicas.”

Representante del Estado

“La decisión de alguien, respecto a si [contratar] o no a una persona con discapacidad en un determinado puesto de trabajo, tiene mucho que ver con un riesgo. Entonces, de lo que se tratan las intervenciones [del Estado], [es] de acompañar ese riesgo: [plantearle al empresario] <<tranquilo, vas a quedar satisfecho>>.”

Representante de la Sociedad Civil

Desde el punto de vista de uno de los entrevistados de la sociedad civil, quien señala que si bien el Estado es quien debe otorgar garantías para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en general, también debiera otorgarle al sector empresarial, garantías para “acompañar el riesgo” que se asumiría en la contratación de una persona con discapacidad, el cual estaría asociado a la incertidumbre sobre la productividad, a los costos de los posibles ajustes, entre otros, que deberían ser asumidos de manera conjunta entre la empresa y el Estado.

Por otra parte, al analizar las ideas en torno a el rol de la sociedad civil, las opiniones de los expertos provenientes del ámbito de la sociedad civil (fundación) y desde la academia, señalan a la familia como actor fundamental, presente en todos los procesos de la vida de la persona con discapacidad (educación, habilitación, formación, inclusión laboral), cuya actuación puede facilitar u obstaculizar la inclusión laboral, dependiendo de las características del apoyo otorgado (autonomía o sobreprotección). En este sentido, y de acuerdo a los relatos de los informantes, la familia debería tener tanto el conocimiento como el manejo de ciertas condiciones necesarias para una buena inclusión laboral del familiar con discapacidad, en sintonía con la conceptualización actual de la discapacidad.

Rol de la familia y sus implicancias en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

“La familia es vital en el desarrollo de los jóvenes. En particular cuando hay una discapacidad de tipo mental existe muchísima sobreprotección. Yo creo que la familia tiene que estar informada de las condiciones [para una buena inserción laboral]. Hay que ir [mejorando] el trabajo con la familia, que es muy relevante cuando [se requieren] estímulos [para las personas con discapacidad intelectual], pero también hay que delimitarlo para que no exista sobreprotección o cuando sencillamente no deja, que la persona con discapacidad mental, asuma su rol en plenitud.”

Representante de la Sociedad Civil

“[El rol de] la familia es relevante y fundamental. [Dependiendo] del rol que tenga: de protección, de liberación o de acompañamiento, va a permitir o no va a permitir, la inclusión laboral. Las asociaciones, [que son] la expresión de esta sociedad de padres para provocar esos cambios, deben tener los argumentos, la filosofía, los conceptos que les permitan trabajar por ese ideal, con la conceptualización actual [de la discapacidad]. La familia es eje de la apertura o del cierre. El error que yo veo y que todavía existe, es que la familia se deja afuera [de los procesos de habilitación]. Si los papás no entienden la importancia que tiene [la adquisición de autonomía] del joven, difícilmente vamos a lograr que vaya a trabajar. Entonces, esa familia protectora, no ha sido habilitada como familia para acompañar el proceso y se les deja afuera.”

Representante de la Academia

Adicionalmente, se mencionan actores como: las organizaciones “de y para” personas con discapacidad, las cuales tendrían el rol de contribuir al cambio cultural en la sociedad, a través de la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, lo que requeriría la internalización de los conceptos de inclusión, en el ámbito de los derechos. Esta contribución al cambio cultural implicaría, en términos generales, dejar de lado actitudes de tipo asistencialistas provenientes de diferentes actores como: organizaciones de y para las personas con discapacidad; distintos profesionales que se vinculan al área de la discapacidad y que realizan el vínculo con la empresa (salud-educación) y finalmente, de las propias personas con discapacidad.

Para un experto perteneciente a la sociedad civil, la familia y las organizaciones de y para las personas con discapacidad, se encuentran desprotegidas, sin mecanismos de apoyo y con falta de recursos para acceder a información, señalando que se necesita unir fuerzas, pero que es muy difícil su situación.

Organizaciones de y para personas con discapacidad: generadoras del cambio cultural.

“Si yo entiendo la organización social como las organizaciones [o] asociaciones de padres [de personas con discapacidad], [su rol] es fundamental, porque es allí donde los padres, se organizan para generar proyectos, para generar un cambio cultural, para apoyarse ellos. Y desde esa perspectiva, el rol fundamental [de las organizaciones de y para personas con discapacidad] es que ellos de alguna manera logren entender el modelo inclusivo, logren entender el modelo de derechos que les asiste a sus hijos y logren, en ese sentido, influir en la sociedad. Porque ese es el sentido de su asociación... para que haya un cambio cultural, una apertura, una inclusión efectiva, real.”

Representante de la Academia

“[A las organizaciones de y para las personas con discapacidad] les falta [el trabajo] colectivo, ellos son muy individualistas. Yo creo que lograrían conseguir mucho avance, si es que ellos trabajaran en forma agrupada. Generalmente, [las agrupaciones] viven de la caridad, y yo creo que es un error.”

Representante de la Sociedad Civil

“El sector más relevante, que es el usuario, las organizaciones, la sociedad civil, se las arreglan solos, [posiblemente] con una subvención cuando se logran organizar. No es suficiente el apoyo. Son personas que tienen que gastar de su bolsillo para, los mecanismos de información, de coordinación, de acceso a la información.”

Representante de la Sociedad Civil

Desde el ámbito de la academia y del organismo internacional, se articulan ideas que dicen relación con la importancia del rol de la empresa. De este modo, el rol de la empresa consistiría, en otorgar oportunidades de empleo, de manera equitativa a las personas con discapacidad. Este punto, estaría relacionado con disminuir las barreras de entrada existentes en las empresas, por medio de la apertura hacia la inclusión de personas con discapacidad intelectual, en el ideal, desde una lógica estratégica de negocios. Asimismo, se presentan coincidencias, en lo que se refiere al rol de la empresa en la generación de un “buen trato” al interior de la misma, tanto de parte del empleador, como con respecto a los compañeros de trabajo que se vinculan con las personas con discapacidad intelectual. Este trato se entendería como un trato igualitario, dejando de lado a la discriminación o sobreprotección.

Si bien, desde los relatos se reconoce a la “empresa”, como uno de los actores con un rol en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, es importante señalar que, los entrevistados, consideran también parte de este actor, al sector o mundo empresarial, el que incluiría a organizaciones que se relacionan o vinculan con la empresa, como por ejemplo, las organizaciones empresariales, las organizaciones de los trabajadores, los organismos internacionales como la OIT, a través de la Red Global de Empresas para la Inclusión de Personas con Discapacidad, entre otras. Según la opinión de los expertos, todas estas asociaciones o agrupaciones, conformarían el mundo empresarial y podrían significar una fuente de posibles contribuciones o aportes a la inclusión de las personas con discapacidad intelectual, pero no se indican los roles que le competen en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad.

Características en la apertura de la empresa.

“Lo que uno suele ver, [es que] en los compañeros está la actitud acogedora. Pero esa actitud acogedora va acompañada también con una tremenda reticencia a pensar que puedan ser capaces, [porque si no lo son], el costo [se lo] imputan a [los otros trabajadores]. En los sindicatos y en los comités paritarios, hacen la pregunta ¿cómo es posible que Ud. ubique a una persona con estas condiciones? En lo que significa el riesgo de accidentarse. Entonces, se debe trabajar con [los trabajadores] y explicarle, que es una cuestión de derechos. Porque la mayoría de los sindicatos y de los comités piensan que es mejor la pensión [para las personas con discapacidad] y que se vayan [de la empresa].”

Representante de la Academia

“La empresa se rige por las normas del mercado y por la regulación que entregue el Estado. Entonces, más allá de la voluntad y de tener una política interna de querer incorporar [a personas con discapacidad intelectual], la empresa no tiene un rol activo. [Es decir], si quiere contratar a personas rubias, colorinas y la legislación lo permite, lo va a hacer. Aquí no está en juego el rol de la empresa, [aunque] efectivamente entrega los puestos de trabajo. Uno podría solicitar una ley de cuotas, pero eso lo regula el

Estado, no las empresas.”

Representante del Estado

Intermediación laboral, un elemento emergente.

Al realizar la consulta acerca del funcionamiento general del mercado laboral en relación a las personas con discapacidad intelectual, una idea que surge de manera reiterada, es el papel que desempeña el proceso de intermediación laboral en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En general, se advierte un consenso entre los entrevistados, respecto al rol de la intermediación laboral, la cual cumpliría un papel relevante en la inclusión y mantención de las personas con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo. Actualmente, la intermediación laboral de personas con discapacidad puede realizarse por agencias del Estado (OIL) o del sector privado, incluyendo a las organizaciones de la sociedad civil, como fundaciones.

Intermediación laboral

“El desafío es tener oficinas de intermediación laboral que conozcan sobre la temática y que puedan de verdad intermediar entre la persona y el puesto de trabajo, para que esa persona [que] se incluya en la empresa, sea un aporte y forme parte del desarrollo del negocio de la empresa.”

Representante de la Sociedad Civil

“Creo en la intermediación, [creo] que tiene que haber y más aún en discapacidad intelectual...En la discapacidad mental, yo creo que es fundamental la conducción que hace este profesional [de la intermediación laboral]: el acompañamiento, el apoyo. Es él, quien abre el espacio en el mundo del trabajo y es él quien ha podido determinar las competencias del sujeto para hacer [la unión] entre las dos partes. Entonces, el profesional en esta etapa, tiene un rol súper protagónico: recoger [las] competencias e intereses del sujeto versus [las] ofertas disponibles en el mercado.”

Representante de la Academia

“Yo creo que todos los actores que están en la intermediación, tienen un papel clave, sean privados o

públicos. Yo creo que, recogiendo las aspiraciones del colectivo de personas con discapacidades, estas intermediadoras van a tener mucho más claridad, al momento de acercarse a una empresa.”

Representante de Organismo Internacional

En dicho proceso, según la opinión de diversos entrevistados particularmente aquellos provenientes del área de la sociedad civil (fundación) y la academia, el profesional que realiza la intermediación, sea este profesor, terapeuta ocupacional, asistente social, etc., ejerce un mayor protagonismo y su desempeño como intermediador, puede facilitar u obstaculizar la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

En este sentido, la colocación exitosa de una persona con discapacidad intelectual, estaría condicionada por la calificación del profesional que realiza la intermediación en dos temáticas: la discapacidad y el mercado Laboral. Primero, en el tema de la discapacidad, la calificación se entendería no solo en términos de conocimiento sobre normativas y redes de apoyo para la inserción laboral en materia de discapacidad, sino que también, acerca de las distintas deficiencias y necesidades, tanto médicas como sociales, que pueda tener la persona con discapacidad intelectual. Segundo, en relación al mercado laboral, el profesional debe estar calificado no solo acerca de las oportunidades de empleo, sino que además, en orientación vocacional para las personas con discapacidad intelectual. Por su parte, debe estar capacitado en el análisis de los puestos de trabajo disponibles, y en la comprensión de que el mercado laboral, desde la perspectiva de que se trata de un mercado condicionado por el mercado de bienes y servicios y que, por lo tanto, es necesario comprender aspectos del funcionamiento de la oferta y la demanda por empleo, entre otros conceptos.

Por otra parte, desde los relatos, se pone de relieve el que la mantención de la persona con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo, depende de la colocación en un empleo adecuado a las características reconocidas en esa persona. Lo anterior, tanto del nivel de observación y reconocimiento de las capacidades, como de la constatación, por parte del profesional, de la adquisición de hábitos sociales y laborales de las personas con discapacidad a lo largo de todo su proceso de habilitación y formación en el trabajo.

Intermediador y su influencia en el resultado de la colocación.

“Uno de los grandes obstaculizadores es el profesional cuando aborda el tema laboral, [sin] entender el mercado laboral. ¿Y qué quiero decir con eso? El profesional, no conoce el mundo del trabajo, [es decir] habla de incorporar [a una persona con discapacidad intelectual], y no ha ido nunca a una empresa, no ha [comprendido] lo que significa la productividad, la demanda, el grito, el ruido, el riesgo ocupacional, la dinámica. Me parece fundamental, porque si no, las habilidades que él está formando van en desarmonía con el entorno y además no habría ninguna posibilidad de comunicar esos dos mundos. Segundo, cuando este mismo profesional no conoce o conoce poco las tendencias del mercado económico.”

Representante de la Academia

“En Chile no existen intermediadores laborales, no existe la carrera de técnico en intermediación laboral, no existe la carrera de orientación laboral. [Es decir], en términos de rehabilitación, los profesionales están muy bien calificados, pero en términos de herramientas para hacer inserción laboral en Chile, no existe transversalmente ningún profesional ni técnico que tenga la expertiz. Los terapeutas ocupacionales son los únicos que tienen formación, [pero] que es mínima.”

Representante del Estado

“Los procesos de selección “normales”, son totalmente excluyentes para las personas con discapacidad intelectual. [Es decir], nadie va a pasar un Rorschach o un test de 500 preguntas. Eso es excluyente para ellos. No pueden pasar por un proceso de selección de ese tipo. Por esa [razón], tiene que estar este referente, las instituciones [intermediadoras], porque [sabemos] cuáles son las características de las personas y [de esta manera se] favorece, [el] que se mantenga en el puesto de trabajo. Necesitamos conocer a las personas, necesitamos observarlas, saber cómo enfrentan las situaciones de conflicto, como actúan.”

Representante de la Sociedad Civil

“Yo creo que las oficinas de intermediación laboral, las OMIL, no tienen profesionales calificados que puedan evaluar la discapacidad. ¿Y porque es importante poder evaluar la discapacidad? Porque, por ejemplo, si tú no conoces [el tema de la discapacidad], puedes colocar a una persona con epilepsia con una luz intermitente. Lo que te hace la luz intermitente es que estimula el cerebro y activas un nuevo ataque de epilepsia. Entonces, no basta la buena voluntad.

Hay que saber de las distintos tipos de discapacidades, no solamente habilidades, capacidades, destrezas y competencias, sino que además [hay] que saber de discapacidad.”

Representante de la Sociedad Civil

A su vez, se extrae en menor medida desde las ideas planteadas por los expertos, que para obtener un proceso exitoso de intermediación¹⁷, inserción y mantención laboral de una persona con discapacidad intelectual, se requiere de responsabilidades compartidas. Primero, existiría una responsabilidad en los profesionales u oficinas intermediadoras provenientes tanto desde el sector público como del privado, referida principalmente en el inicio del proceso y en la acción de los profesionales para acercar la oferta con la demanda laboral.

Segundo, la responsabilidad de la empresa en este proceso de intermediación, sería visualizada como un proceso de preparación, con la finalidad de entregarles a los trabajadores con discapacidad intelectual, un trato similar como a cualquier otro trabajador. Para lograr esto, sería necesario capacitar a empleadores y trabajadores, previa y posteriormente a la incorporación de una persona con discapacidad intelectual. Estas capacitaciones, entregarían el conocimiento necesario a los empleadores y trabajadores, sobre la temática de la discapacidad intelectual y serviría para bajar el nivel de riesgo percibido por el empleador, el ajuste de expectativas y el trato del resto de los trabajadores, hacia el trabajador con discapacidad intelectual.

La empresa y su influencia en la mantención laboral de la persona con discapacidad intelectual.

¹⁷ El SENADIS, define el proceso de intermediación en las siguientes etapas: evaluación y entrevista, selección de postulantes para cargos solicitados, aprestos laborales, análisis de los puestos de trabajo, colocación laboral, gestión en capacitación, contacto-evaluación-capacitación en empresas y seguimientos laborales (SENADIS, s.f.).

“[En la empresa] hacemos una capacitación, previa a la inclusión. [Allí] entregamos estrategias, especialmente a la jefatura directa y a sus compañeros de trabajo, porque al igual que los papás, muchas veces los propios compañeros de trabajo sobreprotegen.”

Representante de la Sociedad Civil

“Yo creo que el rol de la empresa, cuando ya está incorporado [el trabajador con discapacidad intelectual], es tratarle como [a] cualquier otro trabajador. [Es decir], está cumpliendo una función, [de igual manera] como lo haría cualquier otra persona.”

Representante de Organismo Internacional

“También se capacita a quienes los van a recibir [en la empresa], para que [comprendan] el trato [que se requiere], y por qué este [tema] es importante.”

Representante de la Sociedad Civil

“Las charlas [en las empresas, en el fondo son] una conversación, donde queremos dejar claro que la idea es que traten [a la persona con discapacidad intelectual] como [a] otra persona del trabajo. Que no hagan ninguna cosa especial para tratarlo. [Las personas con discapacidad intelectual] no pueden permanecer en el trabajo, en la medida que no estén cumpliendo con el rol que le asignaron.”

Representante de la Sociedad Civil

“Tiene que haber un sistema adaptado o adecuado adentro de la empresa, donde se establezcan las responsabilidades, con un lenguaje simple y comprensible, con una metodología de inducción en el puesto de trabajo, [como] aprender haciendo. Es decir, mostrándole y señalándole como tiene que hacer las cosas. Después, observando y constatando que el aprendizaje haya sido asimilado por la persona.

Eso es esencial.”

Representante del Estado

6.1.2. Institucionalidad

a) Identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Un primer elemento, que surge de manera general en las opiniones de los expertos y que es reconocido como favorecedor de la inclusión, son los avances obtenidos en los últimos 20 años, en materia legislativa sobre discapacidad, específicamente, la Ley 19.284 y posteriormente la Ley 20.422. Se reconoce como un avance, que la legislación vigente contenga mayores indicaciones con respecto a la inclusión laboral.

Sin embargo, hasta la fecha, no existirían los reglamentos necesarios para operacionalizar cada una de las medidas señaladas en la nueva legislación y de esta manera, hacerlas efectivas. Los relatos son coincidentes en indicar, desde diferentes aspectos, que la falta de reglamentos y regulaciones que hagan efectiva la ley, sería una limitación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Ley 20.422: avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

“Hay política pública, hay legislación, pero si no hay nadie [que la implemente], no hay nadie detrás de esto para que se haga [efectiva], no hay cambio cultural y al no haber cambio cultural, no se internaliza.”

Representante Sociedad Civil

“[Chile] tiene leyes muy antiguas, que no permiten [la inclusión] o que no se hacen cumplir. Eso desfavorece. [Por] otro lado, la aparición de esta nueva ley, la 20.422 y también la reforma previsional, ha sido una de las cosas más significativas e importantes que ha ocurrido...El traspaso de la antigua ley a la 20.422, si bien ha abierto las puertas [a la inclusión] en varios aspectos, no tiene todas las regulaciones que uno quisiera para que pueda hacerse efectiva. [Es decir], no es una ley que diga “esto se hace”, [más bien], solo sugiere. Entonces, no tiene un gran impacto. Lamentablemente, la ley no tiene regulaciones.”

Representante de la Sociedad Civil

“Otro aspecto relevante, [es que] hoy día hay leyes. Hay una convención suscrita por el Estado de Chile. Entonces, esto ha ido creando una conciencia, [quizás] no tan distinta como quisiéramos, pero distinta a aquella conciencia paternalista [o] filantrópica. Entonces, en ese sentido, hay un avance notable.”

Representante de la Sociedad Civil

“[En la ley 20.422], no hay ninguna medida directa al fomento del empleo. Ninguna. No están regulados, ni existen los centros laborales de empleo, no está regulada, [ni existe] ninguna medida especial para enclaves laborales...[Un] facilitador desde el Estado, hoy en día, es el marco legal, la ley 20.422. [Esta] hace un aporte bastante modesto.”

Representante del Estado

“[Desde] lo que significó promulgar la ley de integración de personas con discapacidad [hasta] ahora, el desarrollo ha sido grande y con la nueva ley, uno espera que sea todavía más grande. Esta ley, [la 20.422], recoge de mejor manera el modelo y los cambios de paradigma. Ese es un tema no menor.”

Representante de la Academia

A su vez, se indica en menor medida, que estos avances en materia legal, no bastan para generar el cambio cultural necesario para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Asimismo, los reglamentos pertenecientes, en su mayoría, a la Ley 19.284 y específicamente en el tema de acceso universal, son vistos como logros sustantivos, pero que sin embargo, la debilidad presente en la fiscalización, estaría generando una visión de impunidad, lo que desmotiva las acciones futuras.

Por otra parte, desde la percepción del representante del Estado, se observa que la ausencia de políticas públicas diferenciadas

según las distintas discapacidades, perjudicaría a las personas con discapacidad intelectual, ya que muchas de las medidas que se han implementado, como por ejemplo, favorecer la contratación de personas con discapacidad en servicios públicos, el financiamiento de las ayudas técnicas, entre otros, dejarían a las personas con discapacidad intelectual desfavorecidas dentro de este colectivo.

Leyes, fiscalización y regulación.

“[Al indicar] los avances en el tema de la discapacidad, el tema de las barreras arquitectónicas, nos guste o no nos guste, con defectos o sin defectos, está puesto. Nos guste o no, nos falta mucho, pero hay una ley, una normativa, si [presionáramos] la podríamos hacer cumplir. Hay un salto, pero falta. [Al indicar] lo que está pasando en integración laboral, el salto es enorme.”

Representante de la Academia

“[Existe] la ley, pero no hay una regulación constante o sistemática y eso es algo que está en deuda [por parte del Estado]: la aplicación de esta ley. [Esto] es algo que tienen que supervisar, para que efectivamente se realice, porque está en el papel, pero no hay una normativa que sancione por un no cumplimiento.”

Representante de la Sociedad Civil

Políticas públicas diferenciadas para el colectivo de personas con discapacidad.

“Las funciones que [indica] la [ley] 20.422, es uniforme para todas las discapacidades. No establece condiciones diferenciadas por tipo de discapacidad. Por ejemplo, una de las medidas que [incorpora] la nueva ley es que los organismos de organización del Estado, tomen medidas especiales para selección [y contratación] de personas con discapacidad, [dándole preferencia] a las personas con discapacidad siempre y cuando se encuentren en [igualdad] de condiciones y de mérito. En este caso, las personas con discapacidad intelectual, muchas de ellas, no tienen formación formal. [Hay] un porcentaje bastante bajo que tiene cuarto medio. Entonces, al ser así [la medida], ya estamos en una condición de desventaja frente al otro, independiente de que exista una medida afirmativa para que esa persona se incorpore. En el caso de la personas con [otro tipo de] discapacidad, allí es un poco más distinta [la situación] porque, muchas de ellas, si tienen un nivel de formación y de capacitación, bastante alto... Hay una contradicción importante en la ley actual [la ley 20.422]. Las ayudas técnicas, “Tasis: tecnologías asistidas y servicios de apoyo”, tiene ayudas técnicas para personas con discapacidad física: todas las sillas de ruedas, bastones, carros, en fin, todos los dispositivos de asistencia para la movilidad; [para personas con discapacidad] auditivas: audífonos, aparatos de amplificación de sonidos; [para personas con discapacidad] visual: programas computacionales, software, bastones guías y ¿qué ayuda técnica hay para personas con discapacidad intelectual? Ninguna. No hay acompañante. No se ha definido todavía el apoyo sicopedagógico, no se ha definido tampoco, el acompañamiento, los maestros guías, no existe eso. Entonces, está bastante desfavorecido este grupo en particular, tanto en términos legales [sobre el tema de la] discapacidad en general y mucho más, en el tema de acceso al empleo.”

Representante del Estado.

En particular, en el caso de la medida establecida sobre la contratación de personas con discapacidad en organismos del Estado, la falta de formación de las personas con discapacidad intelectual, no les permitiría llegar hasta la instancia de decisión de un proceso de selección, lo que las dejaría sin oportunidades de postulación, diferente del caso para personas con otros tipos de discapacidad. En relación al financiamiento de ayudas técnicas, se indicaría que no existe una definición ni financiamiento de ayudas para las personas con discapacidad intelectual, al contrario de las ayudas técnicas para las personas con discapacidad física, auditiva o visual, lo que desfavorece la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual.

Un segundo elemento identificado a partir de lo señalado por los entrevistados, es la dualidad que existiría entre el discurso que lleva incorporado el nuevo enfoque de derechos presente en la legislación vigente y la práctica efectiva de este enfoque. Esta diferencia se manifiesta en distintos ámbitos, por una parte, se indica que aún existen leyes que presentan enfoques anteriores al actual enfoque de derechos.

Para los entrevistados, un ejemplo de esto es la ley 18.600, que Establece Normas sobre los Deficientes Mentales, la cual presentaría una debilidad en relación al enfoque de derechos, evidenciando claros abusos, como se aprecia en la opinión de los expertos provenientes desde el Estado y de la sociedad civil (fundación), acerca de la posibilidad que tiene el empleador, de pactar libremente el sueldo con la persona con discapacidad intelectual, sin resguardar el derecho de los trabajadores con discapacidad intelectual como de los otros trabajadores, en la aplicación de las normas

de un salario mínimo. Por lo tanto, favoreciendo al empleador y no al trabajador con discapacidad intelectual.

Enfoque de derechos: diferencias entre el discurso y la práctica.

“Ley 18.600, hay que derogarla, porque es un abuso. [Tiene] ese artículo que dice que [el empleador] puede pactar libremente el sueldo con la persona con discapacidad mental y solo ella. Eso es abuso. Yo la puedo contratar por 20 mil pesos mensuales y es legal.”

Representante de la Sociedad Civil

“La conceptualización actual de la discapacidad permite que las políticas públicas que se establezcan para este grupo, puedan ser súper efectivas en términos de inclusión. Lo permiten, porque existe una conceptualización real que mide el impacto de la discapacidad en todos los ámbitos. [Es decir], una política pública [que] considere [el] paradigma que entrega la CIF, puede ser tremendamente efectiva en términos de inclusión. Ahora lo que falta es crear la política pública. La ley de discapacidad intelectual, que incluye la intelectual y la psiquiátrica, [tiene] un artículo donde se habla de la inclusión laboral. Esta ley, [que] se revisó hace poco, [en] el artículo 15 y 16, [tiene] una regulación [que] no es a favor de la persona [con discapacidad intelectual], sino que es a favor, del empresario. [Lo anterior], porque no establece el mínimo imponible, sino que establece un salario que se acuerda entre las partes, entonces [las personas con discapacidad intelectual] quedan en una posición peor, incluso, que las otras discapacidades.”

Representante del Estado

“La ley 18.600 es nefasta, es un claro abuso, Entonces, esa [ley] no debiera existir.”

