



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

# CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN CHILE

Memoria para optar al Título Profesional de Sociólogo

HÉCTOR VERA BÓRQUEZ

Profesor Guía: Gabriela Azócar de la Cruz

Santiago, Chile 2016

## Índice

Índice de tablas .....	4
Resumen.....	6
Introducción .....	7
1. Antecedentes .....	10
1.1 Perfil demográfico de la discapacidad en Chile.....	10
1.2 Razones de la exclusión.....	18
2. Problematización.....	22
2.1 Problema .....	26
2.2 Objetivo general.....	26
2.3 Objetivos específicos.....	26
3. Marco metodológico .....	27
3.1 Tipo de estudio.....	27
3.2 Fuentes de información .....	27
3.3 Unidad de análisis .....	27
3.4 Estrategia de análisis .....	28
3.5 Elección de dimensiones .....	29
3.5 a) Estandarización de variables.....	34
3.5 b) Justificación puntos de corte para la estandarización de los indicadores.....	34
4. Marco conceptual .....	40
4.1 Discapacidad.....	40
4.1 a) Perspectiva cultural.....	41
4.1 b) Perspectiva materialista.....	43
4.1 c) Modelos.....	45
4.1 d) Medición de la discapacidad en Chile .....	52
4.2 Trabajo .....	56
Excurso sobre la importancia y significación del trabajo .....	56
4.2 a) Calidad del empleo.....	59
4.2 b) La influencia de la internacionalización y liberalización de la economía en la calidad del empleo .....	68
Excurso II: La transformación en la importancia del trabajo .....	69
4.2 c) Medición de la calidad de empleo.....	71
4.3 Trabajo y discapacidad.....	76

4.3 a) Significación e importancia del trabajo para las personas en situación de discapacidad .....	76
4.3 b) Carácter del empleo de personas en situación de discapacidad .....	79
5. Resultados .....	84
5.1 Características de los empleos de las personas en situación de discapacidad .....	84
5.2 Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad.....	105
Conclusiones .....	117
Recomendaciones a partir de los resultados .....	120
Limitaciones de esta investigación.....	121
Recomendaciones para futuras investigaciones.....	122
Bibliografía .....	124
Anexo metodológico .....	129

## Índice de tablas

Tabla 1 Porcentaje de Personas en situación de discapacidad .....	10
Tabla 2 Hogares con personas en situación de discapacidad .....	11
Tabla 3 Distribución de las personas en situación de discapacidad según decil de ingreso autónomo del hogar.....	12
Tabla 4 Personas en situación de discapacidad según condición socioeconómica .....	13
Tabla 5 Tipo de discapacidad.....	13
Tabla 6 Origen de la discapacidad .....	14
Tabla 7 Grado de dependencia .....	15
Tabla 8 Personas en situación de discapacidad según nivel educacional.....	15
Tabla 9 Personas en situación de discapacidad según ocupación laboral .....	16
Tabla 10 Personas en situación de discapacidad según nivel de empleo y tipo de discapacidad.....	17
Tabla 11 Índice calidad del empleo de trabajadores dependientes.....	33
Tabla 12 Índice calidad del empleo de trabajadores independientes .....	33
Tabla 13 Variables trabajadores dependientes .....	34
Tabla 14 Variables trabajadores independientes .....	38
Tabla 15 Medición de la discapacidad en función de condiciones de salud de larga duración.....	52
Tabla 16 Conformación sub índices ENDISC .....	54
Tabla 17 Job Quality Index .....	72
Tabla 18 Índice de Green y Mostafa .....	73
Tabla 19 Condición de actividad.....	84
Tabla 20 Grado de discapacidad y condición de actividad .....	85
Tabla 21 Nivel educacional.....	86
Tabla 22 Oficio .....	88
Tabla 23 Rama de la economía .....	90
Tabla 24 Situación de empleo .....	91
Tabla 25 Promedios salariales.....	93
Tabla 26 Sistema previsional .....	94
Tabla 27 Sistema de salud.....	95
Tabla 28 Tipo de jornada según horas trabajadas .....	96
Tabla 29 Desea trabajar más horas.....	97
Tabla 30 Posesión de contrato.....	98
Tabla 31 Tipo de contrato .....	99
Tabla 32 Tipo de jornada .....	100
Tabla 33 Tipo de horario.....	101
Tabla 34 Temporalidad de la ocupación .....	102
Tabla 35 Antigüedad de la ocupación principal.....	103
Tabla 36 Capacitaciones .....	104
Tabla 37 Participación en sindicatos .....	105
Tabla 38 Nivel de salario de trabajadores dependientes .....	106
Tabla 39 Nivel de salario de trabajadores independientes .....	107
Tabla 40 Nivel de beneficios sociales de trabajadores dependientes .....	107
Tabla 41 Nivel de beneficios sociales de trabajadores independientes .....	108
Tabla 42 Nivel de balance entre trabajo y vida de trabajadores dependientes .....	109

Tabla 43 Nivel de balance entre trabajo y vida de trabajadores independientes .....	110
Tabla 44 Nivel de estabilidad de trabajadores dependientes.....	111
Tabla 45 Nivel de estabilidad de trabajadores independientes.....	112
Tabla 46 Posición profesional de trabajadores independientes .....	113
Tabla 47 Índice de calidad de empleo en trabajadores dependientes .....	114
Tabla 48 Índice de calidad de empleo en trabajadores independientes .....	115

## Resumen

El objetivo de esta investigación es describir las características y calidad de los empleos de las personas en situación de discapacidad. Para esto se describieron los atributos relevantes de los trabajos, y se desarrolló un índice cuantitativo de calidad de empleo. Todos los resultados fueron comparados con los de los trabajadores sin impedimentos. Los principales hallazgos son: la extensión del trabajo por cuenta propia de los trabajadores en situación de discapacidad; los bajos salarios que perciben por sus empleos los trabajadores en situación de discapacidad; y el nivel medio de calidad de la mayoría de los empleos de los trabajadores en situación de discapacidad.

## Introducción

*Allí, esa niña me enseñó una lección o reafirmó ciertos discursos que yo había leído sobre la minoritario. Ella era la minoría entre todos mis lectores homosexuales, mujeres, proletarios con rasgos indígenas y militantes de izquierda*

(Pedro Lemebel, Los ojos achinados de la ternura mongólica)

*Hay tantos niños que van a nacer  
Con una alíta rota  
Y yo quiero que vuelen compañero  
Que su revolución  
Les dé un pedazo de cielo rojo  
Para que puedan volar*

(Pedro Lemebel, Manifiesto (Hablo por mi diferencia))

Cuando el oligarca Jerónimo de Azcoitia de la novela “el obscuro pájaro de la noche” tiene un hijo que escapa a los parámetros de lo “normal”, da con una solución que le permite conciliar la “monstruosidad” del niño con su condición de cuna: la creación de un universo diferente, de reglas propias, en el que la “anormalidad” es la regla. Esto le permite a su hijo, gozar del estatus propio de su condición de clase. Con este objetivo le confía al servil “mudito”, Humberto Peñaloza, la creación y administración de este universo autónomo y paralelo en un fundo de su propiedad. Es interesante notar que, a pesar de lo artificial de este universo, este adquiere una realidad tan potente que el mismo Humberto Peñaloza pasa a ser considerado como un habitante de dignidad inferior por su “anormalidad”.

En ese sentido, el libro de Donoso es significativo para aquellos interesados en la discapacidad en tanto expresa preocupaciones propias de las corrientes teóricas y políticas que se dedican a su estudio a partir del análisis del carácter relativo de la normalidad, la relación de la sociedad con aquellos que son diferentes y la exclusión. Por otro lado, puede que sea un profundo reflejo de algunos de los sentimientos asociados a la diferencia en la sociedad chilena. A lo largo de las páginas de la novela la diversidad es muchas veces considerada como algo monstruoso y hasta repugnante, a tal punto que sólo puede ser aceptada y tolerada en los márgenes de la segregación de un fundo alejado de la sociedad “normal”, en la constitución de un universo diferente y de leyes autónomas.

Las estadísticas oficiales relativas a las características sociales, económicas y educacionales de las personas en situación de discapacidad parecen hacer eco de la ficción elaborada por Donoso en tanto hablan de una sociedad que no acepta la diversidad de las personas con impedimentos. En particular, destaca la baja tasa de empleo existente entre las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, son estas mismas fuentes de información las que fallan en profundizar en las características de los empleos de las personas en situación de discapacidad que si se encuentran ocupadas. Adicionalmente, se observa que cuando efectivamente se incorporaron en las últimas tres mediciones de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) cuestiones relativas a las características de los empleos, estas fueron insuficientes.