Representante de la Sociedad Civil

“Entonces yo creo [el enfoque de derechos], ha evolucionado, impactado y está en las políticas. Pero, yo creo que uno debe ver mejor, que tan consistentes son estas políticas respecto de los paradigmas y de los modelos actuales. No lo tengo tan claro. Cuando se financia un proyecto, probablemente está con ese paradigma, pero en la ejecución del proyecto, yo tiendo a ver que todavía los modelos, no están vigentes. Creo que [existe] una distancia entre la práctica real y el discurso. Hay una brecha muy grande...”

Creo que [en] la práctica, y no hablo solo de discapacidad intelectual ni solo de discapacidad en el mundo de la educación, la práctica [de la] discapacidad en salud, en educación, en lo social, sigue siendo una práctica más añeja que el discurso.”

Representante de la Academia

Además, se señala que las áreas de salud y educación, están marcadas por este tipo de diferencias entre el discurso y la práctica, reflejándose esta dualidad en las políticas y programas desarrollados por ambos sectores. Se indica que, si bien en sus objetivos incorporan los nuevos paradigmas y enfoques, en la práctica, su implementación y resultados difieren de ellos. Lo anterior sería relevante para el ámbito laboral, ya que estas áreas se vinculan a través de la formación de la persona con discapacidad, la que debería estar en sintonía con el enfoque de derechos y de inclusión social planteado, tanto en la Convención, como en la Ley 20.422.

Una tercera idea que surge de manera generalizada en la reflexión de los expertos, tiene relación con la ausencia de elementos o vacíos legales, respecto a tres temas específicos, los cuales por el contenido de las opiniones, serían claves para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

El primero tiene que ver, con la falta de legislación respecto a medidas específicas para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental, en relación a la

falta de incentivos, subsidios u otro mecanismo dirigido a la persona con discapacidad intelectual o a la empresa, que facilite la contratación de personas con discapacidad. Se entiende, para los informantes, que el proceso de colocación en un puesto de trabajo, conlleva un costo para la empresa, un riesgo que no tendría que asumir solo, sino con apoyo del Estado. En este sentido, las opiniones convergen al señalar que los incentivos serían el complemento a la apertura de oportunidades generadas desde la empresa y lo que contribuiría a la mantención en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad. De esta manera, el riesgo de contratación, sería asumido de manera compartida entre la empresa y el Estado.

Falta de medidas específicas para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

“Hay ciertas limitaciones en la colocación, que tienen que ver, con que habiendo un puesto de trabajo susceptible de ser desarrollado por [las] competencias de una persona con discapacidad, si ese puesto de trabajo requiere adecuaciones, va con costo a la empresa. Entonces, le estamos pidiendo a la empresa que se arriesgue y además que arregle el puesto de trabajo. Ahora, la empresa podría hacerlo, pero el elemento que favorecería, si la empresa toma el riesgo y pone la voluntad, [sería] una iniciativa [de apoyo económico]. [Este apoyo] no va para la empresa directamente, [si bien] lo ejecuta la empresa, favorece la posibilidad de incluir [a] personas con discapacidad...En el mundo de la empresa, puede haber la voluntad, pueden [existir] las condiciones, pero mientras eso no se cruce con ciertos incentivos, para el mejoramiento de los puestos de trabajo, o [la] adecuación a los puestos de trabajo, para generar cierta solvencia para la preparación [de la] persona [con discapacidad], [para que] se desempeñe y desarrolle en el puesto de trabajo... Si no está aquello, es complicado. No existe una legislación, por ejemplo, referida a incentivos, ni a cuotas, ni a nada.”

Representante de la Sociedad Civil

“[Es necesario que] el Estado genere estímulos para la contratación de personas con discapacidades. [Estos] pueden ser estímulos económicos, beneficios fiscales, cuotas [y las] acciones positivas.”

Representante de Organismo Internacional

“No existe ningún beneficio económico para las empresas. [Existen] los subsidios a la contratación de grupos vulnerables, pero es un incentivo, una bonificación a la contratación, que es una medida que no está establecida [como] una medida permanente, porque [no] está establecida por ley.”

Representante del Estado

Dentro de este mismo punto, se aprecia desde los relatos provenientes de la academia, de organismo internacional y de la sociedad civil, que las cuotas no serían una buena opción como medida para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Lo anterior, por el carácter obligatorio que implicaría la implementación de esta medida, afectando por una parte, la libertad de los empresarios de manejar su empresa y, por otra, la generación del cambio cultural que se espera en la sociedad y asimismo en el sector empresarial.

Cuotas ¿una medida para favorecer la inclusión laboral?

“[La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual] no debiera ser, ni porque obliguen [a la empresa] a través de una cuota, ni por beneficencia. Pero eso en el mundo de los ideales. Como los ideales no están, yo creo que uno sí o sí, de alguna manera, debe recurrir a los incentivos o a las fórmulas. Por eso se plantea más el incentivo tributario que las cuotas. Las cuotas se evaden y esa es una realidad. La idea, es que este empresario, [vea] el tema con objetividad. Eso significaría que él hiciera procesos de selección adecuados, que permitan [a] las personas que son diferentes, [tener] acceso [a un empleo] desde el sistema de selección.”

Representante de la Academia

“Yo te diría, que desde la perspectiva empresarial, es bien complejo [la aceptación de la cuota]. Hay quienes opinan que la cuota es la única manera de hacerlo, porque o si no, las empresas no lo hacen. Desde lo que yo conozco del mundo empresarial, posiblemente [hay] voces disidentes de esa postura. La obligación de contratar a alguien por cuotas, [puede] menoscabar el derecho del empresario de manejar su empresa.”

Representante de Organismo Internacional

“Es cierto, no tenemos ley de cuotas, no existen esas cosas, [pero] son perfectamente discutibles. [Es decir], las cuotas no necesariamente van a implicar una mayor velocidad de inclusión de personas [con discapacidad intelectual].”

Representante de la Sociedad Civil

El segundo elemento considerado como un tema pendiente y que se articula desde los relatos provenientes desde la sociedad civil, el Estado y la academia, es la provisión de un servicio de transición entre la salida del área educativa y la inclusión al mundo laboral. Anteriormente, se ha reconocido la importancia de los procesos adaptativos que deben experimentar las personas con discapacidad intelectual. Es por esta razón, que la inexistencia de una figura legal y de regulaciones respecto a los talleres laborales, entendidos estos como un proceso de transición, dejaría sin opciones a muchos jóvenes que salen de la etapa escolar, o a personas adultas que requieren de una formación y habilitación para su incorporación al mercado laboral.

Para quienes participaron de las entrevistas, los talleres productivos, laborales o protegidos existentes, en la práctica, no son efectivamente productivos y tampoco existe una figura legal para crearlos,

mantenerlos y supervisarlos, permaneciendo al alero de fundaciones, organizaciones sociales, entre otras. Se indica, que distintas organizaciones vinculadas a las personas con discapacidad intelectual, interesadas en brindar este servicio, deben buscar figuras

Falta de servicios de transición: educación-empleo.

“[Respecto a los talleres protegidos] Legalmente no están validados. Entonces cuando dicen talleres protegidos o productivos, ¿qué están diciendo? Están diciendo algo que en la práctica no existe. Entonces, ¿cómo se logra satisfacer una necesidad de esta población, que claramente no va a poder colocarse, pero que necesita espacios más dignos, que necesita satisfacer su necesidad de trabajar?”

Pero trabajar de verdad, no recibir un incentivo.”

Representante de la Sociedad Civil

“[Los talleres productivos son] tremendamente relevantes. [Aquí] lo único que se ha hecho es prolongar el tema escolar... no se ha pensado en esa salida, y no es solo pensando en los que salen desde las escuelas, si no que cualquier persona con discapacidad que no está en una escuela, que ya es mayor y que requiere un espacio, un lugar donde él pueda habilitarse para el trabajo, el trabajo en el mercado abierto o trabajo familiar o trabajo protegido, lo que sea, pero requiere vivir un proceso, y eso nuestra ley nunca lo ha tenido, ni lo tiene la nueva, ni siquiera por casualidad. De verdad, yo he aprendido con la propia experiencia, que objetivamente los talleres laborales requieren un soporte económico súper importante.”

Representante de la Academia

“Lo que pasa es que la formación para el trabajo, es para todos aquellos que pueden salir al mercado competitivo. Hay que formar [en] talleres protegidos [a] todos aquellos quienes, dada la severidad de la discapacidad, no pueden integrarse o lo tomas como un espacio de transición mientras madura, porque su proceso de maduración es más lento.”

Son dos cosas distintas.”

Representante de la Sociedad Civil

legales para su realización, presentando de esta manera, muchas debilidades tanto legales como económicas, así como una difícil mantención de la organización o la falta de coherencia en sus objetivos, con respecto al enfoque de derechos.

Características de los talleres: laborales-protégidos-productivos.

“[El Ministerio del] trabajo en este país no se pronuncia con el tema, no hay nada para personas con discapacidad. [Por ejemplo], la transición desde la salida del colegio al mundo del trabajo. En nuestro país no hay nada y [de esto] en América latina, hay en todas partes. Pero [en Chile] ¿de quién son los talleres? de organizaciones civiles, no hay nada del Estado. El Estado no asegura ese proceso y al no asegurarlo, los colegios se ponen más protectores, porque no saben cómo egresar al joven de 24 [años]: o los [dejamos salir solos] o lo seguimos dejando en los talleres. Talleres que inventan los papás o las ONG´s a través de un proyecto.

Hay muchas [personas con discapacidad intelectual], que no van a ese mercado competitivo y que no tienen las herramientas [necesarias para hacerlo]. Entonces, [lo que se] tiene, [son] talleres laborales que son [solo] proyectos y que [por esa razón] no duran. Su coherencia con [el] discurso no es efectiva, dicen: “somos productivos, porque le pagamos a los trabajadores. [Pero] le pagan incentivos. Ningún taller paga sueldos ¡ninguno! Hay [algunos] talleres que se aseguran [los recursos con la] obtención de proyectos que los subsidian. [Es decir], [se] busca la figura [para obtener] [un] subsidio, pero no se [está generando] el recurso como empresa. [Así] aprendí que los talleres tienen una dificultad real y [es] que requieren un soporte profesional, [ya que] los talleres tienden, a tener un profesional y dos monitores o un papá y dos voluntarios. Eso, no es productivo, no [es] laboral.”

Representante de la Academia

“Hasta hace algún tiempo atrás, las escuelas especiales tenían [la] modalidad de talleres laborales, aún la tienen. [Estos talleres] tenían: carpintería, repostería, costura, bisutería. Y esas eran las habilidades laborales que aprendían [las] personas con discapacidad intelectual] en Chile para insertarse laboralmente. ¿Cuántas personas trabajan en ese rubro? Muy pocas, probablemente, como autónomos o trabajadores independientes. Pero nadie trabaja en esos rubros en forma dependiente. Entonces, existe todavía, un desequilibrio entre las herramientas que se entregan y un desconocimiento absoluto de lo que se necesita en el mercado.”

Representante del Estado

“Primero, para las personas con discapacidad intelectual, en general, no hay formación para el trabajo. No hay. Lo que hay, son talleres extremadamente protegidos, donde no le enseñan ningún hábito, donde no le enseñan ningún oficio y donde finalmente la persona no sale enriquecida”.

Representante de la Sociedad Civil

A modo de ejemplificar, se señala que existirían talleres laborales pertenecientes a un nivel socioeconómico alto, los cuales serían financiados a través del pago de matrícula y en los casos de nivel socioeconómico bajo, las opciones se delimitarían a proyectos de poca duración, sin opción de recibir sueldos, y sin garantizar la adquisición de las habilidades en las personas con discapacidad intelectual. En muchas ocasiones, los proyectos concursables serían desarrollados por los padres o asociaciones de padres y debido a distintas razones, no perdurarían en el tiempo, lo que generaría incertidumbre y poca coherencia con los principios de la ley y la convención.

Características de talleres laborales de nivel socioeconómico alto.

“Hablar de talleres laborales, no es hablar de protección social, así [nada más]. No es de beneficencia social ¿Por qué? porque no hay otra fórmula. Los [talleres] que [existen], es porque los papás pagan matrículas y por eso duran, porque los papás pagan igual que [en] la universidad: 200 mil pesos, 150 mil pesos. Pero no es un taller entonces.”

Representante de la Academia

“Hay mucha institucionalidad de personas con discapacidad mental de un nivel socioeconómico alto, que están en todo: tienen teatro, danza, pintura ¡Qué bueno que exista! Pero [a los] jóvenes [de este taller, vulnerables socioeconómicamente], nosotros [los enfocamos] al hábito laboral y a la inclusión.”
Representante de la Sociedad Civil

El tercer elemento considerado como un tema pendiente, que se extrae a partir del análisis de los relatos de los expertos, se refiere a la falta de políticas públicas inclusivas y de políticas coordinadas en búsqueda de la convergencia del objetivo central de la ley, que es lograr la plena integración de las personas con discapacidad. Esto último, se entiende como la falta de aplicación de los principios establecidos en la ley 20.422, en especial, a la falta de diseño universal, acceso universal e Intersectorialidad de muchas de las políticas públicas. Desde esta misma perspectiva, aparece la necesidad de fortalecer el trabajo en Red de organismos públicos en la inclusión de las personas con discapacidad.

Una condición existente que se menciona de manera generalizada entre los entrevistados, es el reconocimiento del positivo aporte que ha tenido la Reforma Previsional en la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad. A través de la Pensión Básica Solidaria, la persona puede incorporarse a un empleo, manteniendo dicha pensión si cumple con algunos requisitos y recuperándola de manera expedita e integra si deja de trabajar, en comparación al periodo anterior a la reforma. Lo anterior, supondría una fácil incorporación al trabajo a través de la eliminación de barreras culturales presentes en las mismas personas con discapacidad y sus familias. Sin embargo, se menciona que la poca difusión y comprensión de esta medida, en especial en las familias de las personas con discapacidad e incluso dentro de los propios profesionales del área, disminuiría los efectos positivos de la Reforma.

Pensión básica solidaria de invalidez- PBSI.

Un aporte de la reforma previsional.

“Yo creo que [la PBS] ha tenido un impacto bastante positivo. Es una medida que favorece la motivación que tienen las personas [con discapacidad] de celebrar contratos de trabajo y también favorece la condición socioeconómica que tiene la persona [con discapacidad], porque es un ingreso mensual permanente y fijo.”

Representante del Estado

“Lo que ha permitido que [las personas con discapacidad] puedan tener contrato de trabajo, es la reforma previsional. Antes perdían la pensión si eran contratados. [Entonces, las [personas con discapacidad] preferían mantener la pensión [ante] la posibilidad de que no continuaran en el trabajo. Se luchó por años por eso.”

Representante Sociedad Civil

“[La pensión] tenía un efecto negativo tremendo. Sin embargo, como se hace ahora: [se] puede perder y recuperar, tantas veces como [se] pierde y se recupera [un] empleo. Creo que la PBS es algo necesario.”

Representante de la Sociedad Civil

En síntesis, desde el análisis de los relatos, acerca de la identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual, se advierte que existen

condiciones formales de variado tipo, que obstaculizarían o favorecerían la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral. Los factores agrupados se muestran en el cuadro N°16.

Cuadro N°16. Factores formales que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Favorece	<p>Ley 20.422. Reforma previsional-PBSI.</p>
Obstaculiza	<p>La Ley 18.600. Falta de reglamentos de la Ley 20.422. Falta de regulación para talleres laborales y protegidos. Falta de legislación referida a incentivos o a cuotas que beneficien la contratación de personas con discapacidad intelectual. Falta de políticas públicas inclusivas, coordinadas e intersectoriales. Falta de políticas públicas con mecanismos de diferenciación según tipo de discapacidad. Falta de difusión de leyes y reglamentos existentes en discapacidad. Falta de investigación sobre los resultados e impacto de las políticas, programas y proyectos tanto del Estado como desde los privados, en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad. Lo anterior, en especial en los proyectos de fondos concursables.</p>

Fuente: *Elaboración propia.*

b) Identificación e incidencia de las dinámicas de conducta y códigos de comportamiento, que facilitan o dificultan la inserción y el mantenimiento en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En el marco de las condiciones informales (conductas y comportamientos de la sociedad en general), y ante la pregunta sobre cuáles son los aspectos facilitadores y obstaculizadores en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual, se presentan consensos en las apreciaciones de los expertos, acerca de las conductas que dependiendo de su grado de presencia o ausencia, podrían facilitar u obstaculizar la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En su mayoría, las opiniones advierten de conductas referidas a la familia y a la empresa, considerando en la primera a los padres, familiares o cercanos que viven con la persona con discapacidad intelectual, y en la segunda, tanto a los empleadores como a los trabajadores y a las organizaciones sindicales. Aparecen también, los comportamientos de las personas con discapacidad, de las organizaciones de y para personas con discapacidad y en una menor cantidad se indican los comportamientos de

los profesionales tanto del área salud como de la educación, formación, intermediación, entre otros. De manera aislada aparecen las conductas de la prensa, indicando que aún existen muchos prejuicios, en especial al publicar o señalar en titulares de prensa, hechos negativos producidos por personas con discapacidad intelectual en donde se destaca la condición de discapacidad.

Si bien se indican aspectos que se encuentran de manera transversal en la sociedad, como la sobreprotección, los prejuicios, la ignorancia y el desconocimiento sobre los temas de discapacidad, los expertos reconocen conductas que caracterizan a los actores que se relacionan con las personas con discapacidad.

Con respecto a las conductas o actitudes de la familia, los entrevistados reconocen los avances en el conocimiento de la temática y la forma de relacionarse con el familiar con discapacidad intelectual. No obstante, indican que aún están fuertemente influenciados por niveles de sobreprotección, lo que incide en todos los procesos de formación e inclusión laboral, principalmente en la adquisición de habilidades como la autonomía (traslados, manejo de dinero, toma de decisiones, etc.) y en la motivación para trabajar en un mercado competitivo (subvaloración del trabajo que realiza la persona con discapacidad intelectual). Pero por otra parte, el apoyo familiar resultaría un facilitador para la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual, en la medida que se disminuya progresivamente la sobreprotección del grupo familiar, en los casos en que se presenta.

Desde los relatos de los representantes del ámbito de la sociedad civil y de la academia, se encuentran convergencias en relación a que este apoyo familiar se lograría en el momento en que la familia posea un mayor conocimiento de la situación de discapacidad que presenta su familiar, desde la mirada de inclusión social e integrándola activamente en los procesos de habilitación junto a los profesionales, lo que incentiva y aumenta la probabilidad de éxito en la colocación laboral.

El apoyo familiar contribuye al éxito de la inclusión y mantención laboral.

“Cuando uno habla de habilidades para la vida, [que] en la discapacidad intelectual es tan importante y fundamental para llegar al tema laboral, si los papás no entienden la importancia que tiene que el [joven con discapacidad intelectual] elija su ropa, que resuelva [lo] quiere ponerse, [los jóvenes] tienen que poner la mesa, aunque le quede [mal], tiene que ir a comprar el pan.

Difícilmente vamos a lograr que vaya a trabajar [si no sabe] tomar la micro para ir a trabajar, [por ejemplo]. Entonces, esa familia protectora, no ha sido habilitada como familia para acompañar el proceso y agota [a los profesionales], [por eso se les] deja afuera. [La familia] no puede estar hablando de mercado abierto y llevando al [joven con discapacidad intelectual] de la mano.

Entonces, [se produce un] choque, después de años en un sistema, en donde a la familia [se] le dijo: venga a reuniones de apoderados, venga a buscarlo a la salida puntualmente... [Es decir], protéjalo y después le digo, déjelo, [ahora] se tiene que ir solo.

*Entonces, [para] la familia [es] muy difícil.
[Para los profesionales], no es fácil trabajar con [las] familias, pero tampoco lo hemos hecho más fácil”.*

Representante de la Academia

“[La familia] es vital en el desarrollo de los jóvenes. Sin embargo, cuando hay una discapacidad de tipo mental existe muchísima sobreprotección y la sobreprotección no es muy buena. Por ejemplo, [los

padres] dicen: el día de pago, yo lo voy a buscar, yo le manejo la plata. Entonces, si la persona es capaz de trabajar y ganarse su dinero, correspondería también que esa persona pudiese distribuir el dinero en lo que ella [o] él necesita. En la medida de lo posible, es el joven el que debe tener autonomía para llegar e irse del trabajo y también para manejar su remuneración...No estoy diciendo que hay que dejar de lado a la familia, [si no] que la familia tiene que estar tremendamente informada de las condiciones [necesarias para la inclusión], y así la familia [es] la que nos puede ayudar. Porque cuando yo lo coloque [a] ese joven [con discapacidad intelectual] debe tener el hábito de la hora, porque o si no, lo van a [despedir]. Entonces, hay que ir [mejorando] el trabajo con la familia, [porque] es muy relevante cuando necesitamos estímulos. Pero también hay que delimitarlo, para que no exista sobreprotección o cuando sencillamente no dejamos que la persona con discapacidad mental, asuma su rol en plenitud. Ahí se dice muchas veces que: "la familia discapacita mucho más a la persona de lo que realmente es. Lo que como profesional tengo que hacer, es acompañar al padre o a la madre, para que no haya sobreprotección...[para que entreguen] apoyo, pero no sobreprotección."

Representante de la Sociedad Civil

"Es muy importante que la familia apoye a la persona que está en [un] proceso de rehabilitación, de formación y de inclusión. La familia tiene que saber en qué está [su familiar con discapacidad], muchas veces no tienen idea. Nos pasaba, [por ejemplo], que muchos de los usuarios faltaban [al taller], porque tenían que quedarse cuidando al sobrino. Entonces, la importancia que [se] le da a este proceso [al interior de la familia], no es tanta. Nadie va a faltar al trabajo porque tiene que quedarse cuidando al sobrino. Entonces, es importante poder involucrar [a la familia] como apoyo. Porque a veces trabajar con familia, puede tener dos caras: hay familias que no entienden bien, van a ser muy sobreprotectoras o a veces, van a minimizar las capacidades de los usuarios. Entonces, [la idea] es [saber] cómo involucrarlos para que sean efectivamente un apoyo y no obstáculo para [el] proceso de inclusión. Que logren visualizar a su familiar [con discapacidad intelectual], como una persona que puede aportar y no como [la persona a quien] tengo que hacerle las cosas, o él que no sirve, que no está haciendo nada, que es flojo."

Representante de la Sociedad Civil

"Todos los mitos y los prejuicios que existen en torno a la discapacidad intelectual son muchísimos. Aquí encontramos todo el tema de la sobreprotección por parte de los familiares. [Un facilitador viene] desde la familia. [Hoy existe] una menor sobreprotección, una mayor visión de integración y de inclusión. [Se] podría decir [que hay] un cambio cultural que se está recién generando, en la sociedad civil, [sobre] a la inclusión de las personas con discapacidad."

Representante del Estado

A su vez, se encuentran coincidencias en las ideas planteadas por los expertos del ámbito de la academia, sociedad civil y del Estado, en señalar que lo anterior se proyecta en las organizaciones de y para las personas con discapacidad, en donde aún persiste la mirada de tipo asistencialista dentro de ellas, a la espera del apoyo estatal y reforzando indirectamente la sobreprotección por parte de los familiares hacia las personas con discapacidad. Además, se indica que las organizaciones se caracterizan más, por acciones de tipo acogedoras entre sus pares, que por acciones pro-inclusión. La falta de trabajo cooperativo o en red entre las organizaciones o la ausencia de la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, serían otras de las características de estas organizaciones.

Asistencialismo en las organizaciones.

“Todas [las personas con discapacidad] tienen sus organizaciones, [pero] están todos peleados con todos. Les falta ese [trabajo] de colectivo. Creo que [se] lograría conseguir avanzar mucho, si es que ellos trabajaran en forma agrupada. Generalmente las instituciones viven de la caridad, [lo] que es un error [y provoca] un celo [con] la información súper grande. [Las agrupaciones] no trabajan en forma colaborativa. En general, el objetivo que tienen [las organizaciones de padres] es acoger, sobre todo las organizaciones de personas con discapacidad mental...”

Representante de la Sociedad Civil

“[las personas con discapacidad intelectual], dependiendo de cuanto [son] capaces de discernir, él y su familia, [están] en esta posición [de], “esperando el beneficio”, “de más bien que le hagan un favor” o [incluso] de incorporarse [al mercado laboral], pero como para ir a pasarlo bien, no para producir.”

Representante de la Academia

“Hay muchas organizaciones de padres de jóvenes con discapacidad intelectual, que tienen esta lógica interna, [esta] forma de relacionarse desde la sobreprotección. Los [tratan como los] eternos niños, como las eternas guaguas, los visten como niños, les hablan como niños, y tienen 40 años y siguen siendo los niños de la familia. Entonces, eso es un factor que no favorece la inclusión y que tiene que ver con lógicas [internas], que ahora [se encuentran] más parceladas y más encapsuladas, pero que existen.”

Representante del Estado

Sin embargo, esto contrasta con la visión planteada por los representantes del Estado y de la sociedad civil, en relación a la experiencia del trabajo en Red de algunas agrupaciones ¹⁸, señalando que esta actitud asistencialista, está disminuyendo considerablemente. En este sentido, se plantea que un facilitador sería la participación más activa por parte de las agrupaciones en la difusión de los derechos de las personas con discapacidad entre sus pares y hacia el resto de la sociedad, visibilizando la temática de la discapacidad, y haciéndola más cercana a las personas.

Red Incluye, es un facilitador.

“Yo creo que la formación de [la] Red Incluye ha sido un facilitador, porque no se ve [una] institución aislada que está tratando de hacer espacios, sino que se ve que es un conjunto de entidades, que tienen un peso y que se están abriendo caminos. [Es decir], acá se han aunado criterios [y] se han aunado fuerzas, para poder abrir los espacios [de inclusión laboral].”

Representante de la Sociedad Civil

“Desde que empezó a funcionar la Red incluye hasta ahora, yo creo que ha habido una evolución increíble en términos conceptuales. Porque estas instituciones partieron con una mirada muy asistencialista, desde la rehabilitación [y] con muy pocas herramientas en el manejo laboral. Yo diría que desde el 2007 hasta la fecha, [se] dio un cambio de mirada.”

Representante del Estado

¹⁸ La experiencia citada corresponde a la Red Incluye. Esta red está integrada por organizaciones que buscan de manera conjunta contribuir a equiparar las oportunidades de acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad, bajo la perspectiva de los derechos humanos.

Sector empresarial: mitos y prejuicios.

“Creo que [de lo que] se trata, [es] de eliminar prejuicios que puedan existir [en la empresa], prejuicios o desconocimiento, [porque] puede ser que no haya prejuicio, sino mucha ignorancia. Creo que todo lo que [digo] del sector empresarial, no es exclusivo del sector... Eso es societario. Hay mucha ignorancia, mucha falta de sensibilización.”

Representante de Organismo Internacional

“Cuando no hay una intermediación, la empresa naturalmente discrimina y lo hace por desconocimiento. El empresario no tiene porqué saber que la persona tiene habilidades para hacer a, b, c o d. Él, lo único que hace es mirarlo y ver su discapacidad. [Entonces] lo que hace es discriminar y además lo hace desde la pena.”

Representante de la Sociedad Civil

“La apertura desde las empresas incide en forma positiva, versus, el prejuicio y desconocimiento que pueda existir [al interior de esta]. Eso es lo más general y, además, es el punto de partida.”

Representante de la Sociedad Civil

“[Por ejemplo, esto de] creer que [las personas con discapacidad intelectual] pueden ser más productivos que otros, porque no se distraen. Entonces, hay preconceptos o [prejuicios] respecto al sujeto, que están basados en la falta de información. En general, porque es un sector de la población que ha estado marginado, oculto y nunca [se ha] mirado a una persona con discapacidad intelectual como sujeto productivo. Entonces hay un desconocimiento enorme respecto de las personas y sus derechos.”

Representante de la Academia

En relación a las conductas y actitudes presentes en el sector empresarial, se aprecia desde las opiniones de los expertos de los ámbitos de la academia, de la sociedad civil y del organismo internacional que, en términos generales, estas conductas responden a la existencia de mitos y prejuicios en torno a las personas con discapacidad intelectual. Específicamente, para el caso de las personas que poseen algún tipo de discapacidad intelectual, estos mitos y prejuicios se presentan en la sociedad, de manera acrecentada. Se advierte en este sentido, que se consideran mitos, la idealización de las personas con discapacidad en relación a un mejor nivel de producción en ciertos puestos de trabajo, porque, entre otras cosas, no se distraen. Esto, especialmente cuando se relatan experiencias de inclusión laboral. Por otra parte, en el caso de los prejuicios presentes, en general en el sector empresarial, se encontrarían el mal desempeño y por consecuencia, una baja en la productividad.

La apreciación de los entrevistados indica que lo anterior, es fruto de la falta de conocimiento acerca de la temática de la discapacidad en el sector empresarial. Además, se señala que la capacitación a los trabajadores y a las jefaturas para que aumenten su nivel de conocimiento sobre el tema, podría disminuir

las incertidumbres que rodean al proceso de contratación de un trabajador con discapacidad y mejoraría el trato para con él al interior de la empresa. Se agrega a partir de la reflexión de un representante de la sociedad civil, que las vivencias con las personas con discapacidad intelectual serían la mejor forma de derribar los mitos y prejuicios presentes en la sociedad.

En lo relativo a los aspectos facilitadores u obstaculizadores provenientes de las conductas y actitudes de las personas con discapacidad intelectual, se advierte en lo señalado por los entrevistados, la presencia de una actitud que los limita de manera importante en el acceso y mantención en el puesto de trabajo, que sería su grado de autonomía. Desde la noción planteada desde la academia, se indica que, esto no es consecuencia directa de las personas con discapacidad intelectual, sino más bien del sistema educacional y de la familia en donde han permanecido por muchos años y en donde le han reforzado su dependencia en desmedro de su autonomía.

Clave para la eliminación de barreras actitudinales.

“El elemento crucial es que, cuando las personas tienen la vivencia, tienen el contacto concreto con una persona con discapacidad, [ya sea] en algún tipo de relación social, trabajo, diversión, casualidad, viaje, porque tiene un primo, un tío, etcétera, esa vivencia es una situación que rompe cualquier prejuicio y contribuye, a [enfrentar] una dicotomía: [ver] a esa persona como un sujeto de lástima o como un sujeto de dignidad.”

Representante de la Sociedad Civil

Autonomía de las personas con discapacidad intelectual.

“[Se] sigue esperando que el empleador aporte y no [se han] preocupado [de] que el [joven con discapacidad intelectual], no se ponga a llorar cuando va a la empresa, que la mamá no lo tenga que ir a dejar en la micro...”

Y no es culpa de él probablemente, [a] él le gusta tener recreo, le gusta decirle tío al jefe y nada de eso es posible en la empresa. Eso en el mundo de la empresa no [va]... En el mundo del colegio o en el mundo de la salud, hay una tendencia a la sobreprotección, y eso es real.”

Representante de la Academia

“En la medida de lo posible, son los jóvenes los que deben tener autonomía para llegar e irse del trabajo y también para manejar su remuneración.”

Representante de la Sociedad Civil

“En el caso de las personas con discapacidad intelectual, actitudinalmente, yo podría decir que hay una tendencia que va en declive, que [es] la baja capacidad de autonomía. Es decir, son personas que no son independientes en el traslado, no manejan dinero, son dependientes del tema de los servicios. [Ese] es un factor que obviamente no favorece la inclusión laboral. Eso ha ido cambiando en el tiempo, pero todavía queda un grupo bastante grande que tiene baja preparación en habilidades de autonomía”.

Representante del Estado

“La autonomía de la persona [con discapacidad intelectual] tiene mucho que ver con los niveles de educación [y de] formación que alcance, formación enfocada hacia el trabajo. Entonces eso le va a generar cierto dominio del oficio [y] le va a permitir sentirse y ser una persona productiva [y así] desarrollar su propia autonomía.”

Representante de la Sociedad Civil

A su vez, se indica en el relato perteneciente a la academia, que al no existir procesos de habilitación, para la persona con discapacidad y su familia, debido posiblemente, a las diferencias entre el discurso acerca de la inclusión social y la práctica de inclusión real presentes en el sistema educacional, la autonomía de las personas con discapacidad intelectual se hace más difícil. Resolviendo esta situación, la motivación de las personas con discapacidad prosperaría y el proceso de inclusión laboral se haría más realizable. Por otra parte, en los casos en que se adquiriera motivación e interés por

trabajar, esto entregaría a la persona con discapacidad intelectual, una actitud positiva que facilitaría su inserción laboral.

Procesos escolarizantes sin habilitación para el trabajo.

"[Creo] que el discurso todavía no se hace en la práctica. Se sigue haciendo el modelo histórico, sobre todo en las escuelas... las escuelas no han dado un salto cualitativo que se condiga realmente con [la] práctica. Entonces, [cuando la escuela] entiende que el tema laboral es fundamental, lo que buscan [es] hacerlo. ¿Cómo? Adentro del colegio. Entonces, siguen tocando la campana, teniendo recreo y no modifican [nada], porque la escuela no está formada para eso. [Allí] uno dice, a los profesores hay que formarlos. [En general las [personas con discapacidad intelectual] no están en procesos de habilitación para el trabajo. Está en procesos escolarizantes o procesos de otro tipo. Entonces aquí, la fragilidad es mayor y se puede requerir mayor apoyo [en el puesto de trabajo]. Pero si uno hiciera bien todo lo anterior, el apoyo debiera ser lo justo y necesario, nada más."

Representante de la Academia

Además, otras de las características de las personas con discapacidad intelectual, que se releva desde las opiniones de los entrevistados y que facilitarían su incorporación al mercado laboral, serían sus características positivas de índole social, es decir, mejoran el clima laboral, son apreciados por sus compañeros, los trabajos rutinarios o de alta rotación son favorables para su comportamiento y desarrollo psicológico, entre otras.

Características psicosociales de las personas con discapacidad intelectual.

"Las personas con discapacidad intelectual, [entre sus] facilitadores está la tolerancia a los trabajos rutinarios, la motivación y la disposición al trabajo, el efecto que generan en el clima laboral por las habilidades sociales [y] comunicacionales que [ellos] tienen. Son personas muy queribles. Otro de los facilitadores, [es que] son personas muy ajustadas a las normas, que tienen muy clara la verticalidad dentro de una empresa. Tienen muy buenas relaciones con los pares y también complementarias con las jefaturas. Son personas que tienen baja calificación, por lo tanto, van [a] optar a puestos no calificados que son de alta rotación en el mercado. [Las personas con discapacidad intelectual] tienen muy baja rotación ¿Por qué? porque lo necesitan, porque les gusta y porque les satisface hacer un mismo trabajo siempre. Es favorable para su desarrollo psicológico, físico [y] social. En el sentido de que, ellos requieren cierto marco estable. Todo esto, [para] una persona con una discapacidad [intelectual] moderada."

Representante del Estado

"El aporte de [los] atributos [de las personas con discapacidad intelectual en la empresa], en realidad es [muy] importante. [Por ejemplo], el bajo ausentismo, la baja tasa de accidentabilidad, la contribución al clima laboral, la responsabilidad, el respeto, el aprecio de los compañeros, la honestidad, la honradez. Esos son elementos valorados por los jefes y por los pares."

Representante de la Sociedad Civil

Para finalizar este apartado y como una forma de síntesis de las actitudes y conductas que inciden en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual, se presenta el siguiente detalle en el cuadro N°17.

Cuadro N°17. Actitudes y/o conductas que inciden en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Actor	Obstaculizador	Facilitador
Familia	Sobreprotección	Apoyo
Empresa	Mitos y Prejuicios	Conocimiento e información

Persona con discapacidad intelectual	Falta de Autonomía	Motivación
Organizaciones	Asistencialismo	Participación

Fuente: Elaboración propia.

c) Identificación y funcionamiento de los mecanismos de resguardo y exigibilidad del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Al realizar la pregunta respecto de cuáles son los mecanismos que existen en el país para resguardar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, se observa que, a nivel general, las opiniones de los expertos ponen de relieve la falta de claridad o desconocimiento, respecto de la existencia de este tipo de instrumentos, señalando diversas opiniones acerca de cómo debiesen funcionar.

Una primera idea que se articula desde los relatos, entre los entrevistados del ámbito de la academia y del Estado, hace referencia a la Constitución Chilena y a la igualdad de derechos incluyendo el derecho al trabajo, indicando que este sería el instrumento al cual se debería apelar para exigir su resguardo, por parte de las personas con discapacidad.

Igualdad de derechos.

“Se supone que está desde el momento que ante la ley, somos todos iguales. Nuestra constitución política, no hace distinción. Por lo tanto, uno podría apelar a los derechos en los tribunales de trabajo específicamente con el tema laboral. [Según esta perspectiva], que ante la ley somos todos iguales, ahí están nuestros tribunales y nuestras defensas. ¿Algo específico para [las personas con discapacidad intelectual]? No creo.”

Representante de la Academia

“No sé [si existe un mecanismo]. Existe en la constitución el derecho al trabajo para todos, si estamos en edad de trabajar. Independiente de la etnia, del sexo. En Chile eso no existe, no existe. Como derecho al trabajo, derecho al empleo, tampoco existe una regulación o una legislación específica para personas con discapacidad...la ley 20.422 lo desarrolla, pero está bastante incipiente. En el fondo, para que la persona [con discapacidad intelectual] vaya a la inspección del trabajo, tiene que tener un contrato.”

Representante del Estado

“Lo que pasa es que las personas [con discapacidad intelectual], son ciudadanos común y corriente, [por lo tanto] tienen que acudir a las mismas partes donde acude cualquier ciudadano común y corriente. Pasa por las mismas temáticas que todos: el tema de la violencia, se exige donde corresponde; si hay un abuso laboral, la idea es denunciarlo. Pero eso sucede, cuando una persona conoce sus derechos.”

Representante de la Sociedad Civil

“Creo, que debieran de ser los organismos habituales de fiscalización. [Es decir], los temas de accesibilidad, lo debiera ver el ministerio de la vivienda, lo de acceso al trabajo a través de las APIL, lo tiene que fiscalizar el SENCE. Creo que son los propios organismos y no organismos especializados, porque son ciudadanos de plenos derechos y deberes. No son ciudadanos especiales.”

Representante de la Sociedad Civil

Por otra parte, desde las reflexiones provenientes del ámbito académico y de la sociedad civil, se desprende que los mecanismos para exigir el derecho al trabajo y cualquier otro derecho de las personas con discapacidad intelectual, debería ser el

mismo que para todas las personas (con o sin discapacidad intelectual), mencionando en este caso, a los tribunales correspondientes y a los organismos fiscalizadores.

Considerando este último punto, según lo indicado por un representante de la sociedad civil, se aprecia la existencia de una relación entre la exigibilidad de los derechos por parte de las personas y el cumplimiento del Estado, tanto en reglamentación y regulación, como en fiscalización, incluso dentro de los organismos del aparato público, siendo menor la posibilidad de exigencia de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, si el grado de cumplimiento por parte del Estado es mínimo.

Desde un único relato, perteneciente al ámbito de la sociedad civil, se señala la no existencia de mecanismos de exigibilidad, donde cualquier acción en este sentido, estaría condicionado principalmente, al reconocimiento de los derechos por parte de las personas con discapacidad, lo que les entregaría a estas personas las herramientas y el poder para hacer exigibles sus derechos.

Reconocimiento de los derechos, exigibilidad y el cumplimiento del Estado.

“¿Donde exige uno los derechos? En todos lados. ¿Cuándo uno exige los derechos? Cuando siente que tiene estos derechos y ¿cuando uno siente que tiene los derechos? Cuando cree que es una persona valiosa y que al igual que todos va a exigir sus derechos. Entonces, trabajar con la perspectiva de derechos, parte por empoderar a la persona, en que es un sujeto de derechos. Entonces, los derechos son exigibles en todos lados y en todas partes, pero deben ser exigidos por ellos mismos.”

Representante de la Sociedad Civil

“Creo que los derechos [de las personas con discapacidad intelectual] se hacen exigibles, en la medida que tengamos primero, un Estado que cumpla con lo que dice que tiene que hacer. Si tuviéramos eso, las cosas debieran ser todas exigibles. [Es decir], nosotros tenemos la ley 20.422, que debiera haber tenido el reglamento, a los 6 meses de haber sido publicada en el diario oficial. [Pero], no hay reglamento. Entonces, cuando tú tienes un Estado, [al cual] tienes que [presionar] para que cumpla [con] la ley

¿Qué le puedes pedir al resto?

Representante de la Sociedad Civil

“Llevamos como 10 años con una ley que hay que cumplirla, como por ejemplo del cros-caption, la lengua de señas en las noticias y hay que presionar de algún modo, porque si no, sigue quedando a la voluntad del que dirige los noticieros. [También está] el tema de la eliminación de barreras arquitectónicas para el acceso, a los espacios públicos. Es más o menos lo mismo. Simplemente no se cumple. Eso es un tema de política pública.”

Representante de la sociedad Civil

6.1.3. Educación y formación para el trabajo

a) Identificación de las prácticas en que se recogen las motivaciones e intereses personales de las personas con discapacidad intelectual.

Las apreciaciones de los entrevistados, acerca de la forma en cómo se recogen las motivaciones de las personas con discapacidad intelectual, vinculadas al área de su formación para el trabajo, se articulan en términos generales, en torno a dos aspectos:

el primero, relacionado con el contexto en donde se recogen estos intereses, los cuales corresponden, mayormente, a las organizaciones que efectúan la habilitación laboral (escuela, taller laboral, entre otros). La identificación se realiza mediante evaluaciones por parte de los profesionales y su posterior derivación hacia el área de interés. Desde lo planteado por los expertos, se extrae que una etapa relevante en este proceso, es el ajuste de las expectativas de la personas con discapacidad intelectual, tanto en términos de las opciones de capacitación disponibles, como a los requerimientos de mano de obra del momento. Es decir, se indica que una etapa de orientación vocacional sería relevante para identificar y recoger los intereses de las personas con discapacidad intelectual en la formación laboral.

Identificación de intereses.

“¿Cómo extraer de las personas con discapacidad [intelectual] el deseo de donde quieren trabajar, de lo que quieren hacer? Creo [que aquí] es aplicable el tema de la orientación vocacional. [Una persona] puede tener el deseo de hacer una cosa, pero también es cierto, que al final la incorporación responde a factores que pueden ser ajenos. [Entonces], en la medida que se pueda, hay que consultarle, hay que ver sus competencias, tratar de compatibilizar. [Pero por otro lado], los factores del entorno y de coyuntura, también van a condicionar el tipo de trabajo que va haber disponible en ese momento.”

Representante de Organismo Internacional

[Primero], dentro de lo que podemos ofrecer, tenemos que evaluar sus intereses y ver a qué área se puede ir. Si no, tal vez este no es el lugar. Eso es parte del trabajo: ajustar [sus] expectativas con la realidad.”

Representante de la Sociedad Civil

“Se debieran recoger [los intereses de las personas con discapacidad intelectual], a través del proceso de habilitación para el trabajo que él esté experimentando, sea en el mundo de la educación, de los talleres laborales o donde él lo esté haciendo. Parte del proceso [de habilitación], es la evaluación de habilidades y destrezas, la evaluación de las competencias y tratar de identificar sus intereses y sus voluntades. [En el caso de que] estuviera bien articulado, el psicólogo es el mejor profesional a la hora de poder identificar los intereses, en tanto [se realice] una evaluación efectiva y real. Pero cuando uno trabaja en equipo, son las distintas situaciones con la persona con discapacidad, donde [se] van recogiendo sus aptitudes [e] intereses para poderlas trabajar. Pero no todo se puede basar en los intereses [de la persona con discapacidad intelectual], porque [en] la realidad hay otra cosa. Por ejemplo: “no me gusta trabajar en panadería y resulta que las únicas ofertas son en panadería.” Creo que [se] puede ayudar a modelar los intereses, [sin] que [se] trasgreda al individuo.”

Representante de la Academia

El segundo aspecto, que se articula y donde se observa concordancia entre los entrevistados, dice relación con la idea de que las personas con discapacidad intelectual presentan intereses restringidos en lo relativo a las opciones de formación y trabajo. Sin embargo, se muestran diferencias en estas ideas, al momento de señalar lo que explicaría esta baja de interés o expectativas acerca de la formación laboral. La primera idea que surge, desde la opinión de uno de los representantes de la sociedad civil, es en relación a su tipo y grado de discapacidad, generándose una relación inversa, en que a mayor grado de discapacidad intelectual, los intereses se encontrarían más restringidos.

La segunda idea planteada, también desde un representante de la sociedad civil, se vincula con una diferencia significativa en la amplitud o restricción de los intereses de

las personas con discapacidad intelectual, según su nivel de ingresos, existiendo mayor diversidad de intereses en las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a familias de más altos ingresos y una menor diversidad en aquellas pertenecientes a un bajo nivel de ingresos. Esto limitaría sus intereses, solo a la necesidad de trabajar y aportar al hogar, sin importar el tipo de formación o empleo que la persona desarrollará.

Causas en la falta de intereses de las personas con discapacidad intelectual.

“Yo te diría que en la habitualidad nadie recoge [los intereses de las personas con discapacidad intelectual]. No es que tú le preguntes ¿te gusta el arte? Perfecto, te busco algo en arte para que te puedas desempeñar. [Eso] no existe. Lo que hacemos, es que evaluamos a la gente y como conocemos sus intereses, tratamos de enfocarlo. Nosotros atendemos a un colectivo que es bastante pobre, o sea el núcleo familiar tiene un ingreso promedio de 100 mil pesos mensuales. Entonces la necesidad de nuestros jóvenes es trabajar. ¿En qué? [No importa, porque] es un ingreso más para el hogar. Hay mucha institucionalidad de personas con discapacidad mental, de un nivel socioeconómico alto, que tienen teatro, danza, pintura. Pero, con [los] jóvenes [con discapacidad intelectual] de aquí, [se trabaja fuerte con la adquisición del] hábito laboral y a la inclusión.”

Representante de la Sociedad Civil

“Estos diplomas surgieron de familias bastantes acomodadas. ¿Cuál es el aspecto positivo? Es que estos diplomas tienen un abanico bastante amplio de habilidades para la exploración. Es decir, [los] jóvenes [con discapacidad intelectual] pueden desempeñarse prácticamente en lo que quieran. Si entrevistas a cualquiera de [los] jóvenes que participan en estos diplomas, versus a uno, que cursó la enseñanza en una escuela especial, te vas a dar cuenta que las motivaciones son absolutamente distintas. [Las motivaciones son] mucho más amplias [en] las personas que están en estos diplomas. [Entonces], tiene que ver con la oferta educativa que existe, no con la baja capacidad de expectativas, ni de las aspiraciones que tenga la personas con discapacidad, sino que, básicamente con las herramientas que se le entregaron a ellos.”

Representante del Estado

“[En] las personas con discapacidad [intelectual], su mundo de opciones no es muy grande y sus aspiraciones tampoco. Por lo tanto, cuando uno habla de intereses en la población, [en general], el espectro es enorme y probablemente en este sector es bastante restringido.”

Representante de la Academia

Por último, un tercer elemento que explicaría una menor diversidad de intereses en las personas con discapacidad intelectual, se debe a una noción restringida de oportunidades educacionales, habilitadoras y de capacitación, tanto en relación a los tipos de empleos como a los grados de severidad de las personas con discapacidad intelectual, por lo que la falta o menor diversidad de sus intereses, no sería producto de condiciones propias de las personas con discapacidad, sino más bien del medio en donde se encontrasen.

Oferta de formación para el trabajo.

“Básicamente, [tenemos] la línea de la cocina, jardinería, aseo, trabajos no de muy alta calificación, por la escolaridad que tienen o francamente [por] el deterioro que ya no les permite [trabajar].”

Representante de la Sociedad Civil

“Hasta hace algún tiempo atrás, las instituciones de personas con discapacidad, las escuelas especiales, por ejemplo, tenían [la] modalidad de talleres laborales. Los talleres laborales en la educación especial tenían: carpintería, repostería, costura, bisutería. Esas eran las habilidades que aprendían estas personas para insertarse laboralmente...Por lo tanto, cuando tú le preguntabas a una persona con discapacidad [intelectual] respecto a sus motivaciones para trabajar, ellos te decían que querían trabajar en carpintería, en repostería y repetían el mismo patrón que le habían enseñado durante los 4 o 5 años, que estuvo en taller laboral. Entonces, en el fondo no era culpa de la persona que no tuviera un espectro más amplio de posibilidades, de movimiento, de motivaciones, sino que, las herramientas que se le entregaban eran bastantes limitadas. Eso hoy día todavía ocurre, pero en un menor porcentaje.”

Representante del Estado

“Nosotros tenemos una oferta [de formación]. Entonces, ellos tienen que saber, qué es lo que nosotros ofrecemos. No tenemos una oferta amplia para explorar, [eso] sería ideal, pero no existe.”

Representante de la Sociedad Civil

b) Descripción de las fortalezas y debilidades en los procesos de habilitación socio-laboral.

Ante la pregunta sobre cuáles son las fortalezas y debilidades presentes en los procesos de habilitación socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, desde los relatos de los informantes se articulan ideas que apuntan, en primer lugar, a describir la importancia que tiene para las personas con discapacidad intelectual, experimentar procesos en donde puedan desarrollar habilidades sociales y laborales. Dichas habilidades, resultan, para los informantes, fundamentales para su posterior formación e inserción laboral, en cualquier puesto de trabajo.

Importancia de la habilitación socio-laboral.

“Si yo no tengo [personas con discapacidad intelectual] debidamente habilitados y con las competencias para el mundo del mercado laboral, no tengo nada que hacer. Si no lo tengo, no me sirve de nada [hablar] con los empresarios.”

“Cuando uno habla de habilidades para la vida en el tema de la discapacidad intelectual, es importante para llegar al tema laboral.”

Representante de la Academia

“Los hábitos laborales, los necesitan en cualquier [empleo] y todo [lo] que tiene que ver con internalización de hábitos laborales, es principalmente para las personas que tienen discapacidad intelectual.”

Representante de la Sociedad Civil

Se observa además, a partir de las opiniones provenientes de los ámbitos de la academia, de la sociedad civil y del Estado, que una de las mayores debilidades en los procesos de habilitación socio-laboral, sería la ausencia de un vínculo entre educación y trabajo. Se indica que el sistema educacional debería habilitar social y laboralmente a las personas con discapacidad intelectual, pero que ello no estaría sucediendo o se

realizaría de manera desigual. Esta desigualdad, se reflejaría en la oferta educacional según el nivel socioeconómico y además, a causa de la calificación de los profesionales presentes en el nivel educacional.

Vinculo educación-trabajo.

“Yo entiendo [la] ubicación productiva de las personas con discapacidad intelectual, como un proceso. Creo que [este] proceso, parte tempranamente, si [hablamos de] discapacidad intelectual, desde la formación educativa. [Entonces], [esta] debe tener [este] componente, sobre todo en el segundo ciclo. [El] mundo escolar debe tener un componente laboral. Entonces, [cuando el] área educacional o el área de la salud, habla de lo laboral y no se involucra [con] lo laboral, en el contexto del mercado, es fatal.”

Representante de la Academia

“La escuela, junto con los aprendizajes de tipo social, va generando condiciones para poder potenciar competencias laborales. Esas competencias laborales forman parte del propósito de la educación, que es formar a una persona [para] que pueda integrarse a la sociedad. Entonces, [se] concluía después de 12 o 15 años de permanencia, con los jóvenes en las casas. [Es decir], no estaban preparados para el trabajo. [Hay] falencias que sigue teniendo el sistema educacional, en el sentido de la instalación de estas conductas, de competencias o de habilidades, que permitan una mejor inclusión a los jóvenes [con discapacidad intelectual]. Por ejemplo, el trato a los jefes, la resistencia a la jornada, las medidas de higiene ambiental, la prevención. La información que tenemos, [es que la educación especial] es un sistema muy antiguo, bastante interesante desde el punto de vista pedagógico, pero sin embargo, [con] un problema serio, que es, que estos jóvenes no están formados para el trabajo. No hay una [relación] educación-trabajo. Entonces, ese divorcio en estos dos elementos, implica que muchas veces, la formación de estos jóvenes, no tiene ninguna pertinencia respecto a las posibilidades de insertarse en el mundo laboral.”