Frente a este vacío de información la principal hipótesis que guio esta investigación era que las personas en situación de discapacidad poseían empleos de mala calidad, o dicho de otro modo, que en su mayoría se desempeñan, en empleos mal remunerados, de jornadas parciales, y en trabajos de poco estatus.

A partir de los resultados obtenidos esta hipótesis no resultó ser completamente verificada: una amplia mayoría de trabajadores en situación de discapacidad posee trabajos de calidad media. No obstante, cabe señalar que cuando se desagrega el índice de calidad del empleo es posible apreciar con mayor profundidad características específicas de los trabajos en los que se ocupan las personas con impedimentos, y con ello los aspectos más negativos de los mismos. Así por ejemplo, destaca la gran cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con bajos salarios. Por otro lado, es igualmente significativo que una proporción importante de ellos se autoemplee. Pero no todo es negativo: los trabajadores en situación de discapacidad dependientes cuentan con un buen nivel de equilibrio entre trabajo y otro tipo de actividades, mientras que los ocupados independientes poseen un buen nivel de estabilidad.

El documento se organiza en 5 capítulos: en los capítulos de antecedentes y problematización se comparan las estadísticas oficiales existentes relativas a la discapacidad en Chile de manera longitudinal a través de distintas fuentes de información. Se abordan cuestiones como la magnitud de la discapacidad en Chile, nivel educacional, y tasa de empleo, entre otros. Así mismo, se da cuenta de las razones de las exclusiones laborales, se muestran los vacíos en la



información relativos a las características y calidad de los empleos, se formulan la pregunta y objetivos de investigación y se describe cuáles serán los aportes de la investigación. En el marco metodológico se especifican las características del estudio, las fuentes de información, y la unidad de análisis. En particular, se detalla cómo se construyó la variable discapacidad y el índice de calidad de empleo.

En el capítulo destinado al marco conceptual se presenta una breve reseña histórica sobre la relación de la discapacidad en el seno de la sociedad occidental a través de dos perspectivas: la cultural y la materialista. También se describen los distintos modelos que abordan la discapacidad: el modelo médico, el rehabilitador y el modelo social. El apartado sobre el trabajo refiere a la importancia y significación histórica del mismo, para luego describir la importancia de la calidad más allá de las cifras de empleo y desempleo. En el apartado de trabajo y discapacidad se profundiza en el significado que el trabajo tiene para las personas en situación de discapacidad, así como las características que históricamente han tenido.

El capítulo de resultados se divide en la descripción de las características de los empleos de personas en situación de discapacidad, y los resultados del índice y sub índices de calidad de empleo. En ambos casos la información es comparada por año de medición (2009, 2011 y 2013), y entre trabajadores con impedimentos y sin impedimentos.

Finalmente, en las conclusiones se describen los principales resultados, se mencionan los problemas derivados de la investigación y se realizan recomendaciones para futuras investigaciones que aborden la temática de la discapacidad y el empleo.

## 1. Antecedentes

A continuación se presentan antecedentes relevantes para el desarrollo de la presente investigación. En primera instancia, se exponen y comparan de manera longitudinal estadísticas oficiales relativas a la discapacidad en Chile, para la elaboración de un perfil demográfico de la misma abordando cuestiones como la magnitud de la discapacidad, nivel educacional, y tasa de empleo, entre otros. Luego se procede a revisar literatura respecto a las razones que circundan a la exclusión de las personas en situación de discapacidad del mundo del trabajo.

### 1.1 Perfil demográfico de la discapacidad en Chile

Referirse a las personas con impedimentos (*impairments*) como a personas en situación de discapacidad obedece a que esta terminología da cuenta del carácter contextual asociado a este concepto<sup>1</sup>. En concreto, distingue entre la base biológica de la discapacidad y los factores sociales que inciden en que una persona con impedimentos no pueda desarrollar actividades y participar de manera regular en una determinada comunidad.

A continuación se presentarán la cantidad y características de personas en situación de discapacidad en Chile en base a las estadísticas oficiales al respecto. En particular, se describirá la magnitud de la discapacidad a nivel nacional, las características específicas de su condición, y las características socioeconómicas de las personas en situación de discapacidad.

*Tabla 1 Porcentaje de Personas en situación de discapacidad*

Fuente	CENSO 2002	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
	2,2%	12,9%	6,9%	7,6%	6,3%	6,5%

(Fuente: elaboración propia en base a síntesis de resultados del CENSO 2002, ENDISC 2004, y CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013).

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que esta no es la única manera de referirse a las personas con impedimentos. Por ejemplo, el Foro de Vida Independiente español entiende que el concepto de situación de discapacidad es insuficiente, motivo por el que acuñan el de diversidad funcional. Según este concepto se reconoce la diversidad biofísica de los sujetos con impedimentos, pero se rechaza que los impedimentos sean una imperfección biológica: las personas con diversidad funcional son capaces de realizar las mismas actividades que quienes no presentan impedimentos, solo que de manera diferente (Romañach & Lobato, 2005).

Se observa que la magnitud de la discapacidad en Chile es diferente según la fuente que se analice, específicamente la prevalencia varía en torno a valores del 2% al 13% de la población nacional. A este respecto destaca que cómo se define un fenómeno afecta el cómo se mide, y en consecuencia su estimación final (Jiménez, 2009). El CENSO 2002, para el caso de la medición de la discapacidad, contabiliza 5 estados absolutos de salud: ceguera total, sordera total, parálisis/lisiado, mudez y deficiencia mental. Por otra parte el único Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) hace uso de un marco teórico más moderno que incorpora dificultades en la realización de actividades, participación social y barreras ambientales, de lo que resulta la distinción de 7 tipos de discapacidad. Así mismo, se observa cómo en la ENDISC se diferencian distintos niveles de autonomía y dependencia. Esto explica que mientras el CENSO calcula la prevalencia de la discapacidad en Chile en un 2,2%, la ENDISC la estima en un 12,9%.

Por otro lado, si bien en las 3 versiones examinadas de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) hay preguntas relativas a las dificultades en la realización de actividades de la vida cotidiana y en la participación, finalmente se calcula la discapacidad a través de la posesión de condiciones de salud de larga duración, cifrando en torno al 7% la prevalencia de la discapacidad a nivel nacional. En la versión 2013 se hace una estimación de la población con dificultades en función de la definición por medio de la Ley N°20.244 de persona con discapacidad como aquella que “teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Ministerio de Desarrollo Social, 2012, pág. 2).

*Tabla 2 Hogares con personas en situación de discapacidad*

Fuente	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
	34,6%	20,3%	21,5%	17,9%	18,1%

(Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013)

La estimación de los hogares con personas en situación de discapacidad también difiere en función de las fuentes consultadas. A este respecto, se observa que mientras la CASEN en sus versiones 2006, 2009, 2011 y 2013 calcula que aproximadamente un 20% de los hogares

posee alguna persona en situación de discapacidad, la ENDISC estima que son aproximadamente un 35% de los hogares. En consecuencia, el que un tercio de los hogares chilenos tenga en su seno a una persona en situación de discapacidad impacta profundamente la realidad económica de estas familias, sobre todo si se tiene en cuenta la vinculación existente entre pobreza y discapacidad (INE, 2004). De ahí que un 81% de las personas en situación de discapacidad señale que su condición ha afectado económicamente a la familia, de las cuales un 50% declara que lo ha afectado mucho, y un 6% advierte que se ve afectada en extremo (INE, 2004).

*Tabla 3 Distribución de las personas en situación de discapacidad según decil de ingreso autónomo del hogar*

Fuente/ Decil	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
I	Sin dato	10,1%	12,2%	17,9%	17,1%
II	Sin dato	7,7%	8,9%	12,4%	12,8%
III	Sin dato	7,2%	8%	12,2%	11,1%
IV	Sin dato	7,6%	8%	11,2%	11,9%
V	Sin dato	7,3%	7,9%	10,4%	11%
VI	Sin dato	6,8%	6,8%	10,5%	9,9%
VII	Sin dato	6,3%	6,5%	7,7%	8,4%
VIII	Sin dato	6,2%	5,7%	7,5%	7,3%
IX	Sin dato	4,9%	5,8%	6,2%	6%
X	Sin dato	3,9%	4,5%	4%	4,4%

(Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>2</sup>)

Respecto a la distribución de los deciles de ingreso, se observa una clara concentración de las personas en situación de discapacidad en los de menor ingreso, así como también a una menor representación en los de mayor ingreso. En particular, la distribución es de carácter decreciente desde aquellos de menor ingreso a aquellos de mayor ingreso.