Representante de la Sociedad Civil

“Una escuela especial, que está en Pedro Aguirre Cerda, en Conchalí o en la Pintana, [tiene] un abanico de posibilidades [que] se reduce a dos o tres talleres de formación, fijos para todos. [Es decir], no hay ninguna otra posibilidad de desarrollo de ningún otro tipo de habilidades y capacidades.

A diferencia de los sistemas de capacitación, en las escuelas especiales, los profesionales que trabajan tienen baja calificación para entregar herramientas de inserción en el trabajo. [Es decir], si bien es cierto, los profesionales que trabajan en el área de rehabilitación tienen amplias herramientas en el tema de rehabilitación y son profesionales altamente calificados, [pero la] formación que tienen para hacer inserción socio-laboral, es bajísima. Los únicos profesionales que hacen inserción laboral hoy día, [los cuales] tienen un ramo de formación, en Chile, del área de la rehabilitación, son los terapeutas ocupacionales. Y tienen un semestre.”

Representante del Estado

Profesionales para la inserción laboral en Chile.

“En Chile no existen intermediadores laborales, no existe la carrera de técnico en intermediación laboral, no existe la carrera de orientación laboral. En términos de rehabilitación, los profesionales están muy bien calificados, pero en términos de herramientas para hacer inserción laboral en Chile, no existe transversalmente ningún profesional ni técnico que tenga la expertiz, [a excepción de] los terapeutas ocupacionales, [que] son los únicos que tienen esa formación [y] que es mínima también.”

Representante de la Academia

Estos profesionales estarían, desde la opinión de los informantes, no están orientados a procesos de inclusión social y tampoco laboral, sino más bien, están orientados a realizar procesos rehabilitadores. Lo

anterior, podría ser una de las explicaciones a la falta de herramientas sociales y laborales de las personas con discapacidad intelectual, una vez egresados del sistema

educacional y el retraso en la formación laboral, una vez que ingresan a los talleres laborales.

Finalmente, y desde lo señalado por uno de los entrevistados de la sociedad civil, se manifiesta que la adquisición de habilidades socio-laborales dependería de los grados de severidad de la discapacidad intelectual y de la presencia de otras vulnerabilidades, como, por ejemplo, la pobreza y la exclusión social.

Asimismo, los expertos de los ámbitos de la academia y de la sociedad civil, señalan que estos procesos de habilitación socio-laboral, también son necesarios para las empresas, señalando que es necesario habilitar su entorno social para recibir al trabajador con discapacidad.

Habilitación socio-laboral.

“[La evaluación] arrojó que las habilidades sociales es lo más débil [en este tipo de personas]. [Esto] era esperable, si estamos hablando de personas con trastornos psiquiátricos severos y con discapacidad intelectual. Pero además, en situación de exclusión social. Es decir, muchas de las personas que están acá, han vivido en la calle, no tienen redes familiares y tienen muchas otras vulnerabilidades, y de pronto, eso es lo que más pesa. Porque la discapacidad se da, [en base] a las oportunidades que le da el entorno. Entonces, por eso hace sentido, esto de tener dos líneas de trabajo: algunos van a lograr [insertarse en un] puesto de trabajo y otros se van a quedar en los talleres.”

Representante de la Sociedad Civil

“Nosotros hemos trabajado en los talleres, pensando en que es allí donde vamos a capacitar a las personas [con discapacidad intelectual], la vamos a acompañar en este aprendizaje, en esta adquisición de herramientas. Pero nosotros no podemos poner la mirada solo ahí. Porque si ponemos la mirada solo ahí, estamos diciendo que el problema está en ellos, y no es así. Hay que trabajar mirando para afuera, mirando a la sociedad, creando conciencia de que toda la gente tiene derecho a trabajar y eso es lo que vamos a hablar a las empresas. [Los empresarios] tienen que comprender que la persona que va a entrar a trabajar tiene ciertas diferencias, ciertas necesidades especiales, y que en general, se traducen en un acompañamiento.”

Representante de la Sociedad Civil

c) Descripción de los procesos de capacitación para el oficio y de mantención en el puesto de trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

En relación a cómo funcionan los procesos de capacitación para el oficio, desde el análisis realizado a las ideas indicadas por los expertos, se visualizan, a modo general, como débiles, e incluso, se recogen elementos que dan cuenta de que, en algunos casos, estos se considerarían inexistentes.

Sin embargo, y en menor medida, se indica que existen instancias de formación, pertenecientes a fundaciones, las cuales serían un aporte significativo para la adquisición de competencias laborales por parte de las personas con discapacidad

intelectual. Muchas de estas son reconocidas como las Oficinas Técnicas de Capacitación-OTEC's que trabajan y se han especializado en la capacitación a personas con discapacidad, destacándose que su éxito, se debería a la calificación de los profesionales y de las metodologías empleadas para los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Fundaciones con OTEC's: el rol en la formación de las personas con discapacidad intelectual.

“A nivel general, entre las fortalezas para la formación en el trabajo, podría decir que las OTEC's entregan capacitación para personas con discapacidad... ¿Cuál es la garantía? Que tienen a profesionales altamente calificados en la capacitación para este grupo en específico. Es decir, generalmente las personas que entregan la capacitación son monitores guías, especializados en el rubro del oficio y que están monitoreados y coordinados con el profesional, que sabe cuál es la metodología [con la cual] las personas [con discapacidad intelectual] van a entender y a interiorizar los aprendizajes de una manera efectiva. Yo creo que ese es un aspecto positivo.”

Representante del Estado

“Yo creo que cada vez se están especializando más las instituciones como COANIL, TACAL, que tienen sus propias OTEC. Ellos están especializados en la temática [y] entonces, trabajar con ellos, facilita la formación. [Es decir], [tenemos] más garantías [para el] aprendizaje.”

Representante de la Sociedad Civil

A su vez, se aprecia que existen otras opciones de capacitación brindadas por el Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación- SENCE y que las propias fundaciones gestionan para lograr adjudicarse cursos, y de esta manera, capacitar a las personas con discapacidad intelectual. Se advierte, desde el relato de uno de los expertos de la sociedad civil, que si bien se encuentran profesionales calificados en los temas técnicos, en esta opción se percibiría una debilidad en relación a ciertos aspectos en las metodologías de enseñanza que permitan entregar los contenidos a las personas con discapacidad intelectual. En este sentido, la contratación de una OTEC especializada en discapacidad, resulta fundamental para la adquisición de los aprendizajes por parte de las personas con discapacidad intelectual, pero estas no son suficientes.

Profesionales capacitadores y su experiencia en la enseñanza a personas con discapacidad intelectual.

“Cuando hablamos de capacitaciones, hablamos del aprender haciendo, que es estar diariamente en los talleres y también de capacitaciones formales, que son certificadas por SENCE. Cuando hablamos de capacitaciones formales certificadas por SENCE, no es tan fácil encontrar relatores que manejen el tema [de la discapacidad intelectual], entonces hay que tener mucho [cuidado] con la OTEC que [se va a] trabajar, para que pueda abordar la capacitación de manera efectiva. Nosotros tuvimos un par de experiencias, [en que] un relator, que jamás había trabajado con personas con discapacidad, daba esta capacitación, desde lo técnico, porque no [sabe] la metodología a utilizar, no [sabe] el tema de los refuerzos que hay que hacer, las veces que tiene que detenerse.”

Representante de la Sociedad Civil

Oferta de capacitación.

“Para las personas con discapacidad mental, en general, no hay formación para el trabajo. Lo que hay son talleres extremadamente protegidos, donde no le enseñan ningún hábito, donde no le enseñan ningún oficio y donde finalmente la persona no sale enriquecida.”

Representante de la Sociedad Civil

“El sistema de capacitación, por ejemplo, de fundación TACAL o de los cursos que entrega SENCE, está delimitado en rubros súper específicos, hay una baja oferta, súper baja oferta.”

Representante del Estado

“Hay que tener talleres [laborales] para todos aquellos quienes, dada la severidad de la discapacidad, no pueden integrarse o [también] como un espacio de transición mientras madura, porque su proceso de maduración es más lento. Son dos cosas distintas.”

Representante de la Sociedad Civil

A su vez, se articula una segunda idea desde los relatos del ámbito del Estado y la sociedad civil, que daría cuenta de una oferta de capacitaciones reducida, tanto en cantidad (número de organizaciones capacitadoras y cupos disponibles), como en la diversidad de contenidos. En este sentido, se menciona la importancia que tendría, disponer de talleres laborales, señalándose que mostrarían buenos resultados, como un proceso de transición entre la educación y el mercado laboral.

Además, los niveles de capacitación para el oficio estarían directamente relacionados con los grados de

habilitación socio-laboral que tenga la persona. Lo anterior, en términos de relación con los procesos previos que la persona haya experimentado. De esta manera, se señala que los procesos anteriores a la formación para el empleo, son procesos principalmente escolarizantes y desvinculados del mundo laboral. En este sentido, se indica que el rol que debería tener el sistema educativo, en lo que se refiere a la adquisición de habilidades para el trabajo, debiese ser fortalecido y vinculado con el mundo del trabajo. Ello, ya que los niveles de capacitación dependerían sustantivamente de los grados de habilitación que la persona presente.

En el plano específico de la capacitación de las personas con discapacidad intelectual y de su relación con la presencia de ayudas técnicas, se observa desde los relatos en que de darse ambos elementos, estos podrían operar como facilitadores de la adquisición e internalización de las competencias laborales. Se señala que las personas con otro tipo de discapacidades poseen ayudas técnicas e instancias de adquisición que estas, como son, sillas de ruedas para la discapacidad física, audífonos para las personas con discapacidad auditiva, software computacional para las personas con discapacidad visual, entre otras. No obstante, desde los relatos, se recogen elementos que dan cuenta de la inexistencia de un símil para las personas con discapacidad intelectual, indicándose que la ayuda técnica para ellas, sería otra persona.

Ayudas técnicas y acompañamiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.

“Si tú piensas, una persona que trabaja y usa una silla de ruedas, su ayuda técnica es esa silla de ruedas. Para ellos, para las personas [con discapacidad intelectual], su ayuda técnica es otra persona, alguien que lo acompañe, que lo apoye, desde el [inicio] de todo su proceso, [cuando] ingresa a la empresa [y mientras] que sigue ahí.”

Representante de la Sociedad Civil

“¿Qué ayuda técnica hay para personas con discapacidad intelectual? Ninguna. No hay acompañante. No se ha definido todavía el apoyo psicopedagógico, no se ha definido tampoco, el acompañamiento, los maestros guías, no existe eso. Entonces, está bastante desfavorecido este grupo en particular, tanto en términos legales [sobre el tema de la] discapacidad en general y mucho más, en el tema de acceso al empleo.”

Representante del Estado

“Incorporo a trabajar [a la persona con discapacidad intelectual], en un proceso de aprendizaje, [para que] aprenda la dinámica. Pero antes de eso, tiene que tener todas las conductas instaladas, [porque] lo que voy a adaptar progresivamente, es el manejo del puesto propiamente tal. Y ahí, en ese proceso, el tema del acompañamiento [es] súper importante. Donde se podría discrepar o variar, es en la intensidad del acompañamiento.”

Representante de la Academia

“Si la persona está formada para iniciarse en el puesto de trabajo el desarrollo que vaya a tener dentro de ese puesto de trabajo, va a depender de un pequeño acompañamiento inicial y después del desarrollo natural que le van a ir dando sus propias competencias. Por lo tanto, la mantención y desarrollo dentro del puesto de trabajo va a depender como la de cualquier trabajador, exactamente de sus atributos laborales y sociales.”

Representante de la Sociedad Civil

En lo relativo al mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual, se menciona que los dispositivos de seguimiento y acompañamiento serían claves para una buena inserción en el puesto de trabajo y para su mantención en el, ya que las personas con discapacidad intelectual presentarían determinadas características como una mayor tendencia a la frustración o una baja capacidad de resolución de conflictos, por señalar algunas, que requieren de un apoyo, que les entregue a ellos y a su entorno social, la ayuda o estrategias para contener, mediar, resolver conflictos, entre otros.

Un acompañamiento en la etapa inicial, resultaría relevante para su adecuada inserción, con una disminución gradual del acompañamiento hasta que la persona pueda desenvolverse de manera independiente, en reconocimiento de sus propias capacidades en el puesto de trabajo. Asimismo, recibiendo los acompañamientos especializados, en función de sus necesidades específicas de atención. Ello, sin embargo, de acuerdo a las opiniones provenientes desde los ámbitos de la academia y de la sociedad civil, debería considerar además, los ajustes de estos acompañamientos, al contexto de cada empresa. Lo anterior, debido a que los empresarios, trabajadores, sindicatos, entre otros, estarían poco dispuestos a aceptar a una persona extraña a la empresa ayudando al trabajador con discapacidad, incluso desde un modelo de empleo con apoyo.

Dificultad del acompañamiento en la empresa.

“Yo creo hay algunas empresas, pero son las menos, que han [considerado] la posibilidad de...abrir sus puertas a personas con discapacidad [con sus eventuales acompañamientos]. Sin embargo, falta mucho [por hacer]. No es tan fácil que acepten un acompañamiento dentro de una empresa.”

Representante de la Sociedad Civil

“El modelo con apoyo implica una intervención [de un profesional] en el ámbito de la empresa. En este empresario Chileno, yo no lo veo, porque le molesta no solo al empresario, sino que al trabajador, le molesta al sindicato, porque empieza a considerar de que si el [joven] es tan débil, ¿por qué lo traen a este ambiente? Entonces los códigos son muy distintos.”

Representante de la Academia

Finalmente, una idea que surge de lo planteado por los expertos, se relaciona con la necesidad de crear talleres protegidos para aquellas personas con discapacidad intelectual severa, que requieran de procesos de formación más prolongados o que necesiten permanecer y ejercer su derecho al trabajo, pero que no puedan insertarse en el mercado laboral competitivo, debido a su grado de discapacidad.

Por otra parte, a partir de la opinión expresada por el representante del ámbito del Estado, se observa que debiese existir una regulación para centros especiales de empleo o enclaves laborales, en el sentido de que puedan fortalecerse como espacios que favorezcan procesos de transición entre el sistema educacional y el empleo. De este modo, se podría robustecer tanto el proceso de inserción como de mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual en espacios laborales determinados.

Talleres protegidos, enclaves laborales y centros especiales de empleo.

“Es una necesidad [que existan los talleres protegidos], porque habitualmente la persona con discapacidad mental, cuando no encuentran un lugar como Rostros Nuevos, en talleres protegidos, los hospitalizan en los psiquiátricos y eso es un problema..”

Representante de la Sociedad Civil

“La modalidad de prácticas laborales, ha tenido buenos resultados [allí], los jóvenes y adultos, están en un proceso de adaptación o de adecuación laboral, por un periodo limitado de tiempo. Dura generalmente entre 3 y 6 meses... Eso funciona bastante bien y podría ser un proceso intermedio. Ahora, si se llegaran regular... los centros especiales de empleo y los enclaves laborales, estos dos dispositivos, podrían ser un sistema de transición entre la educación y la inserción regular. [Es decir], estos mismos dispositivos podrían funcionar como transición y podrían suplir al 100% todas las carencias y todas las falencias que existen en el tema de inserción de personas con discapacidad intelectual.”

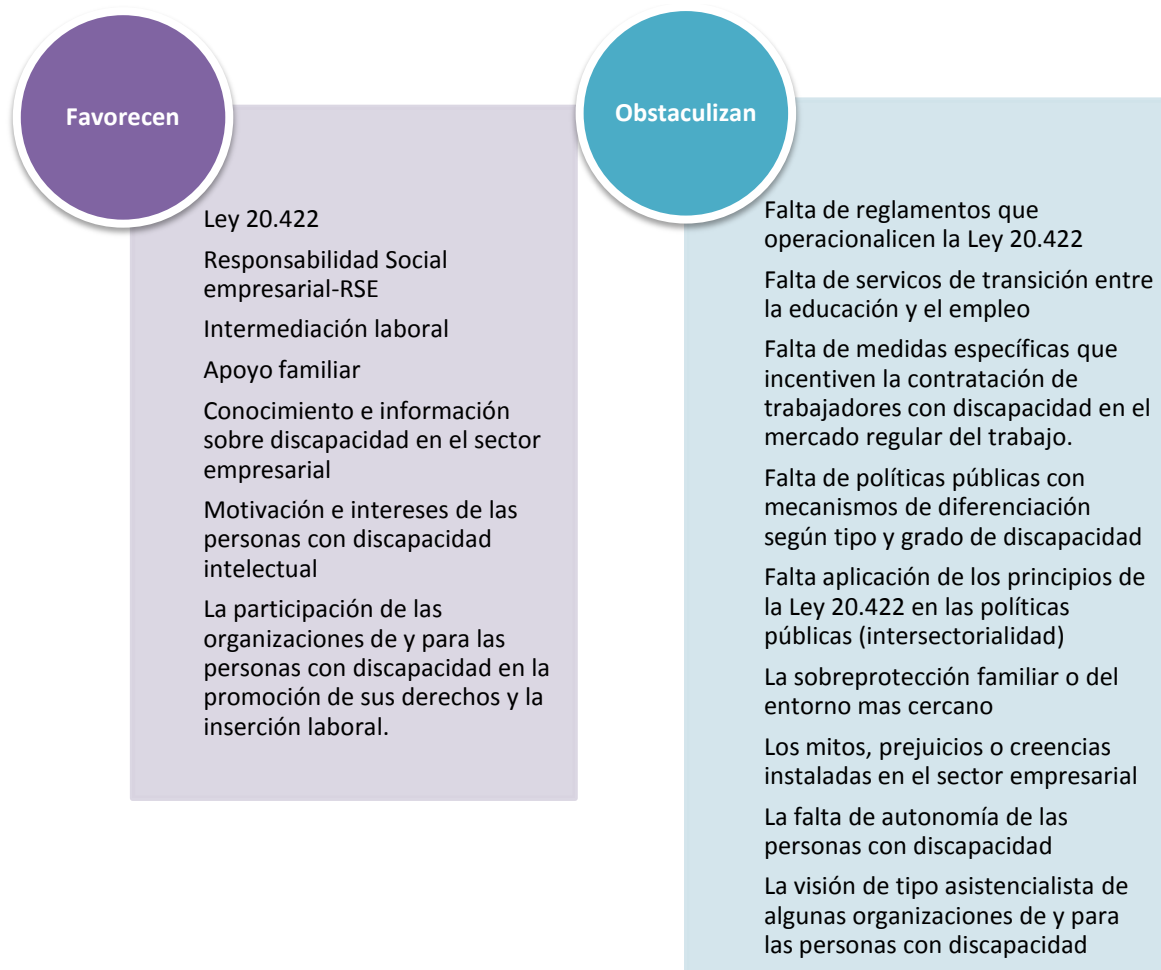
Representante del Estado

6.1.4. Factores relevantes.

a) Síntesis de los factores reconocidos como relevantes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

A partir de los resultados obtenidos de parte de los entrevistados, cuando se realiza la consulta acerca de cuáles son los factores relevantes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual, los expertos indican variados factores, los que se muestran a modo de síntesis a continuación, en la figura N°3.

Figura N°2. Factores relevantes para la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.



Fuente: elaboración propia.

Esta información, sirvió de base para la elaboración de la estructura jerárquica utilizada en la aplicación de la metodología AHP. A continuación, se detalla la integración de ambas metodologías.

6.2. Integración de instrumental cuantitativo al análisis cualitativo.

En esta sección se presentan las dimensiones, factores y sub-factores, que fueron reconocidos como prioritarios por los informantes, los cuales deberían estar presentes en las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Es importante señalar, que en el primer momento de trabajo de campo, es decir, en las entrevistas de corte semi-estructurado, realizadas a los actores, se consultó por los

factores relevantes que inciden en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual. Posteriormente, en el segundo momento del trabajo de campo, estos elementos fueron agrupados en dos dimensiones de mayor alcance, los cuales formaron parte de la estructura jerárquica, por medio de la metodología AHP, con dimensiones, factores y sub-factores. Dicha estructura fue validada como representativa por los expertos en términos de aquellos elementos que debiesen ser constitutivos de las políticas que apunten a este objetivo.

A continuación se presentan, sintéticamente por medio de matrices las conceptualizaciones de lo que ha sido entendido por cada uno de los elementos que conforman el modelo AHP, y que fueron presentados a los expertos y validados por estos, en términos de sus alcances de contenido¹⁹. A su vez, encabezando cada matriz, se presenta el criterio de homogeneidad que orientó la comparación entre elementos, de manera de determinar su prioridad como componente integrante de las políticas que apuntan a resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, desde su inserción y mantenimiento en el mercado laboral.

6.2.1. Matrices de dimensiones, factores y sub-factores.

a) Dimensiones a considerar en las políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

Los factores identificados como relevantes por los expertos, durante el primer momento del trabajo de campo, fueron agrupados en dos dimensiones, las cuales reúnen de manera estratégica todos los factores que deben contener las políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual. Estas dimensiones, que se detallan a continuación en la matriz N°1, son: institucional y empleabilidad.

Matriz N°1. Dimensiones a considerar en las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual.

Criterio de homogeneidad	
Favorecimiento del resguardo del ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual.	
Dimensión	Definición
Institucional ²⁰	Este factor, hace referencia al marco regulatorio respecto a la forma en que se desarrollarán las políticas inclusivas de empleo, definiendo limitaciones,

¹⁹ El detalle de cada uno de estos elementos se encuentran desarrollados en el diccionario de conceptos, en el Anexo A.

²⁰ La institucionalidad será entendida como “las reglas del juego en una sociedad” (North, 1993), tanto desde el punto de vista formal (normas, leyes, reglamentos, etc.), como desde lo informal (entendido como las conductas o códigos de comportamientos de la sociedad).

	responsabilidades, dispositivos para hacer exigible su cumplimiento en los diversos aspectos vinculados al derecho al trabajo, sistemas de incentivos empresariales y medidas socio-laborales que eviten o disminuyan los comportamientos adversos presentes en el mercado regular del trabajo, entre todos aquellos elementos que debiesen conformar un marco institucionalidad que promueva y garantice el efectivo ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual.
Empleabilidad	Este factor, refiere a todas las medidas orientadas a la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual, entregadas directamente a la persona con discapacidad a través de procesos de transición, así como también de manera indirecta a través de la habilitación de su entorno familiar.

Fuente: Elaboración propia.

b) Dimensión institucional, factores y sub factores.

Por una parte, los entrevistados, identificaron los factores, los cuales fueron agrupados posteriormente bajo una dimensión institucional, que debiesen contener las políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual. Los expertos concuerdan en que se deben incorporar tres tipos de factores institucionales: mecanismos de exigibilidad, medidas de equiparación de oportunidades en el acceso al empleo y medidas de acción positiva. La definición de cada uno de estos factores de la dimensión institucional, se presentan a continuación en la matriz N°2.

Matriz N°2. Factores: mecanismos de exigibilidad, medidas de equiparación de oportunidades y medidas de acción positiva.

Criterio de homogeneidad		
Medidas desarrolladas / desarrollar por el Estado para favorecer un marco regulatorio para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual		
Dimensión	Factores	Definición
Institucional	Mecanismos de exigibilidad ²¹	Instrumentos generados por el Estado, para hacer exigibles los derechos de las personas con discapacidad intelectual, sean de tipo jurídico, administrativos o políticos, como por ejemplo, el establecimiento de responsabilidades y las sanciones respectivas, procesos de resguardo y restablecimiento del derecho, rendición de cuentas, así como definición de formas de participación en el desarrollo de las políticas de empleo, entre otras.
	Medidas de	Medidas desarrolladas por el Estado, para que las personas con discapacidad

²¹ Naciones Unidas (2004), en su publicación "Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: un marco conceptual", define a los mecanismos de exigibilidad de la siguiente manera: "En términos generales, existen cuatro categorías de mecanismos de responsabilidad: judicial (por ejemplo, examen judicial de los actos y omisiones del poder ejecutivo), cuasi judicial (tales como los ombudsmen [defensores del pueblo] y los órganos internacionales de tratados de derechos humanos), administrativa (es decir, la preparación, publicación y examen público de las evaluaciones del impacto de las políticas y programas en los derechos humanos) y política (es decir, por medio de procesos parlamentarios) (Naciones Unidas 2004, p.18).

equiparación de oportunidades.	intelectual, puedan tener la oportunidad de ejercer su derecho al trabajo, a través de dos opciones: la opción de empleo protegido y la opción de empleo en el mercado regular mediante un proceso de intermediación laboral. El empleo protegido se entiende, como el marco regulatorio desarrollado para definir los estándares de funcionamiento, supervisión y fiscalización de los centros que realizan actividades laborales para personas con discapacidad intelectual severa, tanto públicos como privados, en un sistema mayormente productivo y protegido. La intermediación laboral, se entiende como procesos efectivos de intermediación laboral, que faciliten prospectar posibilidades concretas para insertarse en un puesto de trabajo adecuado en el mercado regular, que responda a sus necesidades, capacidades e intereses, cristalizando un equilibrio entre la oferta y la demanda por empleo en un mercado laboral inclusivo.
Medidas de acción positiva	Medidas que compensen o eviten las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en el empleo regular, a fin de fomentar el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado.

Fuente: Elaboración propia.

En esta dimensión institucional, bajo el factor denominado medidas de acción positiva, fueron agrupados factores que se identificaron como aspectos integrantes de la misma, los cuales se presentarán como sub-factores denominados: ajustes sociales y de conducta del entorno, servicios de apoyo y medidas de tipo financiera. Todos ellos se describen, a manera de síntesis, en la matriz N°3.

Matriz N°3. Sub-factores: ajustes sociales y de conducta del entorno, servicio de apoyo y medidas financieras.

Criterio de homogeneidad

Compensación o impedimento de las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en el empleo regular, a fin de fomentar el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado.

Factor	Sub-factor	Definición
Medidas de acción positiva	Ajustes sociales y de conducta del entorno	Estos ajustes son todas aquellas medidas dirigidas al ámbito laboral y que tengan como objetivo la adecuación del entorno socio-laboral y la adaptación del puesto de trabajo, previo a la incorporación de la persona con discapacidad intelectual y durante su mantención, por medio de un proceso de seguimiento.
	Servicio de apoyo	Entendido como servicio de apoyo laboral, las acciones de asistencia brindadas a la persona con discapacidad intelectual, para la realización de actividades laborales.
	Medidas financieras	Son todas aquellas medidas o condiciones económicas, destinadas a incentivar la contratación y mantención en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual y a contribuir en la compensación de los costos adicionales en que podría incurrir el empleador, al momento de contratar a un trabajador con discapacidad intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

c) Dimensión empleabilidad, factores y sub-factores.