<sup>2</sup> Debido a que los resultados de CASEN 2013 están expresados en quintiles, es que se estimó a través de la base de datos liberada por el Ministerio de Desarrollo Social el decil autónomo nacional con el objetivo de hacer estos resultados comparables con el resto de las versiones.

*Tabla 4 Personas en situación de discapacidad según condición socioeconómica*

Condición socioeconómica	Porcentaje
CSE Bajo	39,5%
CSE Medio	55,4%
CSE Medio alto y alto	5,1%

(Fuente: ENDISC)

Esta situación también es advertida por la ENDISC al punto que señala las condiciones económicas<sup>3</sup> no son meramente un factor asociado a la discapacidad, sino que probablemente posean un carácter causal respecto de la misma (INE, 2004). En concreto, de las personas en situación de discapacidad aproximadamente un 40% corresponde a sujetos de condición socioeconómica baja, un 55% media, y sólo un 5% medio alta y alta.

*Tabla 5 Tipo de discapacidad*

Fuente/ Tipo	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
Discapacidad					
Mudez o Dificultad en el habla	Sin dato	4,6%	3,2%	4,4%	20%
Dificultad Psiquiátrica	7,8%	5,9%	5,5%	6,2%	7%
Dificultad Mental o Intelectual	9%	12,3%	9,8%	10,6%	14,2%
Sordera o dificultad para oír aún usando audífonos	8,7%	17,7%	13,6%	13,8%	13,1%
Dificultad Física y/o de Movilidad	31,3%	31%	35,2%	49,6%	32,6%
Ceguera o dificultad para ver aún usando lentes	19%	45,6%	32,7%	15,4%	13,1%
Visceral	13,9%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Múltiple	10,3%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato

(Fuente elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>4</sup>)

<sup>3</sup> La clasificación socioeconómica realizada para la ENDISC utiliza información de variables relativas a la vivienda, nivel educacional del jefe de hogar y ocupación del mismo, a través del método de componentes principales no lineales (INE, 2004).

<sup>4</sup> Debido a que el cálculo del tipo de discapacidad no aparece publicado en los resultados de CASEN 2013 es que se calcularon de manera directa a través de la base de datos liberada por el Ministerio de Desarrollo Social.

Es preciso aclarar el hecho de que las CASEN poseen un método distinto de clasificación de la discapacidad que la ENDISC, de modo que la equivalencia no es exacta. A este respecto mientras la CASEN pregunta directamente por la dificultad o insuficiencia, la ENDISC construye la categoría de discapacidad en función de las dificultades para realizar actividades y participar socialmente.

Respecto del tipo de discapacidad, se observa que la movilidad reducida es casi siempre el tipo de impedimento más común<sup>5</sup>. Le sigue, aunque de manera variable en sus magnitudes, las dificultades visuales. Con posterioridad, es posible encontrar las dificultades auditivas y cognitivas. Finalmente, se observa que las dificultades psiquiátricas y del habla son las menos frecuentes.

*Tabla 6 Origen de la discapacidad*

Fuente/ Origen de la Discapacidad	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
Por enfermedad	62,9%	47,9%	54,4%	52,2%	51%
De nacimiento (congénita)	6,6%	23,3%	21,6%	20,4%	22,7%
Por accidente	7,7%	11,1%	9,7%	8,9%	5,4%
Producida durante el parto	1,4%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Problemas degenerativos	15,3%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Enfermedad laboral	3,1%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Causa desconocida	2,1%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Hechos de violencia	0,7%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Enf. De la madre durante el embarazo	0,2%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Desastre natural	0,1%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Experiencia traumática	0,1%	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Otra	Sin dato	17,7%	14,3%	16,7%	16,2%

(Fuente elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>6</sup>)

Se observa que el origen del impedimento es sobre el 50% de las respuestas, producto de alguna enfermedad. La segunda fuente más frecuente de los impedimentos es la congénita, seguida de aquellas producidas por accidentes. Cabe destacar que según los datos de la

<sup>5</sup> Se observa que algunos de los porcentajes suman más de un 100% debido a que se puede declarar más de una discapacidad.

<sup>6</sup> Debido a que el cálculo del origen de discapacidad no aparece publicado en los resultados de CASEN 2013 es que se calcularon de manera directa a través de la base de datos liberada por el Ministerio de Desarrollo Social.

ENDISC los problemas degenerativos son también una importante fuente de origen de los impedimentos.

*Tabla 7 Grado de dependencia*

Fuente/ Grado Dependencia	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
Autovalente	Sin dato	Sin dato	66,9%	Sin dato	45,5%
Leve	Sin dato	Sin dato	19%	Sin dato	21,8%
Moderado	Sin dato	Sin dato	9,4%	Sin dato	15,4%
Grave o postrado	Sin dato	Sin dato	4,8%	Sin dato	17,3%

(Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>7</sup>)

Se observa que el nivel de autonomía producto de uno o más impedimentos es, en su mayoría alto, debido a que los niveles más bajos de dependencia, a saber, la autovalencia y la dependencia leve, son las más comunes. Son seguidas de la dependencia moderada, para aparecer en último lugar aquellas de carácter grave.

*Tabla 8 Personas en situación de discapacidad según nivel educacional*

Discapacidad/ Nivel Educativo	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
Sin Educación Formal	9,8%	12,7%	14,4%	19,4%	9,1%
Básica Incompleta	42,7%	30,4%	30%	30,6%	23,3%
Básica Completa	9,7%	17,3%	14,2%	15,7%	15,1%
Media Incompleta	13,9%	17,2%	15,8%	13,1%	14%
Media Completa	13,2%	14,5%	16,5%	14,1%	21,8%
Superior Incompleta	4%	2,5%	3,1%	2,3%	5,9%
Superior Completa	2,7%	5,4%	6,1%	4,8%	10,1%

<sup>7</sup> La equivalencia propuesta en la tabla no igual a la publicada en los resultados de ambas encuestas. En concreto, mientras en la CASEN 2009 el grado de dependencia es el utilizado en la tabla, en la versión 2013 se contabiliza a las personas en situación de discapacidad autovalentes, autovalentes con necesidad de ayuda técnica, dependencia leve, dependencia moderada y dependencia severa.

(Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la ENDISC y de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>8</sup>)

A partir de los datos de la tabla n°8 se infiere que, a pesar de poseer grados de independencia alto, las personas en situación de discapacidad se encuentran excluidas de la esfera educacional. En concreto, resalta el alto porcentaje de personas con impedimentos sin educación formal (en un país altamente escolarizado como Chile), así como la gran cantidad de personas que poseen educación básica incompleta. De igual modo, destaca la menor cantidad de personas en situación de discapacidad que han accedido a la educación superior. En suma, se observa una tendencia a poseer un menor nivel educacional al del resto de la población chilena (Ministerio de Desarrollo Social, 2012).

*Tabla 9 Personas en situación de discapacidad según ocupación laboral*

Fuente/ Condición De Actividad	CENSO 2002	ENDISC 2004	CASEN 2006	CASEN 2009	CASEN 2011	CASEN 2013
Ocupados	12,5%	29,2%	31,5%	24,1%	20,1%	33,4%
Desocupados	2,7%	70,8%	9,1%	2,3%	1,8%	2,9%
Inactivos	84,8%	Sin dato	Sin dato	73,6%	78,1%	63,8%

(Fuente: elaboración propia en base a Síntesis de Resultados del CENSO 2002, resultados de la ENDISC, y resultados de CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013<sup>9</sup>)

Al igual que en el caso de la educación, se observa que a pesar de que la mayoría de las personas en situación de discapacidad presentan bajos niveles de dependencia se encuentran ampliamente excluidos de la esfera laboral, cuestión que limita su participación en otras importantes esferas de la vida. En particular, destaca la gran cantidad de personas con impedimentos que se encuentran inactivas. Por otro lado, si es que se comparan la cantidad de ocupados y desocupados entre aquellas personas con y sin impedimentos (Ministerio de

---

<sup>8</sup> Debido a que la ENDISC presenta el nivel de estudio completados diferenciando en la educación superior entre CFT, IP y universitaria, y a que CASEN 2011 distingue entre media humanística y técnica es que se recodificaron las variables de la base de datos liberadas para que fueran coherentes con el resto de los resultados publicados.