Los relatos de los expertos en relación a la dimensión de empleabilidad, se concentraron principalmente en dos factores. El primero, referido como habilitación familiar y el segundo correspondiente lo que ha sido entendido como formación de la persona con discapacidad intelectual. Se presentan sus aproximaciones conceptuales en la matriz N°4:

Matriz N°4. Factores: habilitación familiar y formación de la persona con discapacidad intelectual.

Criterio de homogeneidad

Favorecimiento en la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual.

Dimensión	Factor	Definición
Empleabilidad	Habilitación familiar	Herramientas de apoyo que debe entregar la política, para potenciar a la familia y/o principales cuidadores (guardadores, curadores, hogares protegidos, etc.), en conocimientos y competencias necesarias para cooperar en la inclusión social del familiar con discapacidad intelectual. Las herramientas entregadas deben tender a la disminución de la sobreprotección hacia el familiar con discapacidad y al aumento de su autonomía, de manera de avanzar en el logro del principio de vida independiente que permitiría a las personas con discapacidad intelectual, poder participar de manera plena en la vida laboral.
	Formación de la persona con discapacidad intelectual	Se entenderá como todos los mecanismos que se establezcan para que las personas con discapacidad intelectual adquieran las habilidades y competencias necesarias, para elevar su nivel de empleabilidad, a fin de mejorar sus oportunidades para acceder a un empleo en el mercado regular y mantenerse en él.

Fuente: Elaboración propia.

Algunos de los factores identificados por los expertos, fueron agrupados bajo el factor denominado formación de la persona con discapacidad intelectual, debido a que estos presentaban elementos integrantes de factor indicado. Estos se denominaron sub-factores y se entrega una aproximación conceptual para cada uno de ellos en la matriz N°5.

Matriz N°5. Sub-factores: habilitación socio-laboral y procesos de transición educación-empleo.

Criterio de homogeneidad

Favorecimiento en la adquisición de formación laboral por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Factor	Sub-factor	Definición
Formación de la	Habilitación socio-laboral	Se entiende como las medidas educativas insertas dentro del sistema

persona con discapacidad intelectual		educacional regular, inclusivo o especial, o por otras instancias habilitadoras tanto públicas como privadas, desarrolladas con la finalidad de que las personas con discapacidad intelectual logren la adquisición de herramientas personales, sociales y laborales que incrementen su nivel de empleabilidad y propendan a facilitar la incorporación de las competencias laborales de los procesos de formación en el oficio, acceder a un empleo y conservarlo de manera más efectiva.
	Procesos de transición educación-empleo	Se entiende como la generación del marco regulatorio y de los espacios específicos de formación, sean estos talleres laborales, centros de formación inclusivos, u otros que otorguen capacitación y formación a las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo en el mercado laboral. Estos lugares se deben caracterizar por entregar una oferta diversificada de formación y en diálogo con la demanda del mercado laboral, y que asimismo, responda a los intereses particulares de las personas con discapacidad intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

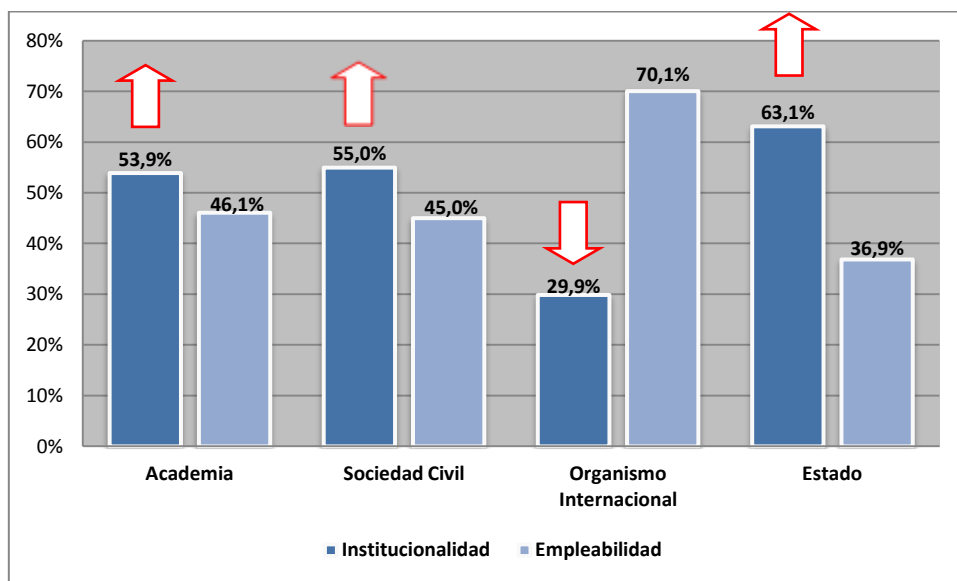
6.3. Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología AHP.

6.3.1. Dimensiones de las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Al realizar la consulta a los expertos, sobre cuál de las dimensiones analíticas: institucional o empleabilidad, favorecen de mejor manera el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, en general, los expertos pertenecientes a los ámbitos de la academia, sociedad civil y Estado, son coincidentes en considerar que la dimensión institucional tiene más alta prioridad que la dimensión de empleabilidad. Sin embargo, solo un experto, perteneciente al ámbito de organismo internacional, considera de mayor prioridad a la dimensión empleabilidad por sobre la institucional, con valores aproximados de 70% y 30%, respectivamente.

Entre aquellos entrevistados que consideran a la dimensión institucional como prioritaria, se puede apreciar que dos de ellos, los expertos pertenecientes a los ámbitos de la academia y la sociedad civil, le otorgan una prioridad cercana al 55% en comparación con el 45% aproximado que alcanza la dimensión de empleabilidad. Asimismo, el tercer experto, perteneciente al ámbito del Estado, que presenta una tendencia similar, le entrega a la dimensión institucional un porcentaje aproximado de 63% y solo un 37% de prioridad para la dimensión de empleabilidad. Lo anterior, se visualiza en el gráfico N° 10:

Gráfico N°10. Prioridades individuales en las dimensiones de las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

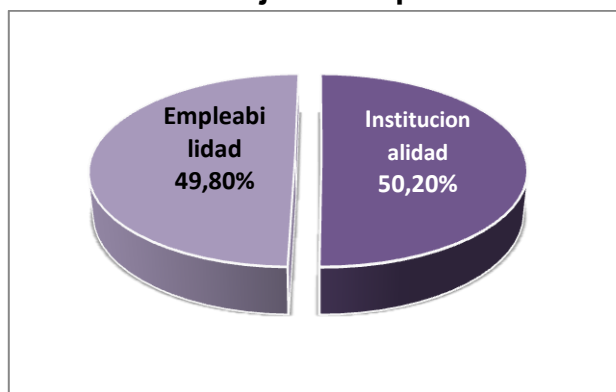


Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Si bien, para el representante del organismo internacional la dimensión de empleabilidad cuenta con mayor prioridad, es decir, le asigna una prioridad fuera de la tendencia, esto no representaría un impedimento para el cálculo combinado de prioridades, debido a que la estructura jerárquica ha cumplido con las expectativas de los cuatro expertos entrevistados, según la validación realizada por ellos durante el segundo momento del levantamiento de los datos y previo a la asignación de los pesos respectivos.

Al realizar la integración de los juicios de los expertos, se puede apreciar en el gráfico N°11, que la dimensión institucional, presenta una prioridad levemente mayor que la dimensión de empleabilidad. Por lo anterior, se puede indicar que, para los informantes, ambas dimensiones pueden ser considerados con prioridades equivalentes en términos de su contribución al resguardo del ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Gráfico N°11. Dimensiones de las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

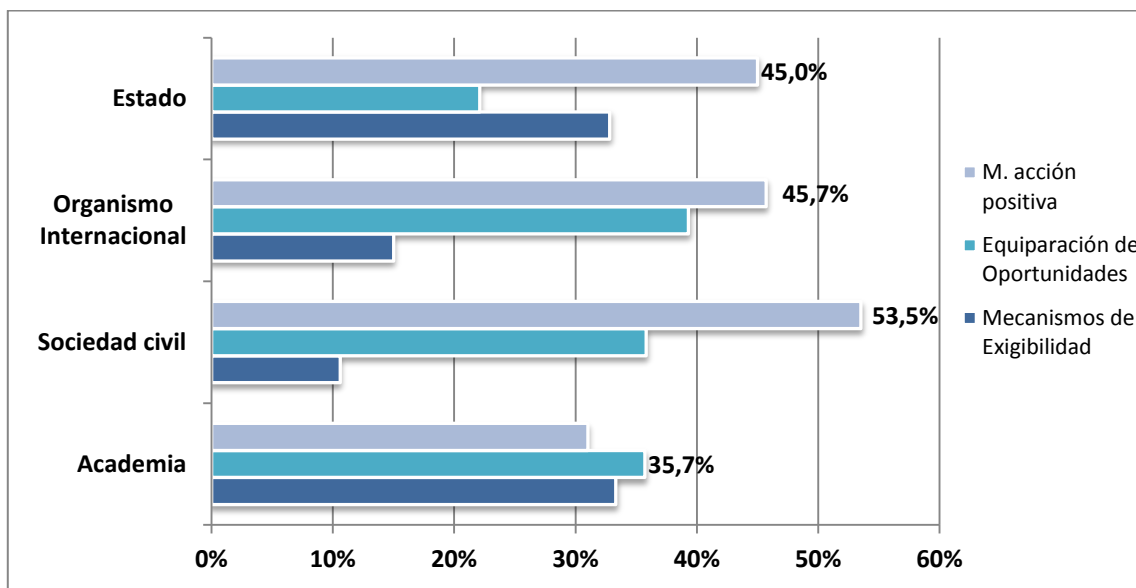
6.3.2. Resultados desagregados por dimensiones de la política pública para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

a) Dimensión institucional

Al indagar en la percepción de los expertos en relación a cuáles de los factores considerados en la dimensión institucional, favorecería de mejor manera la construcción de un marco regulatorio para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, las respuestas tienden a ser coincidentes entre los entrevistados del ámbito de la sociedad civil, organismo internacional y del Estado, quienes le otorgan mayor peso a las medidas de acción positiva, con valores superiores al 45%. Por su parte, un solo informante perteneciente al ámbito de la academia, percibe de mayor relevancia a las medidas de equiparación de oportunidades, asignándole un porcentaje aproximado de 36%, dejando en tercer lugar a las medidas de acción positiva, con un peso de 31% de prioridad. Estas prioridades se pueden apreciar en el gráfico N°12.

El segundo lugar de prioridad, es compartido entre, los mecanismos de exigibilidad y las medidas de equiparación de oportunidades. Según los expertos de la academia y el Estado, es de mayor relevancia el primero, asignándole un porcentaje aproximado de 33% de prioridad y según los juicios de los expertos provenientes de la sociedad civil y organismo internacional, las medidas de equiparación de oportunidades, es más importante, por consiguiente le asignan porcentajes de 36% y 39%, respectivamente.

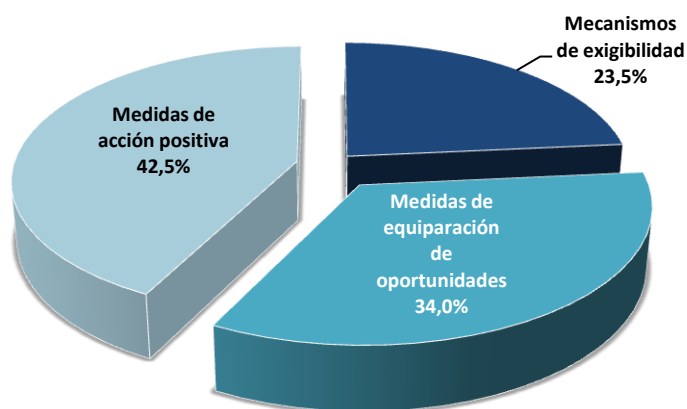
Gráfico N°12. Prioridades individuales en los factores institucionales.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Los resultados de la integración de los juicios, como se exponen en el gráfico N°13, entregan como factor prioritario en la dimensión institucional, a las medidas de acción positiva, con un 42,5% de importancia, por sobre los factores: mecanismos de exigibilidad con un 23,5% y las medidas de equiparación de oportunidades, con un 42,5% de prioridad.

Gráfico N°13. Factores institucionales para favorecer un marco regulatorio en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

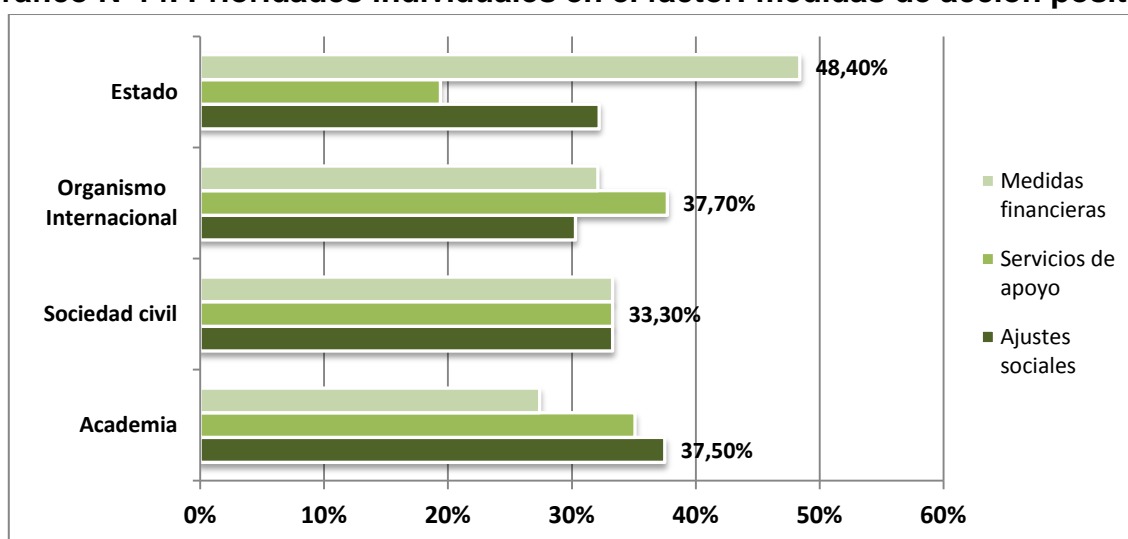
Dimensión institucional - Factor “medidas de acción positiva”

Al analizar desagregadamente las prioridades en el factor institucional: medidas de acción positiva, en relación a la pregunta sobre qué tipo de medidas (sub-factores) podrían compensar o evitar de mejor manera, las desventajas que enfrenta una persona con discapacidad intelectual en la contratación y mantención en el empleo

regular, las respuestas de los expertos fueron diversas, no encontrándose similitudes o tendencias en los grados de prioridad.

Así, cada experto le entregó mayor peso a una diferente medida, quedando la asignación de la siguiente manera: el experto del ámbito de la academia considera como prioritarios los ajustes sociales y del entorno, el representante del Estado le asigna la mayor prioridad a las medidas financieras y el representante del organismo internacional, considera más relevante las medidas que entreguen un servicio de apoyo a la personas con discapacidad intelectual. El experto de la sociedad civil, considera que todos los factores, son igualmente prioritarios, otorgándole un porcentaje de 33,3% a cada una de las medidas. Las prioridades señaladas, se muestran en el gráfico N°14.

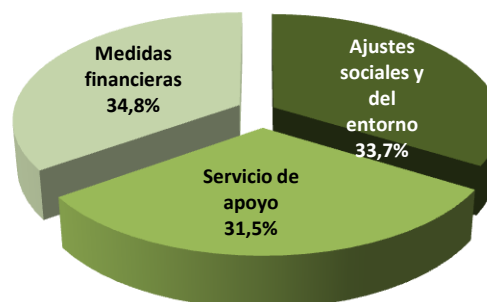
Gráfico N°14. Prioridades individuales en el factor: medidas de acción positiva.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Al realizar la integración de los juicios de los expertos, en relación a las medidas para compensar o evitar las desventajas en la contratación y mantención laboral, el resultado muestra (gráfico N°15) que las medidas de tipo financieras son las que alcanzan el primer lugar de prioridad, con un porcentaje aproximado al 35%, por sobre el sub-factor de ajustes sociales y de conducta del entorno, que alcanza al 33,7% de prioridad y los servicios de apoyo, este último reúne el 31,5%, de prioridad.

Gráfico N°15. Medidas para compensar o evitar las desventajas en la contratación y mantención en el empleo regular, de las personas con discapacidad intelectual.

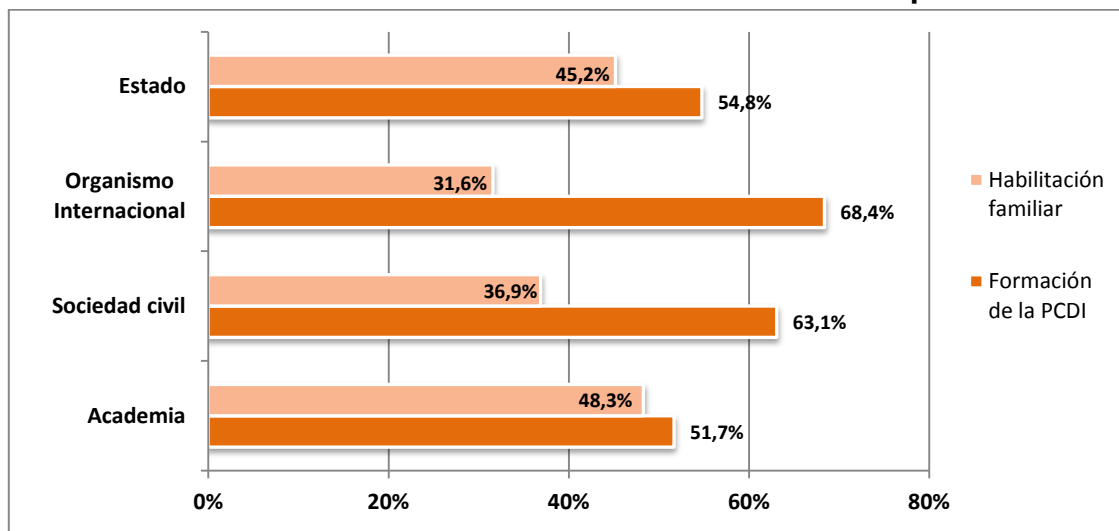


Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

b) Dimensión empleabilidad

Al preguntar entre los expertos, sobre la percepción que tienen respecto a cuál factor puede contribuir mayormente al aumento de los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, las apreciaciones de los expertos fueron coincidentes en asignar mayor importancia a la formación de la persona con discapacidad intelectual, alcanzando este factor, un porcentaje aproximado de casi un 60% de prioridad, con respecto al factor de habilitación familiar, para cada uno de los entrevistados. Estos resultados se aprecian en el gráfico N°16, que se expone a continuación:

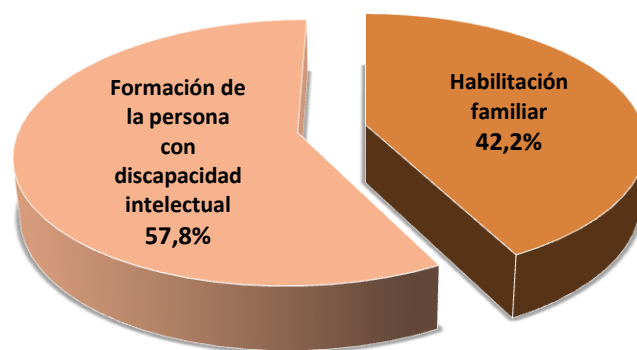
Gráfico N°16. Prioridades individuales dimensión de empleabilidad.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Sin embargo, se encuentran diferencias en los niveles de prioridad asignados por los expertos a la formación de la persona con discapacidad intelectual. Dos de los representantes, le atribuyen niveles de importancia cercanos al 53% y los dos restantes, pertenecientes a los ámbitos de la sociedad civil y organismo internacional, le asignan, un nivel de prioridad entre el 63% y más del 68%, respectivamente.

Gráfico N°17. Medidas para aumentar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Por otra parte, para el caso del factor de habilitación familiar, los expertos le asignan niveles de prioridad que varían aproximadamente, entre 32% y 48%, siendo la menor prioridad asignada, la señalada por el representante perteneciente al ámbito de organismo internacional y la de mayor importancia, la indicada por el experto desde el ámbito de la academia.

Finalmente y de manera integrada, el factor que a juicio de los expertos contribuye mejor a elevar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual es el factor de formación, con un porcentaje del 57,8%, por sobre el factor de la habilitación familiar, que solo alcanza el 42,2% de prioridad. Los resultados integrados para estos factores, se muestran a continuación, en el gráfico N°17.

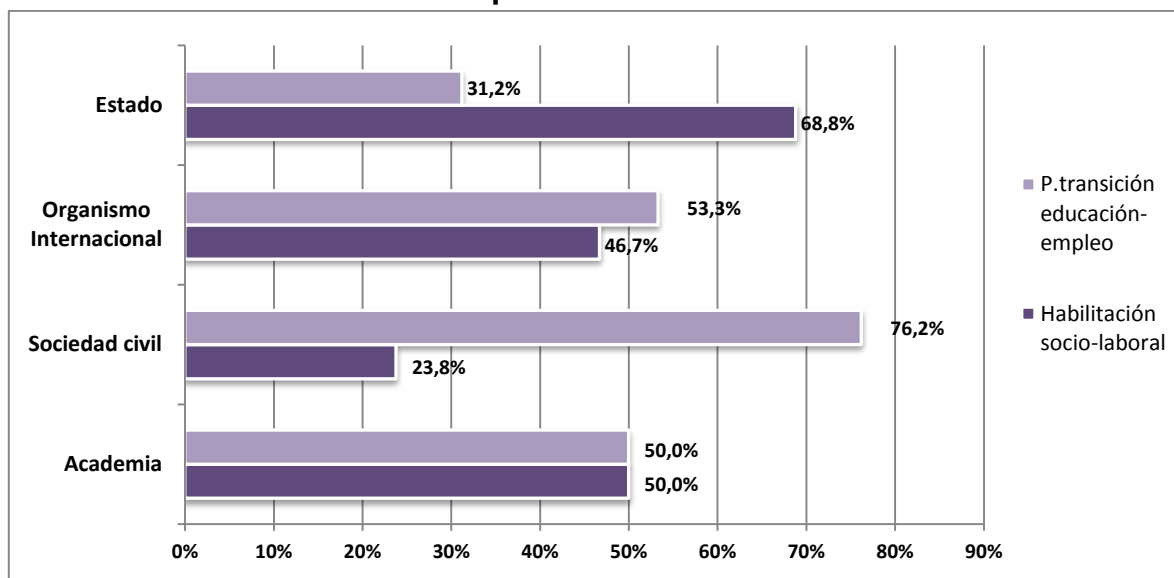
Dimensión de empleabilidad-factor: formación persona con discapacidad intelectual.

Al hacer una segunda desagregación por factores, esta vez en relación a la dimensión de empleabilidad, se consultó a los expertos, respecto a cuál de los sub-factores, que forman parte del factor de formación de la persona con discapacidad intelectual, habilitación socio-laboral y procesos de transición educación-empleo, podría favorecer de mejor manera la formación de la persona con discapacidad intelectual, las respuestas obtenidas entre los entrevistados, no presentan consenso en la asignación de prioridades.

En primer lugar, dos expertos le asignaron mayor importancia a los procesos de transición entre la educación y el empleo, siendo para el experto perteneciente del organismo internacional, cercano al 53% de prioridad y para el representante de la sociedad civil de 76%.

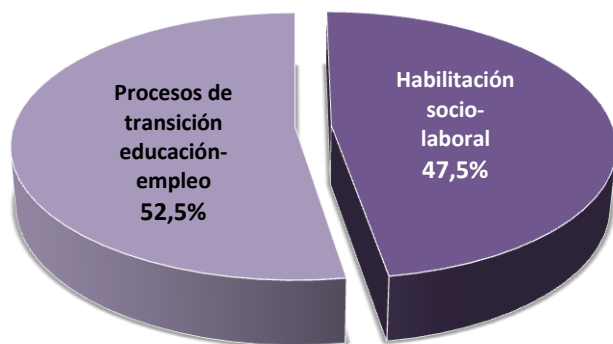
Segundo, el entrevistado perteneciente al Estado, le otorga una mayor importancia a la habilitación socio-laboral de la persona con discapacidad intelectual con un valor cercano al 70% de prioridad, por sobre el sub-factor de procesos de transición desde la educación al empleo, con solo un 30% de prioridad. Por último, para el representante de la academia tanto la habilitación socio-laboral como los procesos de transición educación-empleo, son igualmente importante, es decir, ambos sub-factores aportarían de igual manera a la formación de la persona con discapacidad intelectual. Todos estos resultados se pueden visualizar en el gráfico N°18.

Gráfico N°18. Prioridades individuales en el factor: formación de las personas con discapacidad intelectual.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Gráfico N°19. Medidas para la formación de las personas con discapacidad intelectual.



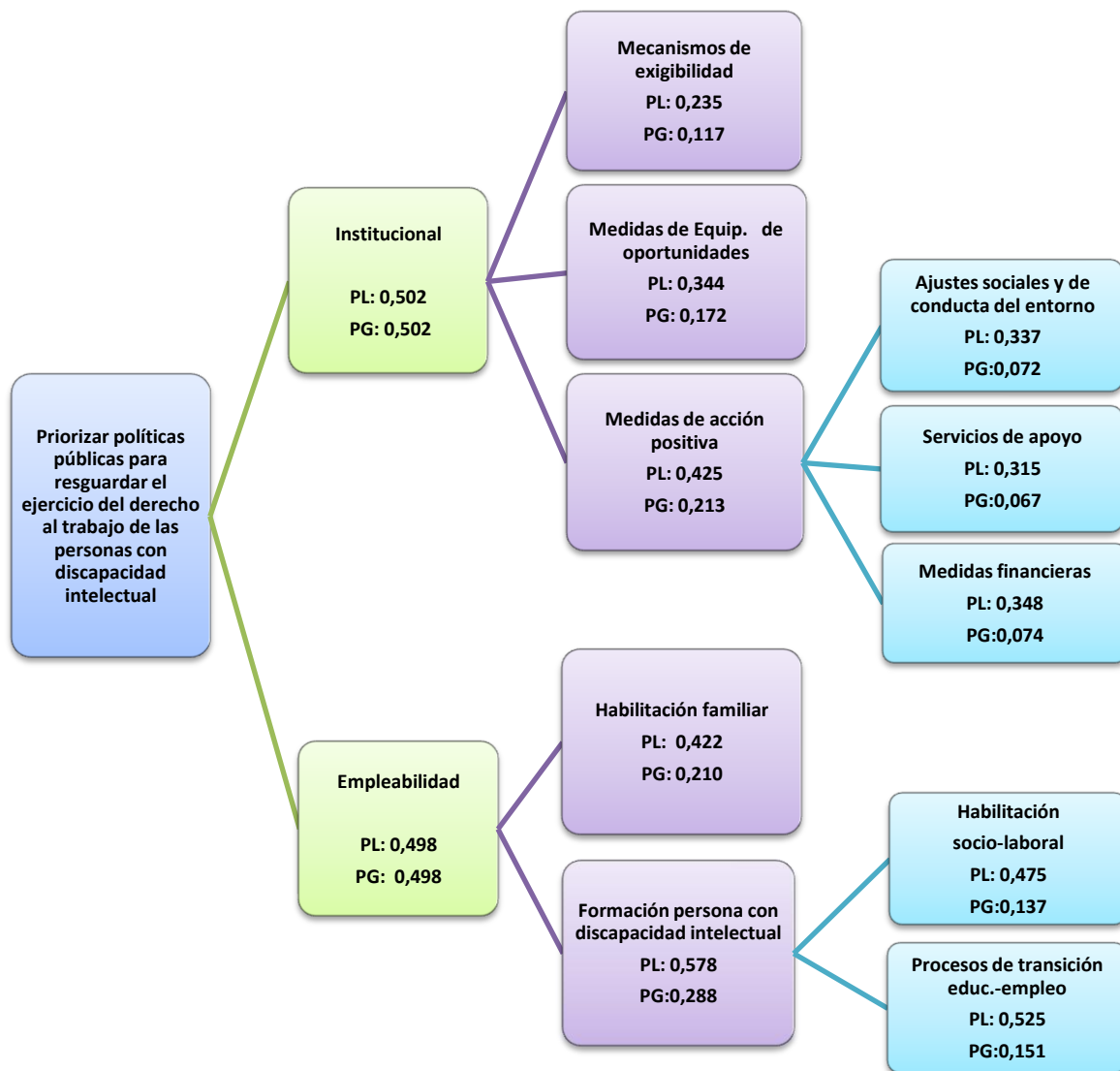
Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

En síntesis, al realizar la integración de los juicios de los expertos en relación a cuál de los factores señalados podría favorecer de mejor manera la formación de la persona con discapacidad intelectual, los resultados muestran que el subfactor denominado procesos de transición desde la educación al empleo, resulta como el factor que más contribuiría a favorecer la formación de las personas con discapacidad intelectual y de esta manera elevar su nivel de empleabilidad.

6.3.3. Prioridades locales (PL) y globales (PG) de la Estructura Jerárquica-AHP.

El resultado de la integración de cada uno de las prioridades, se muestra en la estructura jerárquica de la figura N°12. En ella se aprecian las prioridades locales y las globales, que son en relación al total de la estructura.

Figura N°3. Estructura Jerárquica: prioridades locales y globales.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA

A través de esta investigación se buscó dar respuesta a la interrogante sobre cuáles son los factores que inciden en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual. Ello, mediante una revisión documental, un análisis de tipo descriptivo de los resultados de la ENDISC, el análisis de contenido presente en las ideas planteadas por expertos en la materia a través de las entrevistas realizadas y finalmente, la integración de datos cualitativos y cuantitativos a través de la metodología Proceso Analítico Jerárquico-AHP .

Por medio de esto, se logró determinar los factores que presenta el mercado laboral y que inciden en el acceso y mantención de las personas de este grupo en un empleo en el mercado regular del trabajo, las que se presentan a modo de conclusiones en el primer apartado de este capítulo.

Asimismo, la integración de herramientas cuantitativas a través de la metodología de AHP, permitió determinar los factores prioritarios que deben contener las políticas públicas de empleo, de manera que resguarden el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual. Los resultados de esta integración, sirvieron de base para la elaboración de propuestas de políticas públicas, las cuales se exponen en el apartado final.

7.1. Conclusiones

Para comenzar, se debe precisar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, es considerada dentro del mercado laboral existente, es decir, en el mercado regular del trabajo según lo encontrado en la revisión documental y en concordancia con los hallazgos resultantes del análisis de ambas entrevistas realizadas. En este sentido, es posible concluir que la inclusión laboral de este grupo, debe estar intencionada hacia la búsqueda de oportunidades de empleo en el mercado competitivo y condiciones similares a la del resto de los trabajadores.

Para lograr esto, se indica que es necesario que se relacionen tres actores: El Estado, la Empresa y la Sociedad Civil. Actualmente, la forma de relacionarse de estos tres actores presenta espacios factibles de ser mejorados, en favor de la inclusión de este grupo. No obstante, se identifican los roles que deberían cumplir cada uno de ellos, de manera particular en la inclusión y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

En este sentido, el rol del Estado es garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y para esto, debe asumir su responsabilidad en la generación de oportunidades de empleo en el mercado regular del trabajo. Es decir, el Estado tiene la obligación de entregar al país, un conjunto de políticas públicas que respondan a lo señalado en la Ley 20.422, que sirvan para implementar y fiscalizar medidas que equiparen las oportunidades para acceder a un puesto de trabajo y para generar acciones positivas que contribuyan a la mantención en el empleo, como los incentivos financieros, financiamiento total o parcial de las adecuaciones de los puestos de trabajo, subsidios a la contratación o mantención laboral de personas con discapacidad intelectual, servicios de apoyo laboral, capacitaciones, entre otras medidas.

En esta relación tripartita, el rol del sector empresarial se dirige hacia dos ámbitos: el primero, se concentra en la apertura de la empresa hacia la inclusión laboral de este grupo de personas, es decir, de disponer que un determinado número de puestos de trabajo, puedan ser ocupados por personas con discapacidad intelectual. En esto, el país muestra un avance, visualizándose de manera positiva la inclusión que algunas empresas han realizado, principalmente a través de la Responsabilidad Social Empresarial-RSE, empresas vinculadas a otras extranjeras, aunque también generada por motivaciones personales de los empresarios o de los propios trabajadores. No obstante, la cantidad de puestos de trabajo disponibles para las personas con discapacidad intelectual siguen siendo insuficientes y el tipo de apertura generada, no responde al cambio cultural que se espera para lograr una real inclusión social, sino más bien a una visión de tipo asistencialista o de beneficencia.

Desde este punto de vista, disponer de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual en Chile, depende de la decisión del empresario, ya sea por razones personales o mediante una estrategia de RSE. En este sentido, es preciso indicar, que el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual no puede depender solamente de acciones de RSE o de espacios generados, que hasta la fecha, presentan características de beneficencia y por lo tanto, desde una visión garantista, el Estado debe generar las medidas específicas para garantizar el ejercicio de este derecho.

La situación común que se presenta en el sector empresarial, es la dificultad de considerar que un puesto de trabajo es susceptible de ser ocupado por una persona con discapacidad intelectual. Ello radica, en la existencia de barreras en el sector empresarial y que están vinculadas a creencias instaladas o desconocimiento del nivel de productividad del trabajador con discapacidad intelectual, de la forma como realizar ajustes o adecuación de los puestos de trabajo, a los riesgos asociados a posibles accidentes y en general, a los riesgos que podrían aumentar el nivel de costos de la empresa. En este sentido, desde los hallazgos encontrados en el análisis de las

entrevistas, lo que contribuiría a eliminar esta barrera presente en el ámbito laboral, son los incentivos a la contratación, los que además, serían el complemento necesario para generar una mayor apertura desde la empresa.

En otras palabras, lo que persigue la implementación de este tipo de medidas, es generar otras formas de apertura empresarial, de manera de ampliar la cantidad de puestos de trabajo disponibles para los trabajadores con discapacidad intelectual, tanto en las empresas nacionales como en aquellas extranjeras que desarrollan una actividad en Chile.

Algunos países, han utilizado el establecimiento de cuotas tanto para el sector privado como para el ámbito público. En el caso de Chile, solo existe un proyecto de ley que se encuentra en el Senado y que hasta la fecha no ha sido aprobado. Considerando esto y los resultados del análisis de las entrevistas, las cuotas no representan una buena opción como medida para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, debido al carácter obligatorio que implicaría la implementación de esta medida en las empresas y porque esto, por sí solo, no genera el cambio cultural que se espera en el sector empresarial. Lo anterior, concuerda con lo planteado por O'Reilly (2007), quien indica que el carácter obligatorio de las cuotas, ha llevado a muchas empresas a contratar a personas con la única finalidad de cumplir con la ley, sin que el trabajador tenga, efectivamente, un puesto de trabajo asignado en la empresa, o incluso en otros casos, permaneciendo en su casa. O bien, cuando las cuotas no consideran la heterogeneidad del grupo, los empleadores contratan mayormente a personas con discapacidad física o auditiva, quedando una vez más las personas con discapacidad intelectual discriminadas. Por lo tanto, una medida de este tipo que no se complementa con otros tipos de medidas, no logra la efectiva inclusión.

Igualmente importante que la apertura empresarial hacia la inclusión laboral, es el rol que tiene este sector en la mantención del trabajador con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo. En el país, a pesar de que el tema de la discapacidad es más visible y se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de este grupo, el sector empresarial, en su mayoría, no tiene conocimientos acerca de las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad intelectual.

Según los hallazgos provenientes del análisis de las entrevistas, la experiencia de convivir con una persona con discapacidad intelectual, resulta clave para adquirir los conocimientos sobre la temática, reconocer las capacidades y aprender la forma de cómo relacionarse con ella y representaría la mejor manera de derribar los mitos y prejuicios presentes en la sociedad. Pero, las instancias de convivencia laboral en el país son mínimas, lo que representa otra gran debilidad.

Otra de las características del mercado laboral en relación a este grupo de personas, es la intermediación laboral. Este es un proceso fundamental para equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad intelectual que quieren ingresar al mercado regular del trabajo. Su función, es acercar la oferta con la demanda laboral, de manera de encontrar un empleo adecuado a las características particulares de cada persona, esto quiere decir, encontrar un empleo que tenga las condiciones para satisfacer tanto a la empresa como al trabajador con discapacidad intelectual.

No obstante la existencia de este proceso de intermediación público o privado, las personas con discapacidad intelectual se encuentran en desventaja en comparación con el resto de los trabajadores, incluso con aquellos que presentan otro tipo de discapacidad y que buscan empleo, debido a la presencia de ciertas debilidades para llevar a cabo este proceso. Una de las principales, es la baja calificación de los profesionales que realizan la intermediación, tanto en temas de discapacidad intelectual, como del funcionamiento del mercado laboral. Lo anterior, debido a que en el caso de las personas con discapacidad intelectual, la forma de establecer su nivel de empleabilidad, es decir, de reconocer sus habilidades y competencias laborales, es a través de la observación directa, por parte del intermediador, de las tareas que es capaz de realizar la persona con discapacidad intelectual.

Por otra parte, para las personas con discapacidad intelectual severa, que producto de su discapacidad, no pueden ingresar al mercado regular del trabajo, la intermediación laboral no es una medida adecuada para responder a las necesidades de acceso al empleo de este grupo. En general, estas personas no disponen de medidas para ejercer su derecho al trabajo, quedando en una situación más compleja que el resto de las personas que conforman su grupo.

Lo anterior, evidencia que si bien el proceso de intermediación, es clave para la inserción laboral de las personas con este tipo de discapacidad, no es suficiente. Por lo tanto, se requieren políticas públicas que consideren las características particulares de estas personas, es decir, la heterogeneidad presente en esta población, por tipo y grado de discapacidad, de manera de no generar desigualdad o discriminación dentro del mismo colectivo.

En el periodo 2000-2010, el Estado ha creado condiciones que han favorecido la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las que se concentran principalmente en la aprobación de una nueva legislación en esta materia. Específicamente la ley 20.422, con sus cinco principios rectores, responde a la visión de discapacidad planteada por la OMS y la Convención, lo que implica que cualquier política pública de empleo que contemple los principios de vida independiente, diseño universal, accesibilidad universal, intersectorialidad y participación y diálogo social, puede favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Sin embargo, en términos generales, la transversalización de la temática de la discapacidad no se aprecia en el diseño de las políticas públicas en el sector trabajo, salvo aquellas vinculadas al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo-SENCE. Sin embargo, las capacitaciones, presentan ciertas debilidades debido a la falta de profesionales calificados en la enseñanza a personas con discapacidad intelectual. Asimismo, se observa un funcionamiento con bajos niveles de coordinación y/o con espacios de mejora en la articulación intersectorial entre Salud, Educación y Trabajo, todos sectores que tienen y desarrollan procesos tanto de habilitación como formación laboral para esta población.

Por otra parte, es relevante mencionar a la Reforma Previsional desarrollada en Chile durante el año 2008 como otro de los elementos creados por el Estado y que ha favorecido la inclusión laboral. Esta reforma, modificó las características en la entrega de los subsidios por discapacidad, e instaló una modalidad mucho más flexible, eliminando el obstáculo que O'Reilly (2007) denomina "*trampa de las prestaciones*", haciendo referencia a la resistencia que presentan muchas personas pertenecientes a este grupo de la población, a buscar un trabajo remunerado, por miedo a la pérdida de los subsidios o por su dificultad para recuperarlo. Lo anterior, es coincidente con lo señalado por los expertos en el trabajo de campo, quienes visualizan esta medida, como un elemento que ha favorecido la inclusión laboral.

Por el contrario, la falta de innumerables reglamentos necesarios para operacionalizar cada una de las medidas señaladas en la Ley 20.422 (2010) y la falta de medidas específicas para el fomento de la inserción laboral de este grupo de personas, constituyen la principal barrera de carácter formal que dificulta la incorporación al mercado del trabajo de las personas con discapacidad intelectual. Lo anterior, disminuye la efectividad de las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y por lo tanto, el Estado es visto como insuficiente, al no cumplir con su rol para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

En este sentido, la OIT en su Recomendación N°168 (2008), señala que los países deben elaborar medidas para la inclusión laboral que activen el mercado competitivo, señalando específicamente medidas como las cuotas, incentivos a la contratación, incentivos financieros, organización de servicios de apoyo, división de tareas, reorganización de procesos, entre otras. Sin embargo, aunque el Estado de Chile ha ratificado instrumentos internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad y a pesar de la entrada en vigencia de una nueva ley que Establece Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, no se han creado medidas específicas que incentiven la incorporación y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el mercado regular del

trabajo, como las indicados por la OIT y que tiendan a equiparar las oportunidades de este colectivo en este ámbito de su vida.

El contrato de aprendizaje, los procesos de selección de personal en instituciones públicas, la gratuidad de puestos de feria y los ajustes necesarios, son todas medidas contenidas en la Ley 20.422, que no tienden a generar o a ampliar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado regular del trabajo, ya que están dirigidas mayormente hacia instancias de aprendizaje y de microemprendimientos.

Asimismo, lo que podría significar un aporte para este colectivo, como lo es la existencia de una ley específica para personas con deficiencia mental (Ley 18.600), contiene medidas en relación al trabajo que no equipara oportunidades, sino más bien, genera nuevas desventajas para las personas con discapacidad intelectual, como es el caso del Art.16 (Ministerio de Hacienda, 1987) que señala que el empleador puede pactar libremente el salario con el trabajador con discapacidad, sin aplicarse la reglamentación del salario mínimo.

Por otra parte, y en relación a los mecanismos de exigibilidad para el resguardo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, y en un marco de igualdad de derechos, estos mecanismos debiesen ser los mismos que para el resto de las personas.

A pesar de ello, es necesario precisar que, cualquier política pública con enfoque de derechos, debe incorporar estos mecanismos de manera de asegurar que respondan a las necesidades de la población, y principalmente, que sean de fácil acceso y comprensión para las personas con discapacidad intelectual y sus familias o entorno más cercano, de manera de exigir el ejercicio de estos derechos o el resguardo, en el caso de que haya sido afectado.

Finalmente, desde el análisis global de condiciones formales existentes, se puede indicar que, existe mayor cantidad de factores que obstaculizan la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en comparación a aquellos que la favorecerían. Además, aquellos aspectos positivos que contribuyen en cierta medida a la inclusión, presentan obstáculos debido a la falta de regulación, políticas públicas, de investigación y de difusión.

Desde la perspectiva informal, es decir, conductas y comportamientos presentes en la sociedad, se pudo determinar que las conductas que inciden principalmente en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y que están en concordancia con lo encontrado en el análisis de los resultados del trabajo de campo, son aquellas que provienen del núcleo familiar, el sector empresarial (empresarios y

trabajadores), las propias personas con discapacidad intelectual y las organizaciones que se vinculan a ellas.

En este sentido, la sobreprotección, es la conducta que caracteriza mayormente a las familias o entorno más cercano de las personas con discapacidad intelectual, lo que limita por una parte, su autonomía e intereses hacia el mundo laboral y, por otra, desvaloriza sus capacidades para la formación y desempeño en un empleo dentro del mercado regular del trabajo. Sin embargo, desde el análisis cualitativo, se plantea la idea que, habilitando al grupo familiar en relación a las capacidades y derechos de estas personas, estas tendrían mayores posibilidades de transformarse en un factor favorecedor de la inclusión laboral del familiar con discapacidad intelectual.

Lo anterior, se refleja en las conductas o comportamientos de las organizaciones de y para las personas con discapacidad intelectual. Estas, presentan dependencia a la asistencia del Estado y, en su mayoría, presentan objetivos de tipo proteccionistas o de acompañamiento a los padres o familia, con la finalidad de acogerlos y atender a sus requerimientos. Son escasas las organizaciones de padres que trabajan por la inclusión laboral de sus hijos o familiares con discapacidad intelectual y aquellas que lo hacen, en términos generales, se concentran principalmente en la generación de talleres y en el desarrollo proyectos o talleres de oficios que no, necesariamente, elevan su nivel de empleabilidad y que, no en todos los casos, tendrían una orientación hacia la formación para un empleo dependiente en el mercado regular del trabajo.

Por otra parte y en términos generales, la conducta que caracteriza al sector empresarial, incluyendo a los empleadores, trabajadores y las agrupaciones que estos conforman (agrupaciones empresariales, sindicatos, comités paritarios, etc.) y que obstaculizan la inclusión laboral, son las barreras actitudinales o prejuicios. Se considera que esta conducta, es producto del desconocimiento que presenta el sector acerca de la temática de la discapacidad en general. No obstante, aquellas empresas que desarrollan una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tendrían actitudes diferentes que facilitarían la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la conducta que incide fuertemente para el acceso y mantención en un empleo, es su grado de autonomía, que depende directamente del entorno en el cual se ha desarrollado, ya sea escolar o familiar. En la adquisición de una mayor autonomía, influyen diversos factores, entre ellos los niveles de sobreprotección de su entorno familiar y la adquisición de habilidades socio laborales.

Desde el análisis de entrevistas, se indica que para las personas con discapacidad intelectual es importante experimentar procesos de adaptación, a fin de que puedan

desarrollar habilidades sociales y laborales, siendo estos relevantes para su posterior formación e inserción laboral en cualquier puesto de trabajo. Más aun, la habilitación adquirida y el grado de autonomía logrado, permite a la persona con discapacidad intelectual, presentar una mayor seguridad para desempeñarse en un puesto de trabajo y de esta manera, que el empleador logre visualizarlo como un sujeto productivo.

Pero no solo el grado de autonomía se ve afectado por las características de su entorno, sino también sus intereses. Según lo analizado en las entrevistas, muchos de los jóvenes con discapacidad intelectual, presentan intereses restringidos, lo cual no sería producto de su propia condición, sino más bien de las restricciones del medio en donde se encuentren. De esta manera, el entorno educativo influye en sus intereses, debido a la insuficiente diversidad de experimentación laboral que han tenido durante su etapa escolar o en aquellos talleres a los cuales han asistido de forma posterior.

Si bien existen ciertas fundaciones y escuelas que han realizado cambios en las metodologías y en los tipos de capacitaciones dictados en sus talleres, persisten aún los que siguen entregando una oferta limitada, desarrollando básicamente cursos de carpintería, jardinería, repostería, entre otros.

Si se fomenta el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual en un ambiente normalizado, la formación que debe recibir esta persona, tiene que responder a las necesidades del mercado regular del trabajo. Por consiguiente, la habilitación y formación de las personas con discapacidad debe tener una mayor y diversificada oferta de cursos, según los cambios que se vayan produciendo en el mercado.

Otra condición presente en el entorno y que restringe los intereses de las personas con discapacidad intelectual, se relaciona con el nivel de ingresos de la familia, existiendo en familias con más altos ingresos, una mayor oferta y a su vez, una mayor diversidad de intereses en aquellos de un nivel de ingreso menor.

Desde esta perspectiva, y desde la revisión documental, se puede indicar que las personas con discapacidad en general, se caracterizan por poseer niveles bajos de formación y calificación. Por lo tanto, generar medidas que incentiven solo la apertura de la empresa para la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al mercado regular del trabajo, sin realizar esfuerzos por mejorar los niveles de empleabilidad de este grupo, puede resultar poco eficiente.

En síntesis, la mayor debilidad en los procesos de habilitación y formación de las personas con discapacidad intelectual, es la falta de un servicio de transición entre la salida de la etapa educativa y la inclusión al mundo laboral. En el país, los jóvenes con discapacidad intelectual, generalmente pasan muchos años insertos en un entorno

educativo altamente escolarizante y sobreprotector, y aunque existen escuelas que realizan talleres laborales, estos son desarrollados en un ambiente educacional, sin vivir un proceso de adaptación hacia el mundo laboral, por lo tanto, cuando logran egresar, no han adquirido las habilidades sociales y laborales necesarias para su formación y para poder relacionarse en un entorno normalizado, lo que dificulta un posterior proceso de inclusión laboral.

Para finalizar el apartado de conclusiones y en relación a los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología AHP, es preciso indicar que de los factores y sub-factores que forman parte de la estructura jerárquica, las medidas de acción positiva (Ajustes sociales y del entorno, servicios de apoyo y medidas financieras) y la formación de las personas con discapacidad, son las que le fueron asignados mayores niveles de prioridad. Por lo tanto, aquellas políticas públicas que quieran resguardar el ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual, deben, considerar estos factores.

7.2. Propuestas de políticas públicas.

A partir de las conclusiones de esta investigación, se han elaborado una serie de propuestas de políticas públicas que se indican a continuación.

1. Incorporar de manera transversal el enfoque de discapacidad en las políticas públicas desarrolladas para la generación de empleo así como también, que dicho enfoque considere la heterogeneidad presente en este grupo, de manera de evitar mayores desigualdades dentro de este colectivo y propender a la equiparación de oportunidades en la búsqueda, acceso y mantención laboral de las personas que presentan diversos tipos y grados de discapacidad. Lo anterior, debe realizarse a través de cada uno de los organismos que intervienen en materia de trabajo.
2. La creación de oportunidades de empleo para las personas que presentan un tipo de discapacidad de tipo intelectual, implica por una parte, aumentar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y por otro lado, ampliar y diversificar las opciones de empleo a los que puedan acceder. Para esto se proponen tres tipos de medidas:
 - Elaborar una política pública para aumentar la apertura empresarial hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual de manera de ampliar sus oportunidades de empleo. Para iniciar este proceso de apertura, se propone el establecimiento de una ley de cuotas, que cumpla con los elementos característicos de las políticas públicas con enfoque de derechos, como la definición de los tipos de responsabilidades que le competen al Estado y a la

empresa y la implementación de manera progresiva de dicha política. La obligatoriedad de esta ley de cuotas, no debe estar orientada al porcentaje de trabajadores con discapacidad dentro de una empresa, sino, al establecimiento obligatorio por parte de la empresa de una política de recursos humanos inclusiva, donde cada empresa podrá definir, según su estrategia de negocios, un porcentaje de incorporación de personas con discapacidad intelectual. Además, debe contener las obligaciones del Estado, a través de medidas de acción positiva, en especial de tipo financieras, dirigidas a entregar a las empresas el apoyo necesario para realizar los ajustes sociales y/o físicos que se requieren para la incorporación de un trabajador con discapacidad intelectual y entregar las capacitaciones para la elaboración de dichos procesos empresariales inclusivos. Por último, las cuotas podrían significar ser una iniciativa relevante, si se considera el carácter progresivo para su implementación, comenzando con un periodo de definición de cuotas de carácter voluntario, que incluya difusión y asesoría a las empresas, luego por rubros o por tamaño de las empresas, hasta hacerlo finalmente obligatorio para todo tipo de empresas y considerando además, la asignación de bonificaciones o subsidios diferenciados, entregando, por ejemplo, un mayor aporte a la contratación en el caso de que se tratare de personas con discapacidad intelectual severa.