<sup>9</sup> Cabe destacar que la Síntesis Censal sólo publica la cantidad de personas en situación de discapacidad, el porcentaje de estas que se encuentra inactiva, y el porcentaje de ocupados (82,45%) y de cesantes (17,54%) dentro de las activas. Por este motivo es que se calculó el porcentaje de ocupados y desocupados de manera manual para que coincidiera con el formato de CASEN 2009, 2011 y 2013. Por otro lado, se observa que tanto la ENDISC como la CASEN 2006 publican sus resultados en términos de realizar un trabajo remunerado o no, y tasa de desempleo y participación respectivamente, cuestión por la que la equivalencia no es exacta dado que no realizan la distinción entre inactivos y activos, y dentro de esto entre ocupados y desocupados.



Planificación, 2007; Ministerio de Planificación, 2010; Ministerio de Desarrollo Social, 2012; Ministerio de Desarrollo Social, 2015), se observa una discriminación institucionalizada, en tanto a pesar de no existir una prohibición legitimada de que las personas en situación de discapacidad trabajen, en la práctica se encuentran excluidas de esta actividad.

*Tabla 10 Personas en situación de discapacidad según nivel de empleo y tipo de discapacidad*

Tipo discapacidad/ Trabaja remuneradamente	No realiza trabajo remunerado	Realiza trabajo remunerado
Física	71,1%	28,9%
Intelectual	87,3%	12,7%
Visual	69,7%	30,3%
Auditiva	70,4%	29,7%
Psiquiátrica	73,3%	26,7%
Visceral	72,3%	27,2%
Múltiple	87,1%	12,9%

(Fuente: ENDISC)

La ENDISC (2004) posee datos respecto del tipo de impedimento de aquellas personas en situación de discapacidad que realizan un trabajo de manera remunerada. En concreto, se observa que se coincide con la tendencia mundial que indica que quienes presentan menor porcentaje de inserción son aquellas personas con impedimentos cognitivos y psiquiátricos (O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011). Se considera que esta situación da cuenta de la vulnerabilidad de esta población, en tanto las personas con limitaciones cognitivas tienen mayores posibilidades de pasar periodos más largos de desempleo, desempeñarse en ambientes segregados, así como menores posibilidades de conseguir un empleo competitivo (OMS & BM, 2011). Por otro lado, el Programa de Intermediación Laboral de SENADIS (UNICEF & MINEDUC, 2004) permite caracterizar, en un nivel micro, la situación de empleo de las personas en situación de discapacidad. En concreto, se observa que son las personas con dificultades físicas las con mejor inserción en tanto representa a un 49% de los colocados. A estos les siguen aquellos con dificultades auditivas con un 27% del total, mientras que aquellos con dificultades cognitivas y psiquiátricas representan el 9% y 8% respectivamente. Por otro lado, el estudio desarrollado por la OIT en conjunto con la

SOFOFA (2013) da cuenta que son las personas con movilidad reducida las de mayor inserción, alcanzando un 40% de contratados, seguidos por aquellos con impedimentos cognitivos con un 27%. Las personas con déficits auditivos representan el 18% del total, mientras que aquellos con dificultades visuales representan un 7%. Finalmente, se observa que los con menor inserción son quienes poseen dificultades de tipo visceral con un 4%, aquellos con discapacidades múltiples con un 3%, y con un 1% las personas con dificultades psiquiátricas.

De acuerdo a lo descrito, se observa que a pesar de la existencia de datos respecto a la realidad de las personas en situación de discapacidad al interior de la sociedad chilena, falta información que profundice respecto del carácter de la misma. Esto es especialmente pertinente para el caso de la actividad laboral en tanto la mayoría de las encuestas se limitan a abordar el número y porcentaje de los que trabajan, sin profundizar en las características de los empleos que poseen ni de quienes trabajan.

## 1.2 Razones de la exclusión

La literatura sobre el tema da cuenta de diversas situaciones de orden material y cultural que explican la menor ocupación y mayor inactividad de las personas en situación de discapacidad.

En la dimensión material, se pueden citar aquellas relativas a las características propias de la población en situación de discapacidad, que las hacen menos proclives a encontrar un empleo, a saber, su menor nivel educacional (O'Reilly, 2007); la menor cantidad de capacitaciones de la que son objeto (OMS & BM, 2011; OIT & SOFOFA, 2013); y la falta de acceso al crédito para aquellos que se autoemplean (OMS & BM, 2011). Por otro lado, es posible encontrar características ambientales que dificultan la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, entre las que destaca la inaccesibilidad de los ambientes de trabajo (Barnes, 1992; O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011). Esta puede ser descrita como la inexistencia de infraestructura inclusiva, es decir, la imposibilidad de que los edificios y herramientas de trabajo puedan ser utilizadas por la población con impedimentos dada la falta de ramplas, ascensores, señalética en braille, software de lectura en computadores para personas con dificultades visuales, entre otros. Una variante de los problemas de accesibilidad es la dificultad en el traslado al lugar de trabajo que puede tener la persona en

situación de discapacidad producto de la falta de infraestructura relativa al transporte (Barnes, 1992).

Vinculado con lo anterior está la creencia de muchos empleadores que piensan que realizar ajustes razonables para las personas en situación de discapacidad es costoso (O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011). Sin embargo, esta perspectiva ignora que estos ajustes no sólo comprenden la realización de adaptaciones en la infraestructura y herramientas de trabajo, sino que también incluye procedimientos de contratación y selección en condición de igualdad, flexibilidad en la adaptación de horarios y condiciones de trabajo, etc. (OMS & BM, 2011). En cualquier caso cabe destacar que según el estudio realizado por la OIT y la SOFOFA (2013), de los empleadores encuestados, sólo un 3% declaró que realizar los ajustes necesarios en infraestructura les significó una desventaja. Adicionalmente, se observa que hay evidencia que indica que el costo de las instalaciones pertinentes es bajo (Palet, 2009).

Otro factor importante de la dimensión material es la denominada “trampa de las prestaciones” (OIT & SOFOFA, 2003; O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011), es decir, el incentivo negativo que genera la pérdida de las prestaciones y servicios de salud producto de la obtención de un trabajo remunerado por parte de una persona en situación de discapacidad. La explicación de este fenómeno reside en la mala calidad y bajos salarios propios de los trabajos en los que generalmente se desempeñan las personas con impedimentos, dado que el valor de los sueldos a los que aspiran es inferior al de las prestaciones y servicios de salud que poseen (OMS & BM, 2011). De igual manera, se observa que la renuncia a un pago periódico en pos de un ingreso que no posee la misma regularidad genera inseguridad (OMS & BM, 2011). De ahí que para diversos especialistas (Barnes, 1992; O'Reilly, 2007) este sea uno de los principales factores que genera desmotivación para la búsqueda de un empleo, cuestión que se encuentra a la base de la inactividad. Por otro lado, esta situación también genera incentivos para la búsqueda de un trabajo de carácter informal en tanto permite complementar la recepción de beneficios con la actividad laboral.

Desde el punto de vista cultural destacan los prejuicios, estereotipos y creencias de empleadores, compañeros de trabajo, familiares de personas con impedimentos y de la sociedad en general (O'Reilly, 2007). Específicamente destacan las ideas erróneas en torno a las capacidades y aptitudes de las personas en situación de discapacidad (Zondek, Zepeda,

González, & Recabarren, 2006), a tal punto que el Informe Mundial de Discapacidad realizado por el Banco Mundial en conjunto con la OMS (2011) describe esta situación como una imperfección del mercado. La forma que estos prejuicios pueden adoptar es amplia, y va desde procesos de discriminación activos como la no contratación por motivo de “apariencia”, hasta mostrar buena voluntad para incluir personas en situación de discapacidad pero considerar que no se dispone de puestos de trabajo adecuados para personas con impedimentos, es decir, por creer que hay incompatibilidad entre las habilidades requeridas por los puestos de trabajo ofrecidos y las capacidades de las personas en situación de discapacidad (Barnes, 1992; OIT & SOFOFA, 2013).