- Para diversificar las opciones de empleo, se propone definir un programa de mejoramiento de la oferta de formación vigente y disponible para las personas con discapacidad intelectual que incluya la certificación de oficios, de modo que se orienten hacia el acceso a un empleo dependiente, según los oficios que están siendo desempeñados por personas con discapacidad en el mercado laboral, de manera de implementarlos en el área educacional y de salud. Asimismo, fomentar la investigación acerca de trabajos u oficios de baja calificación que puedan ser susceptibles de ser desempeñados por las personas con discapacidad intelectual, de manera de diversificar la oferta de formación y capacitación y, a su vez, ampliar las oportunidades de acceso a un empleo en el mercado regular del trabajo. Por último, se propone realizar los estudios y modificaciones necesarias a la legislación laboral vigente de manera de flexibilizar la jornada laboral para el acceso de las personas con discapacidad intelectual, que sería otra forma de aumentar las opciones de empleo para este grupo de personas. Todo esto, contribuiría además, a disminuir las formas asistencialistas de apertura empresarial, toda vez que se orienta a que un empleo responda específicamente a las necesidades productivas o de estrategia de negocios de la empresa y no crearlo específicamente para incorporar a una persona sin tener una justificación productiva.
- Con el fin de elevar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual es necesario mejorar las instancias de habilitación, diversificar la

formación en el oficio, habilitar a la familia para que sea un agente facilitador en la adquisición de la autonomía para desarrollar un trabajo y ampliar el radio de intereses de estas personas. En este sentido, la creación de una política pública orientada a generar procesos de transición entre la Educación y el empleo. En la línea de, un marco regulatorio para la existencia, funcionamiento y mantención de centros laborales o de capacitación, que les permitan a las personas con discapacidad intelectual, vincularse a un entorno normalizado y en condiciones similares a las de una empresa y con un trato acorde a un puesto de trabajo. Lo anterior, contribuirá a eliminar los obstáculos en la adquisición de las habilidades y competencias necesarias para desarrollar un empleo en el mercado regular, señaladas para las personas con discapacidad intelectual, como uno de los factores que inciden en la inserción laboral. Para esto, se debe considerar la subvención estatal para aquellas organizaciones que brindan este servicio de formación. Asimismo, se requiere que el Estado disponga un área de asesoría y fiscalización de estos centros o de aquellos espacios pertenecientes a educación y salud, como las escuelas inclusivas, especiales, centros de formación, talleres laborales, entre otros, que entreguen el servicio de habilitación y formación laboral de las personas con discapacidad intelectual. Lo anterior, permitirá orientar los programas impartidos, hacia el enfoque de derechos y hacia la formación y habilitación de la persona con discapacidad intelectual para la búsqueda y acceso en un empleo en el mercado regular del trabajo.

3. De acuerdo a los resultados de este estudio, lograr el cambio cultural que se necesita para construir una sociedad mucho más inclusiva, requiere la generación de los espacios de acercamiento entre las personas con discapacidad intelectual y el resto de la sociedad, y además, que una de las formas para hacer exigibles los derechos de este grupo, comienza a partir del reconocimiento que ellos y sus familiares tengan de estos. En este sentido, y también en relación a los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas, es necesario que las organizaciones de y para las personas con discapacidad, se incorporen al fomento de la inclusión laboral de las personas con este tipo de discapacidad. Para esto, se propone la elaboración de políticas públicas que fortalezcan a dichas instituciones, para que incluyan en sus objetivos o fines, acciones en pos de la inclusión laboral.
4. Una de las formas para contribuir a la disminución de la barrera de los prejuicios al interior del sector empresarial, de acuerdo al análisis realizado, es interactuar directamente con las personas con discapacidad intelectual. Considerando que las instancias de convivencia laboral en el país son mínimas, se propone la generación de una política pública que establezca prácticas laborales, pasantías o de formación en los puestos de trabajo para los estudiantes con discapacidad intelectual u otras instancias de acercamiento laboral, de manera de brindar oportunidades de experimentación en el oficio y asimismo, generar las instancias para acercar la

temática de discapacidad a la empresa. Estos procesos pueden tener efectos multiplicadores y resultados significativos, especialmente si se logra una buena experiencia en la interacción, lo que puede traducirse en la incorporación de una mayor cantidad de trabajadores con discapacidad intelectual, mantener el empleo por parte de la persona con discapacidad, lograr un buen clima laboral, entre otros. De igual forma, el contrato de aprendizaje puede ser una buena opción, en la medida que se dé a conocer y se establezcan adecuaciones por tipo y grado de discapacidad, de manera que no se generen abusos o desigualdades entre las personas con discapacidad.

5. Uno de los factores que obstaculizan la inserción laboral, es la falta de apoyos o acompañamientos a las empresas, en especial para aquellas empresas que han decidido incorporar, por razones particulares, entre sus trabajadores a personas con discapacidad intelectual. En este sentido, y a fin de disminuir estos obstáculos, se propone crear un programa de capacitación, que sea entregado por el Servicio Nacional de Capacitación- SENCE, en discapacidad y en las normativas vigentes acerca de esta temática. Estos cursos, deben estar disponibles para todos aquellos trabajadores y jefaturas pertenecientes al área de recursos humanos de las empresas, con la finalidad de entregar las competencias necesarias para implementar procesos inclusivos de selección, estrategias de contratación, definición de puestos de trabajo, etc. Asimismo, incorporar este perfeccionamiento en la formación de los estudiantes de carreras universitarias y técnicas que habitualmente se desempeñan en esta área, como ingenieros comerciales, administradores de empresas, psicólogos laborales, entre otros, de manera de contribuir a generar el cambio cultural que se requiere en el sector empresarial.
6. Crear una política pública que defina un tipo de centro laboral, de características sociales, semejante a lo señalado por O'Reilly (2007) cuando se refiere a las empresas que tienen objetivos sociales, buscan un desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades y la inclusión social. De esta manera, se contará espacios para el ejercicio del derecho al trabajo de aquellas personas con discapacidad intelectual severa, que se encuentren en condiciones de ejercer su derecho al trabajo, pero que no puedan insertarse en el mercado laboral.
7. Revisar la Ley 18.600 y realizar las modificaciones que sean necesarias a fin de que dicha ley, esté en sintonía con los principios establecidos en la ley 20.422 y lo señalado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Específicamente, se requiere restablecer el derecho de las personas con discapacidad intelectual a acceder a un salario mínimo, al igual que el resto de los trabajadores, modificando las normativas laborales vigentes, así como también revisar el art. 10 sobre talleres protegidos, el art. 11 acerca de educación especial, entre otros.

8. Según los resultados de este estudio, la intermediación laboral es un proceso clave para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual. Por esta razón, se deben generar políticas públicas, para la formación de profesionales en el área de la intermediación, que incluyan las competencias en materias sobre los derechos de las personas con discapacidad, tipos y grados de discapacidad, aspectos metodológicos de trabajo directo con las personas con discapacidad intelectual, conocimientos del mercado laboral y de cómo se relaciona este con el mercado de bienes y servicios locales.

Finalmente, a partir de los resultados y conclusiones de este estudio de caso, surgen algunas preguntas que podrían responderse en otras investigaciones y contribuir tanto al desarrollo de políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, como a personas con otro tipo de discapacidad y de inclusión social.

- ¿Cuál ha sido la contribución de la Reforma Previsional en Chile, a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual? ¿Existe una correlación entre el subsidio por discapacidad implementado por la Reforma Previsional y la inserción laboral de las personas según los tipos de discapacidad en Chile?
- ¿cuáles son los factores que inciden en la inserción y mantención laboral de las personas con otros tipos de discapacidad?
- ¿Cuáles son los oficios que desarrollan actualmente los centros o talleres laborales para personas con discapacidad intelectual? ¿Cuántos de estos oficios tienen una demanda creciente en el mercado regular del trabajo? ¿Cuántos de estos trabajadores tienen verdaderas opciones de acceder a un trabajo dependiente con dicha formación?

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Acción RSE 2005, **Integración Laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas**. Asociación Chilena de Seguridad-ACHS, Fondo Nacional de la discapacidad-FONADIS, Organización Internacional del Trabajo-OIT y HTS. Santiago de Chile. Chile.
2. Andréu Abela, Jaime (s.f.), **Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada**.
3. Asociación para la Promoción Socio-Laboral de las Personas con Discapacidad Psíquica-LABORVALÍA, Diputación de Ciudad Real y Fundación General Universidad de Castilla (s.f.), **Manual de Ayuda para Personas con Discapacidad, Familias y Profesionales. Una Mirada al mundo de la Discapacidad**. Universidad de Castilla, La Mancha. España.
4. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile-BCN 2010, **Historia de la ley 20.422**. Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.bcn.cl/histley/historias-de-la-ley-ordenadas-por-numero>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011
5. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile-BCN s.f., **Legislación Nacional sobre Discapacitados**. Legislación Chilena actualizada sobre discapacidad, integración social de los discapacitados y beneficios tributarios, educacionales y de vivienda. Búsqueda virtual en el sitio http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-24.2908836766/area_2.2005-10-24.1878195825. Consultado con fecha 28 de abril del 2012.
6. Carmiña, Albertos 2006, **Situación de las personas con discapacidad en América Latina y el Rol del BID**. Banco Interamericano de Desarrollo, Presentación en el Seminario Internacional Desarrollo Inclusivo, Discapacidad, Oportunidades y Desafíos, Santiago de Chile. Chile.
7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL 2006, **La Reforma al Sistema de Salud Chileno desde la Perspectiva de los Derechos Humanos**. Serie Políticas Sociales N°121. Documento preparado por Marcelo Drago. Naciones Unidas. Santiago de Chile. Chile.
8. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL 2009, **Envejecimiento, Derechos Humanos y Políticas Públicas**. Centro

Latinoamericano y Caribeño de Demografía-CELADE, División de Población de la CEPAL. Edición Sandra Huenchuan. Santiago de Chile. Chile.

9. Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad-CERMI 2011, ***Pobreza, Discapacidad y Derechos humanos. Aproximación a los costes extraordinarios de la Discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos.*** Colección Convención ONU N°4. Beatriz Martínez Ríos, Grupo Editorial Cinca, S.A. Madrid, España.
10. Díaz Velásquez Eduardo 2009, ***Reflexiones Epistemológicas para una sociología de la discapacidad,*** Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.
11. Fondo Nacional de la Discapacidad- FONADIS 2006, ***Estudio discapacidad en Chile: Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano.*** Fondo Nacional de la Discapacidad, Ministerio de Planificación. Capítulo 1: Discapacidad, Apoyo Social y Calidad de Vida, Capítulo 4: Trabajo. Chile. Búsqueda virtual en el sitio http://www.senadis.gob.cl/descargas/centro/discapacidad_en_chile/5_Trabajo.pdf. Consultado con fecha 10 de abril del 2011.
12. Fondo Nacional de la Discapacidad-FONADIS 2007, ***Balance de Gestión Integral año 2007.*** Santiago de Chile. Búsqueda virtual en el sitio http://www.senadis.gob.cl/descargas/quienes/BGI_2007.pdf. Consultado con fecha 30 de abril del 2012.
13. González, Isabel 2009, ***La inserción laboral de las personas con discapacidad.*** Universidad de Alberto Hurtado, Tesis País 2009, Piensa en un País sin pobreza. Fundación para la superación de la pobreza. Santiago de Chile. Chile.
14. Herranz, Rodolfo 2008, ***Historia de la ley 19.284.*** Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.bcn.cl/histley/historias-de-la-ley-ordenadas-por-numero>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011.
15. Instituto Nacional de Estadísticas-INE 2004, ***Estudio Nacional de Discapacidad-ENDISC.*** Chile.
16. Instituto Nacional de Derechos Humanos 2010, ***Informe Anual 2010 Situación de los Derechos Humanos en Chile.*** Búsqueda virtual en el sitio

<http://www.indh.cl/biblioteca-digital/documentos-nacionales>. Consultado con fecha 08 de Abril del 2011.

17. Maureira Bakovic, Jaime 2008, ***Institucionalidad y Políticas Públicas sobre Discapacidad en Chile, propuesta de las bases para una reforma***. Tesis presentada para optar al grado de Magister en Política y Gobierno, Universidad de Concepción, FLACSO-CHILE.
18. Ministerio de Hacienda 1987, ***Ley 18.600 que Establece Normas sobre deficientes mentales***. Última modificación que incluye La ley 20.255 publicada con fecha 17 de Marzo del 2008. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile.
19. Ministerio de Planificación y Cooperación 1994, ***Ley 19.284 de integración social de las personas con discapacidad***. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile.
20. Ministerio de Planificación-MIDEPLAN 2010, ***Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad***. Biblioteca del Congreso Nacional. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.leychile.cl/Consulta/listaresultadosimple?cadena=20.422>. Consultado con fecha 26 de Enero del 2012.
21. Ministerio de Planificación y Cooperación-MIDEPLAN y Fondo Nacional de la Discapacidad-FONADIS (s.f.), ***Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con discapacidad 2004-2010. Informe País***. Gobierno de Chile.
22. Ministerio de Relaciones Exteriores 2008, ***Decreto 201 que promulga la Convención de las Naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo***. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=278018> Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
23. Ministerio de Salud 1995, ***Decreto 2505 que aprueba reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad***. Búsqueda virtual en el sitio <http://docs.chile.justia.com/nacionales/reglamentos/decreto-n-2-505.pdf>. Consultado con fecha 27 de julio del 2011.
24. Ministerio de Salud 2006, ***Norma Técnica N°90. Rehabilitación Psicosocial para personas mayores de 15 años con trastornos psiquiátricos severos y discapacidad***. Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud

Pública, División de Prevención y Control de enfermedades, Departamento de Salud Mental. Chile.

25. Naciones Unidas 1993, **Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**. Naciones Unidas.
26. Naciones Unidas 2004, **Los Derechos Humanos y la Reducción de la Pobreza: un Marco Conceptual**. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyReductionsp.pdf>. Consultado con fecha 18 de abril del 2012.
27. Naciones Unidas 2006, **Convención de los derechos de las personas con discapacidad**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Consultado con fecha 27 de Febrero del 2011.
28. Navas, P., Verdugo, M.A. y Gómez, L.E. 2008, **Diagnóstico y Clasificación en Discapacidad intelectual- Intervención Psicosocial**. Vol.17, núm.2, p.143-152. Colegio Oficial de Psicólogos, España. Redalyc, Sistema de Información Científica, Red de Revistas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. España.
29. Organización de los Estados Americanos-Comisión Interamericana de Derechos Humanos 1999, **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**.
30. Organización Internacional del Trabajo-OIT 2002, **Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT**. Ginebra, Suiza. Búsqueda Virtual en el sitio <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/disability.htm>. Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
31. Organización Internacional del Trabajo-OIT 2004, **R195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>. Consultado con fecha 11 de Diciembre del 2011.
32. Organización Internacional del Trabajo-OIT 2008a, **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm.159 y la Recomendación núm. 168**, Ginebra, Suiza.

33. Organismo Internacional del Trabajo-OIT, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederación de la Producción y del Comercio-CPC 2008b, **Programa de Trabajo Decente Tripartito CHILE**. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/chile.pdf> Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
34. Organismo Internacional del Trabajo-OIT 2010, **Programa Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa**. Bárbara Murray, Especialista Principal Discapacidad y Trabajo, Sector Empleo, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Publicado con fecha 08 de Junio del 2010. Revisado en el sitio http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_141381/lang-es/index.htm. Consultado con fecha 21 de Marzo del 2012.
35. Organización Internacional del Trabajo-OIT s.f., **Objetivos Estratégicos del Programa de Trabajo Decente**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011.
36. Organización Mundial de la Salud 2001, **Clasificación Internacional del funcionamiento y discapacidad**. Ginebra, Suiza.
37. O'Reilly, Arthur 2007, **El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades**. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra, Suiza.
38. Palacios, Agustina 2008, **El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Comité español de representantes de personas con discapacidad, Colección CERMIES N°36, Ediciones CINCA. Madrid, España.
39. Pinzón Rueda, María del Pilar s.f., **Discapacidad Sensorial: Antecedentes históricos**. Fundación Unicornio. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadesensorial/index.html>. Consultado con fecha 03 de Agosto del 2011.
40. Servicio Nacional de la Discapacidad 2010a, **Balance de Gestión Integral año 2010**. Santiago de Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senado.cl/site/presupuesto/cumplimiento/Otras%20Leyes/Ley%20N%20F8%201.263%20de%20Administraci%20n%20Financiera%20del%20Estado%20>

[2011/MIDEPLAN/ORD.%20030.992/BGI%202010%20-%20SENADIS.pdf](http://www.senadis.gob.cl/2011/MIDEPLAN/ORD.%20030.992/BGI%202010%20-%20SENADIS.pdf).

Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.

41. Servicio Nacional de la Discapacidad, Conferencia Episcopal de Chile y Universidad Católica Silva Henríquez 2010, **Rampas y Barreras: Hacia una cultura de la inclusión de las personas con discapacidad**. Santiago de Chile.
42. Servicio Nacional de la Discapacidad 2011a, **Descripción General Programa de financiamiento de Ayudas Técnicas**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/ayudas/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
43. Servicio Nacional de la Discapacidad 2011b, **Descripción General Programa Fondos concursables**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/fondo/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
44. Servicio Nacional de la Discapacidad 2011c, **Descripción General Programa de Intermediación Laboral**. Objetivos, Etapas y Empresas. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/intermediacion/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
45. Servicio Nacional de la Discapacidad 2011d **Cuenta Pública SENADIS 2010-2011. Ministerio de Planificación**. Gobierno de Chile. María Ximena Rivas Asenjo, Directora Nacional. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/cuentapublica/>. Consultado con fecha 10 de abril del 2012.
46. SENSE International Latinoamérica s.f. **El acceso de las personas sordo ciegas a la tecnología**. Enrique King. Centro de Recursos. Búsqueda virtual en el sitio http://www.sordoceguera.org/vc3/biblioteca_virtual/d-f-bibliografica.php?id=1. Consultado con fecha 03 de agosto del 2011.
47. SENSE International Latinoamérica 1999 **Baja visión y rehabilitación visual. Seminario taller sobre sordoceguera y múltiple impedimento**. María José Soler Mantilla, Educadora Especial Tiflóloga. Centro para limitados visuales y auditivos. Santafé de Bogotá. Búsqueda virtual en el sitio http://www.sordoceguera.org/vc3/biblioteca_virtual/d-f-bibliografica.php?id=23. Consultado con fecha 03 de agosto del 2011.
48. Stang, María Fernanda 2011, **Las personas con discapacidad en América Latina, Serie Población y Desarrollo N°103**, Centro Latinoamericano y

Caribeño de Demografía-CELADE, División de Población de la CEPAL, Santiago de Chile. Chile.

49. Zepeda, Mauricio 2005, ***Políticas Públicas e integración laboral de personas con discapacidad***. Presentación FONADIS, Foro Mesa de la Discapacidad Congreso Nacional, Valparaíso, Chile.

ANEXO A

DICCIONARIO DE CONCEPTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA MULTICRITERIO AHP.

Objetivo General: Priorizar políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Dimensiones que debe contener la política pública.

1. Institucionalidad: La institucionalidad será entendida como “las reglas del juego en una sociedad” (North, 1993), tanto desde el punto de vista formal (normas, leyes, reglamentos, etc.), como desde lo informal (entendido como las conductas o códigos de comportamientos de la sociedad). De esta manera, esta institucionalidad hace referencia al marco regulatorio, respecto a la forma en que se desarrollarán las políticas inclusivas de empleo, definiendo limitaciones, responsabilidades, dispositivos para hacer exigible su cumplimiento, en los diversos aspectos vinculados al derecho al trabajo, sistemas de incentivos empresariales y de apoyos, entre todos aquellos elementos que debiesen conformar un marco institucionalidad que promueva y garantice el efectivo ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad intelectual. Se considera la construcción de esta institucionalidad, por medio de la generación de un diálogo tripartito compuesto por el sector empresarial, incluyendo en estos a las organizaciones empresariales y de trabajadores, la sociedad civil, especialmente a la sociedad civil organizada y cercana a las familias de las personas con discapacidad intelectual, y el Estado, a través de todos sus sectores. En este entorno institucional, se consideran los **mecanismos de exigibilidad**, que entregarán el marco regulatorio necesario para hacer exigibles los derechos en el ámbito laboral, resguardarlos y restablecerlos si fuera necesario, incluyendo además, la difusión, participación, monitoreo y fiscalización. Asimismo, se incluyen **medidas para la equiparación de oportunidades en el acceso al empleo** de las personas con discapacidad intelectual, sean estas a través del mercado regular o por un medio de un empleo protegido, a fin de que puedan tener la opción de ejercer su derecho al trabajo al igual que cualquier persona sin discapacidad intelectual, siempre en diálogo con sus propios intereses, motivaciones y características específicas. Por último, se contemplan **medidas específicas de acción positiva**, que incentiven la inclusión y mantención en el empleo de las personas con discapacidad intelectual, toda vez que, por un lado, organismos internacionales, como Naciones Unidas, mediante La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y la OIT (2007), a través de sus recomendaciones sobre readaptación profesional y empleo; y, por otro, la institucionalidad nacional, mediante la Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010), señalan que, en lo relativo al trabajo y el empleo, el Estado debe generar políticas

públicas orientadas a promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual en el mercado regular del trabajo.

a) Mecanismos de exigibilidad: En el contexto general de los derechos humanos y, así mismo, en el marco específico de los derechos de las personas con discapacidad, el Estado asume la obligación de respetar, proteger, garantizar y promocionar estos derechos, toda vez que ratifica los acuerdos e instrumentos internacionales. Es así, como en el artículo 1° de la Convención (Naciones Unidas, 2006), se indica que *“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.”* (Naciones Unidas, 2006). Por lo tanto, el Estado debe generar las políticas públicas orientadas específica y explícitamente a dar cumplimiento a estos derechos y propiciar las condiciones necesarias para hacerlos exigibles, en especial las leyes y normativas existentes. En este sentido, se entenderá por mecanismos de exigibilidad, a los instrumentos generados por el Estado para hacer exigibles los derechos de las personas con discapacidad intelectual, sean de tipo jurídico, administrativos o políticos²², como por ejemplo, el establecimiento de responsabilidades y las sanciones respectivas, tanto por no cumplimiento de las normativas, como frente a vulneración de los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo, los procesos de resguardo y restablecimiento del derecho afectado, la rendición de cuentas, la definición de formas de participación en el desarrollo de las políticas de empleo, entre otras. En el contexto de la discapacidad intelectual, estos mecanismos además de transparentes, deben ser de fácil comprensión y accesibilidad, tanto para las personas con discapacidad intelectual como para los familiares o referentes significativos, en el caso que la persona con discapacidad intelectual haya sido declarada interdicta y esté a cargo de un curador, de manera que se constituya en una condición que permita su utilización y, de esta manera, se transformen en mecanismos eficaces. Considerando lo anterior, se requiere que las personas con discapacidad intelectual y, tanto sus familiares o quienes cumplan un rol significativo, así como también la sociedad en general, reconozcan cuáles son los derechos de las personas con discapacidad intelectual y las responsabilidades que tiene Estado como garante de estos derechos. Para esto, se incluye en este componente, el conjunto de acciones de difusión de los mecanismos de exigibilidad, la importancia de la inclusión social y en particular, de la inclusión laboral, así como también de los derechos de las personas con discapacidad. Lo anterior, a través de acciones como campañas de orientación, información, capacitación, asesoría y sensibilización pública, dirigidas hacia todos los

²² Según Naciones Unidas (2004), en su publicación *“Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: un marco conceptual”*, define a los mecanismos de exigibilidad como sigue: *“En términos generales, existen cuatro categorías de mecanismos de responsabilidad: judicial (por ejemplo, examen judicial de los actos y omisiones del poder ejecutivo), cuasi judicial (tales como los ombudsmen [defensores del pueblo] y los órganos internacionales de tratados de derechos humanos), administrativa (es decir, la preparación, publicación y examen público de las evaluaciones del impacto de las políticas y programas en los derechos humanos) y política (es decir, por medio de procesos parlamentarios) (Naciones Unidas, 2004, p.18).*

actores sociales, y en particular a la sociedad civil (organizaciones de y para personas con discapacidad) y el sector empresarial (organizaciones empresariales, sindicatos, comités de trabajadores, etc.), convocándolos a trabajar en conjunto, como agentes colaboradores en la temática de la inclusión laboral. Por último, se incluyen todos los procesos de fiscalización y evaluación de los mecanismos establecidos, así como de la eficacia de las políticas públicas implementadas.

b) Medidas de equiparación de oportunidades: Se entiende por medidas de equiparación de oportunidades, a las medidas desarrolladas por el Estado, para que las personas con discapacidad intelectual, puedan tener la oportunidad de ejercer su derecho al trabajo, a través de dos opciones de acceso al empleo: la opción de empleo protegido y la opción de empleo en el mercado regular mediante un proceso de intermediación laboral. Los empleos protegidos, están destinados a todos aquellos que, por su grado de discapacidad intelectual, no pueden acceder al mercado competitivo y desean ejercer su derecho al trabajo, por lo que el Estado, según lo señalado por la OIT en su Recomendación N°168 (2008), debe incluir ayuda para el establecimiento de dichos empleos. En este sentido, se entenderá por empleo protegido, a todo el marco regulatorio desarrollado para definir los estándares de funcionamiento, supervisión y fiscalización de los centros que a la fecha o posterior a esta, realicen actividades laborales para personas con discapacidad intelectual severa, tanto públicos como privados, a fin de que tiendan a promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual en un sistema mayormente productivo y protegido. Por lo anterior, se busca que estos centros incorporen en su objetivo principal, el concepto de trabajo decente, que consiste en un *“trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera ingresos adecuados y con la adecuada protección social”* (O’Reilly, 2007, p.156). Ejemplos de estos talleres, son los centros especiales de empleo y enclaves laborales, que son centros que incorporan a personas con discapacidad intelectual severa y que prestan servicios productivos, generalmente en actividades secundarias y externalizadas respecto de la actividad principal de la empresa, dentro o fuera de ella, estableciendo el vínculo comercial entre ellos y las empresas del mercado regular de bienes y servicios (Fonadis, 2006). Otro ejemplo para la opción de empleos protegidos, son las empresas sociales, definida por el Ministerio de Salud (2006) como *“...un tipo particular de empresa, sujeta a las exigencias del mercado, integrada por personas con o sin discapacidad, pero que busca contrarrestar algunas de las desventajas que tienen las personas con discapacidad. Combina en equilibrio, la dimensión productiva con la dimensión social. Es al mismo tiempo, una fuente de ingresos económicos y una vía de reconocimiento social y de incremento de la autoestima y seguridad personal para las personas que la integran.”* (MINSAL, 2006, p. 39). Considerando lo anterior, el empleo protegido, requiere del apoyo del Estado, principalmente en términos de financiamiento, de manera tal, de asegurarles sustentabilidad y sostenibilidad. La segunda opción de acceso al empleo, es por medio de las posibilidades de inserción y mantenimiento en el mercado regular. Para ello, el

Estado debe garantizar a todas aquellas personas con discapacidad intelectual, cuyo nivel de funcionalidad lo permita, las posibilidades de contar con procesos efectivos de intermediación laboral, que faciliten prospectar posibilidades concretas para insertarse en un puesto de trabajo adecuado en el mercado regular, que responda a sus necesidades, capacidades e intereses, cristalizando un equilibrio entre la oferta y la demanda por empleo en un mercado laboral inclusivo. En este sentido, la intermediación laboral, se entiende como un componente que puede fortalecer las condiciones para el efectivo ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual, al contribuir a generar los espacios institucionales para que las personas accedan, en primer lugar, a procesos de postulación laboral transparentes, en igualdad de condiciones que sus pares con y sin discapacidad; y, en segundo lugar, al propender a generar condiciones que, en el marco de la inserción y mantenimiento en el puesto de trabajo, faciliten el respeto de sus derechos. Por ejemplo, en relación a características y condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo; en función a contar con salarios dignos y en concordancia con la labor realizada; que estén sujetos, como todos, a regulación y fiscalización que aseguren estas y otras condiciones referidas a contar con un empleo adecuado, entre otras características que promuevan y fortalezcan el sentido de trabajo decente. Se consideran las oficinas o agencias que realicen servicios de intermediación laboral, públicos y privados y que desarrollen básicamente la evaluación de la persona con discapacidad intelectual, aprestos laborales, análisis de los puestos de trabajo, y colocación laboral. Considerando que el objetivo, en el ámbito del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, a partir tanto de lo que señala la literatura, como los informantes en esta investigación, es reconocer y promover el ejercicio del derecho al trabajo en el mercado regular y en un entorno laboral inclusivo (OIT, 2008; Naciones Unidas, 2006; Ministerio de Planificación, 2010; FONADIS, 2006; González, 2009), se estima necesario que el número de cupos en centros que brinden empleos protegidos no considere sobrepasar al número de personas con discapacidad intelectual severa en edad económicamente activa. Así mismo, contando el sistema de políticas públicas con todas las medidas adicionales que promuevan la inserción de las personas con discapacidad intelectual que, estando en condiciones de poder hacerlo, puedan insertarse al mercado laboral regular.