Si bien hay argumentos que plantean que la falta de productividad es una causa para que las personas en situación de discapacidad se encuentren desempleadas en mayor proporción que sus pares sin impedimentos y que en consecuencia esto debería ser una causa propia de la esfera material, se sostiene que este es un factor de carácter cultural debido a la falta de sustento empírico de tal afirmación: la evidencia da cuenta de que dadas las condiciones para sus desempeño las personas en situación de discapacidad pueden ser y son productivas (OMS & BM, 2011). Particularmente esclarecedor respecto de esta situación es el estudio realizado por la OIT y la SOFOFA (2013) en la que sólo el 5% de los encuestados declara que contratar a una persona en situación de discapacidad constituye una desventaja por su baja productividad. Por el contrario, el 60% de los empleadores sostiene que emplear a una persona en situación de discapacidad no constituye ninguna desventaja, e incluso un 16% señala como una ventaja su alta productividad (OIT & SOFOFA, 2013). Adicionalmente se observan otros beneficios y ventajas en el empleo de personas en situación de discapacidad, a saber, la disciplina laboral, compuesta por los ámbitos de puntualidad, responsabilidad y baja rotación; la mejora en la productividad del resto de los trabajadores producto del “efecto irradiación”; la sensación de que se trabaja en un buen lugar de trabajo, cuestión que profundiza el sentimiento de identificación y orgullo con la empresa; y la imagen de la compañía. Sin embargo, es necesario destacar que la evidencia muestra que los beneficios económicos para la empresa son superiores a los simbólicos (OIT & SOFOFA, 2013).

Los beneficios materiales y simbólicos, así como los cambios en la percepción de la discapacidad probablemente expliquen que aquellas empresas que ya iniciaron un proceso de

inclusión laboral estén más dispuestas y tengan mayores probabilidades de contratar a una persona en situación de discapacidad (OMS & BM, 2011; OIT & SOFOFA, 2013).

Finalmente se observa que, muchas veces los prejuicios y creencias en torno a la discapacidad se interiorizan en las mismas personas con impedimentos y sus familias, cuestión que genera bajas expectativas respecto de las propias capacidades o que la familia saque de circulación a la persona y evite que se exponga a la experiencia laboral producto de actitudes sobreprotectoras, vergüenza o por considerarla incapaz de trabajar (OMS & BM, 2011; OIT & SOFOFA, 2013). Esto es igualmente importante en la generalización de la condición de inactividad y el desarrollo de desmotivación en personas en situación de discapacidad.

## 2. Problematicación

Según lo descrito en los antecedentes, se observa una cantidad considerable de personas en situación de discapacidad en Chile. La falta de oportunidades y barreras existentes en la sociedad chilena afecta ámbitos tales como la educación y el trabajo a las personas que presentan alguna condición. En este contexto general de múltiples exclusiones de las personas en situación de discapacidad, nos interesa particularmente la relativa al mundo del trabajo.

El trabajo es una de las principales esferas de la vida moderna y estar excluidos de esta afecta a los individuos en diversas maneras. La exclusión laboral de las personas en situación de discapacidad impacta en su autonomía e independencia, el presupuesto de sus familias, y presiona al gasto público en tanto la no generación de ingresos es suplida a través de diversos tipos de subsidios. Sin embargo, los efectos no son sólo económicos porque el trabajo trasciende los límites de la actividad productiva afectando áreas tan variadas como la integración social, la identidad, y la valoración propia como de los demás.

Diversos investigadores que han abordado la temática de la discapacidad se inscriben en lo que se denomina como modelo social (Oliver, 1990: *The politics of disablement*; Barnes, Mercer y Shakespeare, 1999: *Exploring disability*). Estos investigadores sostienen que las personas en situación de discapacidad, en diversas esferas de la vida, enfrentan barreras de todo tipo que impiden que realicen actividades de manera corriente y puedan participar plenamente al interior de sus comunidades. Así, por ejemplo, no sería la necesidad de trasladarse a través de una silla de ruedas lo que impide que las personas con movilidad reducida realicen actividades, sino que la inexistencia de una infraestructura adecuada la que produce tal situación.

En ese sentido, no es la condición específica de la persona en situación de discapacidad la que determina su trayectoria de vida, sino el cómo se relaciona la sociedad con esos atributos. Dicho de otro modo, no son las limitaciones asociadas a una determinada condición de “salud” las que limitan la participación de las personas con impedimentos, sino que la incapacidad de una determinada sociedad para relacionarse con las características particulares de sus integrantes.

Desde esta perspectiva es posible sostener que no son las dificultades asociadas a los impedimentos las que limitan la actividad laboral de las personas en situación de discapacidad, sino que las barreras existentes en el mundo del trabajo. Entre estas últimas se destacan cuestiones como las creencias y estereotipos de empleadores y familias, la falta de infraestructura, entre otras.

Por otro lado, aunque hay información relativa al nivel de empleo de las personas en situación de discapacidad, no se ha profundizado en su análisis más allá de la baja tasa de ocupación. En consecuencia, la información disponible respecto de las características y condiciones de los empleos de las personas con impedimentos que sí participan en alguna actividad laboral es escasa. Las estadísticas oficiales relativas a las características de los empleos de las personas en situación de discapacidad son de carácter reciente y dan cuenta de un espectro reducido de indicadores: sólo se especifica el tipo de ocupación del jefe de hogar en la ENDISC 2004; las cotizaciones en previsión y salud en la CASEN 2011; la situación contractual, tipo de contrato, tipo de jornada y cotización en seguridad social en la CASEN 2013. A continuación se describe la poca información oficial disponible respecto de las características de los empleos de las personas en situación de discapacidad.

Según la ENDISC, más del 66% de los jefes de hogar en situación de discapacidad se desempeñan en trabajos no calificados. Le siguen con una proporción cercana a un 10% los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Un 7% se desempeñan en el sector servicios, de los cuales no se sabe si se ocupan formalmente o no. En suma, se desempeñan mayoritariamente en ocupaciones de bajo estatus.

En CASEN 2013 se observa que la mayoría de las personas sin dificultades (84,4%) tienen contrato firmado, y que la cantidad de personas sin contrato o con situaciones contractuales irregulares es superior entre las personas con dificultades asociadas a alguna discapacidad. A este respecto, una proporción cercana al 18% de las personas en situación de discapacidad se encuentra en esta condición. La importancia del contrato radica en que se vincula con el nivel de formalización de los empleos, y especialmente con atributos relativos a la seguridad social y protección, entre otros. En ese sentido a pesar de que la brecha entre ambos grupos es menor, podría ser significativa.

La misma medición muestra que el tipo de vinculación contractual entre personas con y sin dificultades asociadas a alguna discapacidad es relativamente similar. En particular, en ambos grupos la población con contrato indefinido se sitúa por sobre el 70%. No obstante, hay una mayor presencia de contratos a plazo fijo y una menor proporción de contratos a plazo indefinido en trabajadores con dificultades.

El mismo instrumento registra una menor proporción de personas con dificultades asociadas a alguna discapacidad desempeñándose en jornadas completas, y una mayor proporción de jornadas parciales. Cabe señalar que la proporción en el caso de los trabajadores a jornada completa con alguna dificultad es superior al 80%. Esto coincide con los resultados del estudio realizado por la OIT y la SOFOFA (2013) en el que se describe que el 79% de las personas en situación de discapacidad empleada en las empresas consultadas se desempeña en jornada completa, mientras que un 21% lo hace a tiempo parcial.

Respecto de los beneficios sociales, CASEN 2013 señala que hay un menor grado de cotización en el sistema previsional por parte de las personas con dificultades asociada a alguna discapacidad. Específicamente, una proporción cercana al 40% no cotiza en algún sistema previsional, mientras que los ocupados sin dificultades registran una cantidad cercana al 30%. En el sistema de salud se observa que no hay mayor diferencia entre personas con y sin dificultades referentes al nivel absoluto de cotización, ya que los que se encuentran en tal situación se encuentran en torno al 4%. No obstante, hay diferencias en el carácter de la participación: las personas con dificultades se vinculan en un 85% de las ocasiones a FONASA, y en una proporción menor que las personas sin dificultades a las ISAPREs.

Las cifras descritas por CASEN 2013 dan cuenta de que los trabajadores en situación de discapacidad se encuentran en una condición de relativa paridad respecto de los trabajadores sin dificultades. Sin embargo, estos datos son insuficientes en lo que a la calidad de los empleos se refiere.

En esta investigación entendemos que los empleos de calidad son aquellos que implican bienestar de los trabajadores que se desempeñan en ellos. En tal sentido, se observa que no se han desarrollado análisis de la información disponible, que indiquen por ejemplo el monto de los salarios que las personas en situación de discapacidad perciben, la antigüedad en los puestos de trabajo, entre otros indicadores de calidad o bienestar. De ahí que se juzgue que



la información oficial disponible respecto de la calidad de los empleos de las personas en situación de discapacidad es insuficiente. Por otro lado, la información disponible se refiere en su mayoría a los trabajadores asalariados, aun cuando la literatura sostiene que hay una presencia importante de autempleo en la población en situación de discapacidad.

Este vacío es grave si se considera que en otros países hay evidencia de que el tipo de integración laboral que poseen las personas en situación de discapacidad es segregado. En particular, se observa que se desempeñan en rubros específicos y de bajo estatus, con bajos salarios, en tiempo parcial, y poco nivel de calificación.

En éste contexto surge la interrogante respecto de si, dado que las personas con impedimentos se encuentran excluidas de numerosas esferas en la sociedad chilena, y particularmente de la esfera laboral: ¿es posible que también ocupen un lugar periférico al interior de la estructura productiva? Dicho de otro modo, debido a las múltiples exclusiones de las que las personas en situación de discapacidad son objeto, puede que también su integración laboral sea excluyente.

En ese contexto, esta investigación pretende ser un aporte en un doble sentido: por un lado llenar el vacío de información relativo a las características de los empleos de las personas en situación de discapacidad que trabajan. Y específicamente, determinar si es que los trabajos en los que las personas en situación de discapacidad se desempeñan son capaces de proporcionar bienestar a los mismos, vale decir, si es que son empleos de calidad.

De acuerdo a lo descrito, la consecución de tales objetivos se asocia a las siguientes relevancias:

-En primer lugar se aporta con una estrategia metodológica de análisis distinta a las existentes en lo relativo a la medición de la calidad de los empleos. En particular se desarrolló un índice novedoso de medición de la calidad de los empleos, que permite comparar la situación de trabajadores dependientes e independientes con y sin impedimentos.

-Por otro lado, esto posee importancia política en tanto la población en situación de discapacidad, sus familias, el Estado y la comunidad en general se beneficiarán con información empírica que aporte al diagnóstico de la exclusión laboral de las personas con impedimentos. Con un mejor diagnóstico respecto de la situación de las personas en situación

de discapacidad que trabajan será posible implementar políticas públicas más efectivas que corrijan un escenario desfavorable.

En función de lo desarrollado con anterioridad es que el problema y los objetivos de este estudio son:

### 2.1 Problema

¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de la población en situación de discapacidad en Chile durante los últimos 5 años?

### 2.2 Objetivo general

Caracterizar las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad en Chile durante los últimos 5 años

### 2.3 Objetivos específicos

Describir y comparar las características de los empleos de las personas en situación de discapacidad con las de trabajadores sin discapacidad.

Describir y comparar la calidad de los empleos de las personas en situación de discapacidad con los trabajadores sin discapacidad.

Describir y comparar la calidad de los empleos de trabajadores dependientes e independientes en situación de discapacidad y sin discapacidad.

### 3. Marco metodológico

A continuación se presentan las especificaciones metodológicas del presente estudio, desde las características de este, las fuentes de información, y la unidad de análisis, hasta el detalle de cómo se construyó la variable discapacidad y el índice de calidad de empleo.

#### 3.1 Tipo de estudio

Para cumplir los objetivos propuestos se utilizó un diseño **cuantitativo**. A partir del uso de pruebas y estadísticos uni, bi y multivarados se describieron las características laborales de la población en situación de discapacidad en Chile.

Debido a que la descripción se desarrolla en el espacio temporal de 5 años correspondientes a 3 mediciones de la encuesta CASEN (2009, 2011 y 2013) es que este estudio posee un carácter **longitudinal**.

Se utilizaron fuentes de **información secundaria** (bases de datos ya señaladas), las que al ser analizadas y procesadas en función de los objetivos de esta investigación fueron tratadas como dato primario.

#### 3.2 Fuentes de información

Como fuente de información se utilizó la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) debido a que es la principal encuesta a nivel nacional de caracterización socioeconómica de la sociedad chilena. Esta encuesta permite profundizar en ámbitos como los demográficos, los relativos al trabajo, la salud, la vivienda, la educación y los ingresos de las personas en situación de discapacidad.

#### 3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación son las personas en situación de discapacidad ocupadas.

La variable discapacidad se construyó en base a todos aquellos que respondieron afirmativamente a la pregunta T1<sup>10</sup> de la encuesta CASEN, cuya operacionalización es la siguiente: “¿Tiene Ud. alguna de las siguientes condiciones de larga duración?”, siendo las alternativas de respuesta “Ceguera o dificultad para ver aún usando lentes”; “Sordera o

---

<sup>10</sup> La variable T1 tiene 3 preguntas: la T1a, la T1b y la T1c con el objetivo de estimar aquellas personas en situación de discapacidad que poseen más de una condición de salud de larga duración. Sin embargo para estimar la magnitud de la población con impedimentos solo se utilizó la T1a.

dificultad auditiva aún usando audífonos”; “Mudez o dificultad en el habla”; “Dificultad física y/o movilidad”; “Dificultad mental o intelectual”; “Dificultad psíquica o psiquiátrica”. Por otro lado, la alternativa “No tiene ninguna de estas condiciones de larga duración” se considera como no discapacitado, mientras que como caso perdido la alternativa “No sabe”.

Cabe señalar que la variable discapacidad así construida no se hace cargo de la diferencia entre impedimento y discapacidad, es decir, entre las características biológicas de los individuos y la dimensión social vinculada a las barreras que una determinada comunidad impone a los individuos con impedimentos en el plano de la actividad y la participación. Sin embargo, posee dos ventajas: en primer lugar, la encuesta CASEN en sus versiones 2009, 2011 y 2013 sólo incorpora las dimensiones de actividad y participación (esta última de manera incipiente) en los resultados de sus dos últimas mediciones. En consecuencia, la principal forma de cálculo de la discapacidad sigue siendo a través de las condiciones de salud larga duración, motivo por el que es la única que permite la comparación a lo largo de sus distintas versiones.

Una vez creada la variable discapacidad se procedió a crear la variable “Ocupados con y sin impedimentos. Para esto se filtró previamente a aquellos que se encontraban ocupados en la variable condición de actividad, diferenciando según la existencia o no de impedimentos.

### 3.4 Estrategia de análisis

Los datos fueron descritos a nivel uni y bivariado a partir de tablas de frecuencias absolutas y relativas.

Se realizaron cruces entre la variable impedimentos / no impedimento y variables asociadas a las características de los empleos.

Adicionalmente se diseñó un índice que dio cuenta de las condiciones laborales de la población en situación de discapacidad laboralmente activa.

Respecto de los estadísticos descriptivos, cabe señalar que se sigue con las recomendaciones realizadas por la OIT respecto del “tratamiento de las estadísticas en la situación de empleo de las personas con discapacidad” debido a que: se diferenció entre empleados, desempleados y personas no económicamente activas; al incluir las 3 últimas mediciones de la encuesta CASEN se realizó un monitoreo con un alto nivel de periodicidad; y se caracterizaron los

atributos de los trabajos en los ámbitos de situación ocupacional, rama de la economía y tipo de ocupación según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU) y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) respectivamente (OIT, 2003).

Por otro lado, la creación de un índice sintético como forma de medición de la calidad de los empleos obedece a que ni los indicadores cuantitativos como el PIB, ni cualitativos como la informalidad son suficientes para evaluar la calidad de los empleos. Además dado que permite darle una interpretación unívoca y unidireccional a un fenómeno complejo y multidimensional como la calidad del empleo es que posee un mayor impacto en la opinión pública y el mundo político (Sehnbruch, 2004; Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

### 3.5 Elección de dimensiones

El índice está compuesto por las dimensiones más relevantes según lo señalado en la literatura. Para cada dimensión se construyó un subíndice. Para el caso de los trabajadores dependientes esto se expresa en 4 sub índices, mientras que los trabajadores independientes constan de 5. En particular se utilizó como base el planteamiento de Muñoz et al (2011) quienes sostienen que cualquier esfuerzo por evaluar la calidad del empleo debiese contar al menos con las dimensiones de remuneraciones, beneficios sociales, horas y horario de trabajo y estabilidad.

La remuneración es probablemente la dimensión más importante de una relación laboral debido a que para la mayoría de las personas el trabajo posee una realidad eminentemente instrumental. Esta afirmación no ignora que el trabajo posee una dimensión social ligada a la valoración de quien lo realiza, al mismo tiempo que contribuye en distintos aspectos de su integración. Pero sí releva que para la mayoría de las personas el trabajo es principalmente la forma de acceder a bienes y servicios (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En consecuencia, niveles más altos de ingreso implican un mayor nivel de bienestar en tanto se asocian a un mayor nivel de consumo (Farné, 2003).