De este modo, se considera que el empleo protegido se refuerce como un espacio de ejercicio de derechos laborales, por medio del aseguramiento de la inclusión de todas las personas con discapacidad intelectual, pero poniendo el acento especialmente en aquellos que, por su nivel de funcionalidad y, en el supuesto de haber agotado todos los medios y recursos necesarios, efectivamente no se encuentran en un nivel de condiciones que les permita insertarse al mercado regular del trabajo.

c) Medidas de Acción Positiva: Se consideran medidas de acción positiva, las medidas que compensen o eviten las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en el empleo regular, a fin de fomentar el

aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado. El objetivo de estas medidas, debe estar orientado específicamente a evitar o disminuir los factores ambientales adversos que se encuentren presentes en el mercado de trabajo regular, a través de tres tipos de acciones. En primer lugar, las acciones denominadas **ajustes sociales y del entorno laboral**, las cuales deben estar dirigidas hacia el sector empresarial y, particularmente, hacia el entorno laboral del trabajador con discapacidad intelectual, contemplando la entrega de capacitaciones orientadas a disminuir o eliminar los mitos y prejuicios presentes en la empresa, a través de un proceso de inducción y seguimiento, incluyendo las acciones para la realización de ajustes al puesto de trabajo, según las condiciones de la persona con discapacidad intelectual. En segundo lugar, se encuentran dentro de las medidas de acción positiva, **los servicios de apoyo laboral**, correspondientes a las acciones dirigidas hacia las propias personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de otorgarles el apoyo profesional necesario para el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades interpersonales y, de esta manera, lograr una mejor adaptación al puesto de trabajo. Por último, se encuentran las acciones dirigidas hacia las empresas, pero que se orientan hacia la generación de **incentivos financieros** que estimulen la contratación y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el puesto laboral.

c.1. Ajustes sociales del entorno laboral: Considerando, por una parte, que la discapacidad es resultado de la interacción negativa entre la persona con una condición de salud y sus factores contextuales, tanto ambientales como personales (OMS, 2001) y, por otro, como lo señala la CIF (OMS, 2001), que “*los factores ambientales lo constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas*” (OMS, 2001, p.18), se entenderá por ajustes sociales del entorno laboral, a todas aquellas medidas dirigidas al ámbito laboral y que tengan como objetivo la adecuación del entorno socio-laboral y la adaptación del puesto de trabajo, previo a la incorporación de la persona con discapacidad intelectual y durante todo el proceso de seguimiento determinado para su mantención en el puesto de trabajo. Para la adecuación del entorno laboral, las medidas consideran la entrega de asesorías y capacitaciones a las empresas, que contemplen de manera general, la capacitación de las jefaturas y de los trabajadores de la empresa, y de manera particular, la formación de los trabajadores pertenecientes a los departamentos de recursos humanos. Asimismo, estas capacitaciones se orientan además, a las organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, comités paritarios, entre otras. Todas estas medidas, están consideradas para el momento de la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual como para su mantención en el puesto de trabajo. Lo anterior, contribuirá a lograr una buena comprensión de la problemática de la discapacidad intelectual en el espacio de trabajo, el reconocimiento y aceptación de los apoyos laborales requeridos por las personas con discapacidad intelectual, por parte de sus compañeros de trabajo y jefaturas y contribuirá a eliminar las barreras actitudinales, mitos, prejuicios y sobreprotección presente en el ámbito laboral, de manera tal que estos actores, puedan convertirse en agentes de cambio dentro de la empresa y del

sector empresarial. Ejemplos de estas adecuaciones son: la adaptación de los procesos de selección de personal, la adaptación de los instructivos de seguridad (señalética e implementos), la aplicación de la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo²³, para un ambiente laboral más inclusivo. Otros ejemplos indicadas por la OIT (2007), en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, son los siguientes: “*ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos*” (OIT, 2002, citado en OIT, 2007, p.153). De ser necesario, se considera además, la adaptación del puesto de trabajo y de la legislación existente, entendida esta última como las herramientas legales, que otorguen al empleador, la flexibilidad laboral requerida para realizar los ajustes al puesto de trabajo. Todas las medidas para el ajuste social del entorno laboral, deben considerar las características, necesidades e intereses de las personas con discapacidad intelectual.

c.2. Servicio de apoyo Laboral: En concordancia con lo indicado en la Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010), se entenderá como servicio de apoyo laboral, a las acciones de asistencia brindadas a la persona con discapacidad intelectual para la realización de actividades laborales. Este tipo de asistencia, en el caso de la discapacidad intelectual, se refiere principalmente, a la ayuda brindada por otra persona, quien va analizando la conducta adaptativa del trabajador con discapacidad y le entrega las herramientas o recomendaciones necesarias para mejorar aquellas respuestas poco favorables para el ambiente laboral a fin de lograr un buen desempeño en sus funciones (González, 2009). La intensidad del apoyo laboral, tanto en frecuencia, como en duración, dependerá de las características del trabajador con discapacidad intelectual, por lo que su definición dentro del servicio de apoyo laboral debe ser considerada de manera personalizada, estableciéndose ciertos márgenes de intensidad. Debe ser entregado por un profesional especializado, que conozca las capacidades y limitaciones del trabajador con discapacidad intelectual y que, de acuerdo a eso, desarrolle un perfil del tipo de acompañamiento y/o seguimiento requeridos en el lugar de trabajo (FONADIS, 2006). Se pueden incorporar, los apoyos brindados por los pares en el desarrollo de las funciones propias del trabajo, como complemento al trabajo del profesional, siempre que estas ayudas sean coordinadas, aprobadas y/o supervisadas con el profesional a cargo del seguimiento. Lo anterior, para evitar que los apoyos brindados en el ámbito laboral, se transformen en actos de sobreprotección hacia el trabajador con discapacidad. Se considera además, la entrega de herramientas para el control de frustraciones y el manejo de conflictos, a fin de lograr una mejor adaptación en el empleo.

²³ “*Gestión de las discapacidades. Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas*” (OIT, 2007, p. 154).

c.3. Medidas financieras: Considerando lo señalado en el art. 44 de la ley 20.422 (Ministerio de Planificación 2010), se entenderá por medidas financieras, todas aquellas medidas o condiciones económicas destinadas a incentivar la contratación y mantención en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual y a contribuir en la compensación de los costos adicionales en que podría incurrir el empleador, al momento de contratar a un trabajador con discapacidad intelectual. Dichos costos, podrían referirse a las adaptaciones relacionadas de la jornada laboral (flexibilidad laboral, encadenamiento de tareas y la división de estas en elementos básicos, etc.), a los ajustes físicos del lugar de trabajo (luminosidad, ruidos, etc.), entre otros. Estas medidas financieras se pueden ejemplificar en incentivos a la contratación, medidas de tipo tributarias o de financiamiento de las adaptaciones del lugar de trabajo, subsidios previsionales, por señalar algunos.

2.- Empleabilidad: El concepto de empleabilidad, según lo señalado por la OIT (2004) en su recomendación 195, se refiere a *“las competencias y cualificaciones transferibles, que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación, que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado del trabajo”* (OIT 2004, p.2). En este sentido, se entenderá por empleabilidad, a todas las medidas orientadas a la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual, entregadas directamente a la persona con discapacidad intelectual a través de procesos de transición, así como también de manera indirecta a través de la habilitación de su entorno familiar. Esto último, **la habilitación familiar**, se explica porque, la búsqueda e incorporación al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, sitúa a la familia en un nuevo escenario, que implica reconocer a su familiar con discapacidad intelectual como un adulto capaz, en la medida de sus recursos y posibilidades, de tomar sus propias decisiones, de realizar una actividad productiva, de manejar sus ingresos, etc. Razón por la cual, la familia de la persona con discapacidad intelectual, requiere de orientaciones y habilidades, de manera tal, de disminuir la sobreprotección que, en algunos casos, ha tendido a entregar por largo tiempo al familiar con discapacidad intelectual, y convertirse en un apoyo para el nuevo proceso en la vida del familiar con discapacidad intelectual. Por lo tanto, el objetivo de estas medidas, es entregar a la familia o a su entorno más cercano, las herramientas necesarias, para que sus expectativas y acciones, se orienten hacia un rol facilitador y promotor de la inserción laboral del familiar con discapacidad intelectual. Por otra parte, **la habilitación de las personas con discapacidad intelectual**, se refiere a la adquisición de habilidades y competencias, por parte de la persona con discapacidad intelectual, para aumentar sus oportunidades en el acceso y mantención de un empleo en el mercado regular. Para lograr esto, se consideran dos tipos de medidas: la habilitación socio-laboral y los procesos de transición educación-empleo. La habilitación

socio-laboral, se concentra prioritariamente en lograr que las personas con discapacidad intelectual adquieran las habilidades personales, sociales y laborales que le permitan desempeñarse en la vida diaria y en el ámbito de trabajo de una manera acorde al contexto social y a sus particularidades, sea esto brindado por el sistema educacional regular, inclusivo o especial, o por otras instancias habilitadoras, en el caso de aquellas personas con discapacidad intelectual, que por alguna razón, no hayan asistido o concluido su etapa escolar obligatoria. Se consideran además, los procesos de transición educación-empleo, entendido estos como la generación del marco regulatorio y de los espacios específicos de formación que otorguen capacitación y formación a las personas con discapacidad intelectual de manera diversificada y vinculada con la demanda en el mercado del trabajo. Todas las medidas indicadas, para el mejoramiento del nivel de empleabilidad de la personas con discapacidad intelectual, tanto en la habilitación familiar, como en la habilitación de la persona con discapacidad intelectual, implica que el educador y capacitador, deben poseer las competencias, tanto a nivel de contenidos como del manejo de las metodologías pertinentes para que esa formación para el trabajo sea una formación de calidad y acorde a las características de las personas con discapacidad intelectual.

a) Habilitación familiar. Este será entendida, como las herramientas de apoyo que debe entregar la política, para potenciar a la familia y/o principales cuidadores (guardadores, curadores, hogares protegidos, etc.), en el apoyo y cooperación necesaria para la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual, que tiendan a la disminución de la sobreprotección hacia el familiar con discapacidad y al aumento de su autonomía, de manera de avanzar en el logro del principio de vida independiente que permitiría a las personas con discapacidad intelectual, poder participar de manera plena en la vida laboral. Estas herramientas deben contemplar acciones que contribuyan a que la familia sirva de apoyo, a la nueva etapa en la vida del familiar con discapacidad, que implica el reconocimiento y toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad como persona con sus propios intereses, capaz de tomar decisiones conforme a sus posibilidades y así como también, es capaz de ejercer su derecho al trabajo. De esta manera, una familia que logre incorporar las herramientas recibidas durante su habilitación, contribuirá, por una parte, a favorecer el desarrollo de las aptitudes de la persona con discapacidad intelectual, la búsqueda de trabajo y su mantención en él, y por otra, ayudará a disminuir las prácticas de infantilización en el entorno familiar. Ejemplo de acciones para habilitación familiar son: orientaciones acerca del ciclo de vida laboral para las personas con discapacidad intelectual, entrega de información acerca de normativas laborales, intercambios de experiencias entre familias que ya han vivido el proceso de inserción laboral del familiar con discapacidad, trabajos grupales y al interior de la familia, que entreguen estrategias para que se transformen en agentes colaboradores para la inserción laboral de persona con discapacidad (González, 2009).

b) Formación de las Personas con discapacidad intelectual. El Art. 41 de la Ley 20.422 (Ministerio de Planificación, 2010), señala que “*el Ministerio de Educación establecerá mecanismos especiales y promoverá el desarrollo de ofertas formativas acorde a las necesidades específicas de los alumnos a fin de facilitar el ingreso a la educación o a la formación laboral de las personas que, a consecuencia de su discapacidad, no hayan iniciado o concluido su escolaridad obligatoria*” (Ministerio de Planificación, 2010, p.13-14). En este sentido, se entenderá como formación de las personas con discapacidad intelectual, a todos los mecanismos que se establezcan para que las personas con discapacidad intelectual adquieran las habilidades y competencias necesarias para elevar su nivel de empleabilidad a fin de mejorar las oportunidades para acceder a un empleo en el mercado regular y mantenerse en él. En primer lugar, se considera el desarrollo de mecanismos, dentro del sistema educacional regular, inclusivo y especial, que favorezcan la adquisición de habilidades tanto personales, como sociales y laborales, así como también a las medidas de fomento para el desarrollo de ofertas públicas y/o privadas, que entreguen la habilitación necesaria a aquellas personas con discapacidad intelectual, que por alguna razón, no hayan asistido o concluido su etapa escolar obligatoria. En segundo lugar, los procesos de transición Educación-empleo, en el cual se considera todo el marco regulatorio y la creación de los espacios físicos para otorgar la formación a las personas con discapacidad intelectual.

b.1. Habilitación socio-laboral: Se entiende habilitación socio-laboral como las medidas educativas insertas dentro del sistema educacional regular, inclusivo o especial, o por otras instancias habilitadoras tanto públicas como privadas, desarrolladas con la finalidad de que las personas con discapacidad intelectual logren la adquisición de herramientas personales, sociales y laborales que incrementen su nivel de empleabilidad y les permita adquirir de mejor manera las competencias laborales en los procesos de formación en el oficio y posteriormente acceder a un empleo y conservarlo de manera más efectiva. Para esto, se requiere que las instancias habilitadoras, como los diferentes sistemas educacionales (regular, inclusivo o especial), en especial aquellos que disponen de talleres laborales, incluyan en sus programas, actividades que permitan a los alumnos con discapacidad intelectual potenciar, en un puesto de trabajo real, fuera de la sala de clases, las habilidades y criterios de desempeño utilizados en las empresas, explorar una mayor diversidad de oficios, entre otras. Lo anterior, podría realizarse a través de prácticas laborales o estadías en diferentes empresas (utilizando por ejemplo los contratos de aprendizajes), y además, suspendiendo acciones y contextos escolarizantes, como uso de uniforme, reuniones de apoderados, recreos, etc. Entre las medidas, se consideran, en primer lugar, la **adquisición de habilidades personales**, como manejo de su cuidado personal, el desarrollo de operaciones de lecto-escritura y de operaciones matemáticas, los aspectos de traslado y desenvolvimiento en el entorno, como hacer uso de la locomoción colectiva, el saber ubicar calles, el saber cómo acceder a una dirección

determinada, así como también, el conocimiento de sus propias habilidades y discapacidad, a fin de equilibrar las expectativas laborales y reforzar su motivación para ejercer su derecho al trabajo (González, 2009). En segundo lugar, se considera la **adquisición de habilidades interpersonales**, que corresponden a las conductas que posibilitan una adecuada interacción con su entorno social, responder de manera efectiva y satisfactoria los desafíos de la vida diaria, por ejemplo, las capacidades de comunicación verbal y no verbal, asertividad, identificación y expresión de afectos y emociones, autocontrol y control de impulsos según normas sociales, entre otras (MINSAL, 2006). Por último, se incluye **la adquisición de habilidades laborales**, que está orientada a la adquisición de competencias y hábitos necesarios para el buen desempeño de un empleo, como por ejemplo la puntualidad, la asistencia, el trabajo en equipo, prevención de riesgos, cuidado de materiales y herramientas, relación con sus superiores y compañeros, tolerancia al trabajo prolongado, entre otros (MINSAL, 2006).

b.2. Procesos de transición educación-empleo: Se entiende por procesos de transición educación empleo, a la generación del marco regulatorio y de los espacios específicos de formación, sean estos talleres laborales, centros de formación inclusivos, u otros que otorguen capacitación y formación a las personas con discapacidad intelectual. Estos lugares se deben caracterizar por entregar una oferta diversificada de formación y en diálogo con la demanda del mercado laboral, y que asimismo, responda a los intereses particulares de las personas con discapacidad intelectual. Esta formación, debe realizarse fuera del sistema educacional regular, inclusivo o especial, a fin de que la persona con discapacidad intelectual, experimente el proceso de adaptación a su nuevo entorno, que lo llevará, a dejar de desempeñarse como un educando y pasar a ser un trabajador, con un buen desempeño en las funciones dentro de una empresa. Se considera dentro de este proceso, una clara y definida vinculación con el sector empresarial, de manera de acercarlos hacia este nuevo ambiente. Los centros de formación o talleres laborales deben entregar una certificación formal de la capacitación recibida, la cual debe ser reconocida por los organismos pertinentes y contar con profesores, que manejen adecuadamente los contenidos, técnicas y metodologías para entregar las capacitaciones a las personas con discapacidad intelectual.

ANEXO B

PAUTA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA PARA LOS REPRESENTANTES DEL: ESTADO, SOCIEDAD CIVIL, ACADEMIA Y ORGANISMO INTERNACIONAL.

Estimado/a Señor/a:

Junto con saludarte, y agradecer el que nos haya concedido la entrevista, queremos comentarle que esta se enmarca en un estudio de caso que busca comprender los factores que inciden en la inserción y mantención de las personas con discapacidad intelectual, en el mercado regular del trabajo, profundizando en aquellos aspectos que deberían contener las políticas públicas para el resguardo y ejercicio del derecho al trabajo de dicha población y a su vez, recogiendo sus propuestas en este mismo sentido, dada su experiencia /en la toma de decisiones desde el Estado/en el desarrollo de programas de inserción laboral/en investigación en materia de discapacidad y trabajo/en discapacidad y el vinculo con el sector empresarial:

Es relevante mencionar, que todo lo indicado en esta entrevista, será utilizado únicamente con fines de estudio y por lo tanto, la confidencialidad de quienes participan de esta entrevista, será resguardada en todo momento.

Así mismo, quisiera pedirle su autorización para grabar esta entrevista, de manera que los aspectos que indique durante el desarrollo de esta, queden reflejados de la forma más fidedigna posible. Sin embargo, si por alguna razón, prefiere que algo no se grabe, podemos detener la grabación.

Con todo, queremos invitarle a conversar abiertamente sobre aquellos elementos que, a su juicio, favorecen u obstaculizan la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y sobre las propuestas que realizaría al mercado laboral y sistema educativo, para favorecer el la inclusión laboral de este grupo de la población.

Dimensión: Características de las políticas públicas y del mercado laboral	
Tópicos	Preguntas
Descripción del funcionamiento del mercado laboral en materia de discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo considera que funciona el mercado laboral en relación a las personas con discapacidad intelectual?
Identificación de los actores y su rol en materia de inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuáles son los actores sociales y su rol en este mercado laboral?
Dimensión: institucionalidad	
Identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cómo describiría las condiciones existentes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual?• ¿Cómo describiría las condiciones generadas en el ámbito legislativo para la inserción y mantención en el sistema laboral?

Identificación e incidencia de las dinámicas de conducta y códigos de comportamiento que facilitan y/o dificultan la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera que son las conductas o códigos de relacionamiento que facilitan y/o obstaculizan la inserción/mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?
Identificación y funcionamiento de los mecanismos de resguardo y exigibilidad del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué mecanismos existen en el país para resguardar este derecho? • ¿Cómo considera que funcionan estos mecanismos?
Dimensión: educación y formación para el trabajo	
Identificación de las prácticas en que se recogen las motivaciones y/o intereses personales de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se recogen las motivaciones personales de las personas con discapacidad intelectual en relación a la formación que reciben para el trabajo?
Descripción de las fortalezas y debilidades de los procesos de habilitación socio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que Usted visibiliza en la formación para el trabajo y que se relacione con la inserción y mantención de la persona con discapacidad intelectual?
Descripción de los procesos de capacitación para el oficio y mecanismos de formación para el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo considera que funcionan los procesos de habilitación en el oficio, previo y durante el ingreso al mercado laboral?
Dimensión: factores relevantes	
Síntesis de los factores reconocidos como relevantes para la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles considera que son los factores relevantes para la inserción y mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral?

Guión de Cierre:

Quisiera agradecerle la conversación que ha sostenido conmigo, y en especial, la confianza con la que ha compartido sus reflexiones en torno a los factores que inciden en la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Así mismo, quiero que se sienta con la total confianza para hacer cualquier consulta adicional, o para incorporar alguna nueva idea o reflexión o, tal vez, profundizar sobre algo que nos haya mencionado durante la entrevista.

Los resultados de esta investigación estarán al final del año.

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO C

PAUTA ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA MULTICRITERIO PROCESO ANALITICO JERÁRQUICO-AHP.

Objetivo General: Priorizar políticas públicas para resguardar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

1. Dimensiones de la política pública: institucional - empleabilidad.

Criterio de homogeneidad: Favorecimiento del resguardo y ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Pregunta de aplicación del instrumento.

a) ¿Cuál de estas dimensiones: Institucional o Empleabilidad, es más importante para favorecer la el resguardo y ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es la dimensión señalada por sobre la otra?

2.- Dimensión institucional desagregada por factores.

Criterio de homogeneidad: Medidas desarrolladas por el Estado que favorezcan un marco regulatorio que vele por el resguardo y ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Pregunta de aplicación del instrumento.

a) ¿Cuál de estos factores: Mecanismos de Exigibilidad o Medidas de Equiparación de Oportunidades, es más importante para favorecer un marco regulatorio que vele por el resguardo y ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es el factor señalado por sobre el otro?

b) ¿Cuál de estos factores Mecanismos de Exigibilidad o Medidas de Acción Positiva, es más importante para favorecer un marco regulatorio que vele por el resguardo y ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es el factor señalado por sobre el otro?

c) ¿Cuál de estos factores Medidas de Equiparación de Oportunidades o Medidas de Acción Positiva, es más importante para favorecer un marco regulatorio que vele por el

resguardo y ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es el factor señalado por sobre el otro?

3. Factor medidas de acción positiva desagregado en sub-factores.

Criterio de homogeneidad: Compensación o impedimento de las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en el empleo regular, fomentando el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado.

Pregunta de aplicación del instrumento.

a) ¿Cuál de estos Sub-factores: Ajustes sociales y de conducta del entorno o servicios de apoyo, es más importante para compensar o impedir las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en un empleo regular de manera tal, que se fomente el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado?

¿Cuánto más importante es el Sub-factor señalado por sobre el otro?

b) ¿Cuál de estos Sub-factores Ajustes sociales y de conducta del entorno o Medidas Financieras, es más importante para compensar o impedir las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en un empleo regular, de manera tal, que se fomente el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado?

¿Cuánto más importante es el Sub-factor señalado por sobre el otro?

c) ¿Cuál de estos Sub-factores Servicios de Apoyo o Medidas Financieras, es más importante para compensar o impedir las desventajas de una persona con discapacidad intelectual, en la contratación y mantención en un empleo regular, de manera tal, que se fomente el aumento de opciones de empleo en un ambiente normalizado?

¿Cuánto más importante es el Sub-factor señalado por sobre el otro?

4.- Dimensión empleabilidad desagregada por factores.

Criterio de homogeneidad: Favorecimiento en la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual.

Pregunta de aplicación del instrumento.

a) ¿Cuál de estos factores Habilitación Familiar o formación de la Persona con Discapacidad Intelectual, es más importante para favorecer la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es el Sub-factor señalado por sobre el otro?

5.- Factor formación de la persona con discapacidad intelectual en sub-factores.

Criterio de homogeneidad: Favorecimiento en la adquisición de una formación laborales por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Pregunta de aplicación del instrumento.

a) ¿Cuál de estos Sub-factores Habilitación Socio-laboral o los procesos de Transición Educación-empleo, es más importante para favorecer la adquisición de una formación laboral por parte de las personas con discapacidad intelectual?

¿Cuánto más importante es el Sub-factor señalado por sobre el otro?

ANEXO D

ESCALA DE SAATY PARA LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA AHP.

Intensidad de la importancia	Definición	Explicación
1	Igual	Dos actividades contribuyen de igual medida al objetivo.
3	Moderada	La experiencia y el juicio favorecen moderadamente a una actividad sobre la otra.
5	Fuerte	La experiencia y el juicio favorecen fuertemente a una actividad sobre la otra.
7	Muy fuerte o demostrada	La actividad es mucho más favorecida que la otra; su predominancia se demostró en la práctica.
9	Extrema	Las pruebas que favorecen a una actividad más que a otra son del nivel de aceptación más alto posible.
Recíproco de lo anterior	Si a la actividad <i>i</i> se le ha asignado uno de los números distintos de cero mencionados cuando se compara con la actividad, entonces <i>j</i> tiene el valor recíproco cuando se la compara con <i>i</i> .	Una comparación que surge de la elección del elemento más pequeño como unidad, para estimar el mayor como múltiplo de esa unidad.
Racionales	Coeficientes que surgen de la escala	Si se forzara la consistencia obteniendo <i>n</i> valores numéricos para abarcar la matriz.
1,1 -1,9	Para actividades	Cuando los elementos son cercanos y casi no.