Los beneficios sociales aseguran mejores condiciones de salud y protección económica (Farné, 2003), sin embargo solo deben ser considerados como un componente de la calidad

de los empleos cuando no son provistos de manera universal por el sector público (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En el caso de Chile, esta situación cobra especial relevancia en tanto los trabajadores formalizados deben afiliarse a mecanismos de ahorro previsional obligatorios.

La cantidad de horas trabajadas es relevante ya que mientras más tiempo se pasa trabajando menor es la disponibilidad de tiempo para realizar otro tipo de actividades. En consecuencia, las horas de trabajo excesivas implican una menor calidad en los empleos en tanto impactan la salud física y mental, y la calidad de vida personal y familiar (Farné, 2003). Por otro lado, los empleos de menor intensidad horaria tampoco son necesariamente de buena calidad. El criterio para determinar la calidad de los empleos es que la intensidad horaria sea producto de las preferencias personales del trabajador y no de las características del mercado de trabajo (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011; Weller & Roethlisberger, 2011; Deewan & Peek, 2007). Sin embargo, debido a la influencia del contexto cultural y las expectativas (Weller & Roethlisberger, 2011), es que los indicadores subjetivos se consideran como complemento del análisis y no como parte de su núcleo<sup>11</sup>.

Igualmente importante que la cantidad de horas trabajadas para la participación en otro tipo de actividades es la distribución que tienen estas en la jornada de trabajo. La forma de determinar la calidad de los horarios de trabajo es la existencia de turnos atípicos como el trabajo los fines de semana, los horarios nocturnos, entre otros, en tanto estas situaciones impactan de manera negativa la realización de otras actividades y/o la vinculación con familiares y amigos (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

La estabilidad laboral se relaciona con aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de los empleos entre los que destaca su asociación con salarios bajos, el poco acceso a capacitaciones y el vínculo entre inestabilidad ansiedad. Por otro lado, la falta de seguridad impacta en la capacidad de adquirir compromisos y proyecciones de largo plazo (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). Una de las dimensiones más importante de la estabilidad es el contrato de trabajo, relación que permite regular y formalizar el vínculo entre

---

<sup>11</sup> A este respecto, Farné (2003) observa que las mujeres declaran más altos grados de satisfacción que los hombres a pesar de que poseen menores salarios y posibilidades de ascenso. En tanto Weller et al (2011) señala que en los países latinoamericanos se registran mayores niveles de satisfacción laboral que en otras regiones.

trabajador y empleador brindando protección social y estabilidad en los ingresos (Farné, 2003). De ahí que sea considerado una buena aproximación a la calidad de los empleos en tanto se correlaciona positivamente con muchas de las variables incluidas en la misma (Weller & Roethlisberger, 2011). Por otro lado, para los asalariados la antigüedad determina el nivel de beneficios asociados a despidos y seguro de desempleo, entre otros. En tanto para los independientes se asocia a una menor probabilidad de que su negocio no sea sustentable (Sehnbruch, 2004; Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

La posición profesional se relaciona según Sehnbruch (2004) con el nivel de protección de los trabajadores independientes asociado a un determinado status. En particular, esta autora plantea que empleadores y profesionales autoempleados poseen amplios niveles de protección vinculados a los altos salarios que generalmente perciben, así como por su pertenencia al circuito formal de la economía. Adicionalmente, señala que producto de su nivel educacional poseen suficiente información como para realizar una decisión instruida respecto de la seguridad social. Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia no profesionales poseen inestabilidad en los ingresos y poco porcentaje de participación en sistemas de seguridad social debido a la no obligatoriedad de cotizar en tales sistemas. Como resultado de esta situación se encuentran en condición de vulnerabilidad frente a cualquier tipo de emergencia o situación imprevista.

Si bien es cierto que Muñoz et al. (2011) sostiene que la participación y el desarrollo de habilidades debieran ser parte de las dimensiones de un empleo de calidad debido a su condición de indicador mixto, es decir, tanto de calidad de trabajo como de empleo, hay dos razones para no integrarlo. Sin embargo, antes de profundizar en las mismas es necesario describir de manera general la diferencia entre empleo y puesto de trabajo. El empleo corresponde al tipo y condiciones de la inserción laboral, y en particular para los trabajadores dependientes, a la relación contractual entre empleados y trabajadores (Farné, 2003; Weller & Roethlisberger, 2011; Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). De ahí que la calidad de los empleos se enfoque en aquellos elementos que afectan potencialmente el bienestar de los trabajadores tales como las remuneraciones, la situación contractual, la jornada de trabajo, la distribución de las horas de trabajo, entre otros. Por otro lado, el puesto de trabajo dice relación con la dimensión material de la actividad productiva, es decir,

aquellos atributos ambientales que afectan el bienestar de los trabajadores tales como la temperatura, el ruido, la velocidad de la tarea y la autonomía (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). Para Farné (2003) y Weller et al. (2011) los puestos de trabajo dependen de los factores de tipo tecnológico y organizacional que impactan en la regulación del proceso productivo. En consecuencia, tanto la participación como las capacitaciones forman parte de la calidad de los empleos y de los puestos de trabajo, en tanto, por ejemplo, la participación sindical es el principal canal de diálogo entre empleadores y trabajadores susceptible de mejorar las remuneraciones, pero también de impactar en las condiciones de los puestos de trabajo.

Las razones para no incorporar al índice ambas dimensiones son de tipo metodológicas y empíricas. En primer lugar, ninguna de las tres mediciones tiene las mismas categorías de respuesta para las variables de participación en sindicatos y para los procesos de capacitación. Por otro lado, solo la versión 2009 permite inferir si es que las capacitaciones fueron realizadas en la empresa que trabajan, y por tanto determinar si influyen en la calidad de los empleos. Incluso en la medición del año 2011 no se efectúan preguntas relativas a capacitaciones. Por otro lado el nivel de participación en sindicatos durante el periodo examinado es tan baja que promedia alrededor de 1%, motivo por el que no añade información.

En función de lo descrito se elaboraron los siguientes índices:



Tabla 11 Índice calidad del empleo de trabajadores dependientes

	Sub índices	Indicador	Ponderación
Índice Calidad De Empleo de Trabajadores Dependientes	Nivel de salario	Tramo de ingreso	100
	Nivel de acceso a beneficios sociales	Sistema de salud	50
		Sistema previsional	50
	Nivel de balance entre trabajo y vida	Cantidad de horas trabajadas	50
		Tipo de horario	50
	Nivel de estabilidad laboral	Relación contractual	33,34
		Antigüedad del puesto de trabajo	33,33
		Temporalidad de la ocupación	33,33

(Fuente: elaboración propia)

Tabla 12 Índice calidad del empleo de trabajadores independientes

	Sub índices	Indicador	Ponderación
Índice Calidad de Empleo de Trabajadores Independientes	Posición profesional	Situación de empleo/ Nivel educacional	100
	Nivel de salario	Tramo de ingreso	100
	Nivel de acceso a beneficios sociales	Sistema de salud	50
		Sistema previsional	50
	Nivel de balance entre trabajo y vida	Cantidad de horas trabajadas	100
	Nivel de estabilidad laboral	Antigüedad del puesto de trabajo	50
		Temporalidad de la ocupación	50

(Fuente: elaboración propia)

### 3.5 a) Estandarización de variables

Las variables fueron estandarizadas en un rango que va de 0 a 2. Este rango implica ordinalidad, siendo el 0 el nivel más bajo de un determinado atributo, el 1 su rango intermedio, y el 2 su máximo valor, según lo que se observa en la siguiente tabla:

*Tabla 13 Variables trabajadores dependientes*

Indicador	Variable	Valor
Tramo de ingreso	Menos de 1,5 SML	0
	Entre 1,5 SML y 3 SML	1
	Más de 3 SML	2
Sistema de salud	No tiene	0
	FONASA	1
	ISAPRE	2
Sistema previsional	No está afiliado	0
	Afiliado sin cotizar	1
	Afiliado y cotizando	2
Cantidad de horas trabajadas	Jornada excesiva	0
	Jornada parcial	1
	Jornada ordinaria	2
Tipo de horario	Horario nocturno	0
	Rotativo o turnos	1
	Horario diurno	2
Relación contractual	Sin contrato	0
	Contrato a plazo fijo	1
	Contrato indefinido	2
Antigüedad del puesto de trabajo	Menos de 3 años	0
	Entre 3 y 5 años	1
	Más de 5 años	2
Temporalidad de la ocupación	Ocasional o eventual	0
	A prueba; temporada; plazo fijo	1
	Permanente	2

(Fuente: elaboración propia)

### 3.5 b) Justificación puntos de corte para la estandarización de los indicadores

#### **Ingresos**

Para determinar los puntos de corte de los tramos de ingreso se utilizó la línea de la pobreza de cada año multiplicado por el promedio de integrantes por hogar de los ocupados en

situación de discapacidad. Cabe destacar que hasta el año 2013 un importante problema con la canasta utilizada para determinar la línea de la pobreza es que era una proyección de la elaborada en el año 1987, y en consecuencia no tenía en cuenta los cambios en los patrones de consumo posteriores (Fundación Sol, 2011). En tanto en la nueva medición de la pobreza utilizada en CASEN 2013 el valor de la Canasta Básica de Alimentos se actualiza mensualmente en función de la variación en los precios de los productos que la componen (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

Así, en el año 2009 los ocupados en situación de discapacidad tienen un promedio familiar de 3,26 integrantes por hogar, que multiplicado por los \$64.134 de la línea de la pobreza del mismo año resulta en \$245.633,22. Esta cifra es cercana al 1,5 de Salario Mínimo Legal (SML) establecida por Farné (2003) en su índice de calidad de empleo, que en el caso de Chile el año 2009 equivale a \$247.500. El año 2011 el promedio de integrantes por hogar de los ocupados en situación de discapacidad es de 3,49 en tanto línea de la pobreza corresponden a \$72.098, de lo que resultan \$251.622,02 de la multiplicación entre ambos. Esta cifra queda \$21.377,98 por debajo del equivalente a 1,5 SML, valor que asciende a los \$273.000 el mismo período. El año 2013, con el cambio de metodología de medición de la pobreza, la línea de pobreza individual ascendió a su valor más alto con \$136.911, monto que multiplicado por las 3,26 personas por hogar de los ocupados en situación de discapacidad resulta en \$446.329,86. Esta cifra se encuentra \$131.329,86 por arriba de los \$315.000 equivalente a 1,5 SML.

Si bien es cierto que la elección de 1,5 SML parece ser no tan pertinente en la versión 2011, y específicamente en la 2013 se mantiene por las siguientes razones: 2 de las 3 mediciones analizadas se realizan con la antigua medición que determina la línea de la pobreza. Por otro lado, de acuerdo a la distribución de los salarios en Chile, una cantidad aun mayor de trabajadores quedaría en el tramos de ingreso más bajo, cuestión que es más precisa respecto a la magnitud de los salarios pero que no ayuda a diferenciar entre distintos tipos de calidad de empleo.

### **Sistema de salud**

La jerarquización del sistema de salud responde a que de acuerdo Sehnbruch (2004) el sistema privado entrega servicios de mayor calidad que el público. En consecuencia, el

sistema privado es el mejor valorado, el público se ubica en el rango intermedio, y la no participación en ninguno es la peor evaluada.

### **Sistema previsional**

Se decidió incorporar el sistema previsional pese a que Sehnbruch (2004) no lo incluye en su índice porque la correlación de los que aportan al sistema de salud es de casi un 100% con aquellos que aportan al sistema de previsión, con la diferencia que el sistema de salud permite segmentar calidad a través del carácter del proveedor. Sin embargo, debido a que hay tramos de FONASA que permiten incorporar a trabajadores informales, es decir, trabajadores que estando incorporados al sistema público de salud se encuentran excluidos del previsional es que se considera pertinente incluir esta última también. Se hace de un modo diferente que la utilizada por Farné (2003) ya que este incorpora solo la afiliación, en tanto el índice propuesto incorpora la cotización además de la afiliación, dando lugar a la distinción entre aquellos afiliados y cotizantes, aquellos que están afiliados y no cotizan, y los no afiliados.

### **Cantidad de horas de trabajo**

La cantidad de horas se delimitó en función del ordenamiento legal chileno, en el que la jornada ordinaria es aquella cuya duración máxima es de 45 horas semanales, distribuida en no más de 6 días ni menos de 5 días continuos de trabajo. La jornada parcial es aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, es decir, 30 horas semanales o menos (Dirección del Trabajo, 2012). Respecto de la jornada excesiva, autores como Farné (2003) la sitúan a partir de más de 48 horas semanales de acuerdo a lo estipulado por el convenio C1 de la OIT que data de 1919 (Weller & Roethlisberger, 2011). Sin embargo, el convenio C47 de la OIT estipula un principio de 40 horas por semana (Weller & Roethlisberger, 2011), cifra más cercana a las 45 horas semanales estipuladas en la legislación chilena.

### **Tipo de horario**

Las diferentes alternativas de horario de trabajo se evaluaron en función del impacto biológico y social asociado a los mismos. Los horarios diurnos son los mejor evaluados porque el cuerpo humano posee una programación biológica para desempeñarse durante el día, y cuando esto no se cumple impacta en la salud física y mental de las personas (Dirección del Trabajo, 2001). Por otro lado, el poseer horarios diferentes a los del resto de la población

dificulta tanto la realización de otras actividades como vincularse con otras personas (Weller & Roethlisberger, 2011). En consecuencia los horarios diurnos son los mejor evaluados, los turnos poseen un valor intermedio, y lo nocturnos el peor valor.

### **Relación contractual**

La relación contractual sigue la lógica de Farné (2003) y Sehnbruch (2004) en tanto se determina su estatus en función de la posesión de un contrato escrito de trabajo y la duración del mismo. El estatus contractual de un trabajador dependiente es tan importante porque determina la protección social y seguridad que posee, entre las que se encuentran la posesión de contrato indefinido como requisito para pertenecer a un seguro de salud, o la falta de ingreso una vez finalizado el tiempo de trabajo en el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo (Sehnbruch, 2004). Así, la posición mejor evaluada es la con contrato escrito de carácter indefinido; seguida de la posición intermedia de los contratos a plazo fijo; y la peor evaluada ausencia de contrato.

### **Antigüedad**

Los tramos de antigüedad del puesto de trabajo se definen según el criterio de que, a los 5 años de antigüedad, las compensaciones asociadas a despidos y cesantía cubren el periodo de 5 meses que en promedio se demoran los desempleados en un año sin crisis en encontrar un nuevo empleo (Sehnbruch, 2004). Por otro lado, a partir del mismo periodo de tiempo los independientes alcanzan una estabilidad asociada a un menor riesgo de banca rota (Sehnbruch, 2004). El siguiente tramo es el de 3 a 5 años, mientras que el peor evaluado es el correspondientes a 3 años o menos.

### **Temporalidad de la ocupación**

En la misma lógica se incorporó la temporalidad de la ocupación. Esta variable permite especificar el nivel de seguridad asociado a un determinado tipo de contrato, o antigüedad en el puesto de trabajo. En ese sentido los empleos permanentes son los mejor evaluados. Por otro lado, los contratos a prueba se consideran como un valor intermedio debido a su carácter transitorio hacia empleos de mayor permanencia; los empleos de temporada, aunque estables, implican un ingreso irregular por lo que también poseen un valor intermedio; y los empleos a plazo fijo se encuentran en un mayor nivel de estabilidad que los ocasionales o eventuales,

motivo por el que también caen en categoría intermedia. Finalmente los trabajos ocasionales o eventuales son los peor evaluados debido al mayor nivel de inestabilidad que representan.

Debido a que se diseñaron dos índices diferentes en función del carácter dependiente o independiente de la situación ocupacional, es que a continuación se detalla la estandarización de variables y puntos de corte en el caso de los trabajadores independientes.

*Tabla 14 Variables trabajadores independientes*

Indicador	Variable	Valor
Posición profesional	Cuenta propia con educación media incompleta o menos	0
	Cuenta propia con educación media completa	1
	Cuenta propia profesional	2
	Empleador	2
Tramo de ingreso	Menos de 1,5 SML	0
	Entre 1,5 SML y 3 SML	1
	Más de 3 SML	2
Sistema de salud	No tiene	0
	FONASA	1
	ISAPRE	2
Sistema previsional	No está afiliado	0
	Afiliado sin cotizar	1
	Afiliado y cotizando	2
Cantidad de horas trabajadas	Jornada excesiva	0
	Jornada parcial	1
	Jornada ordinaria	2
Antigüedad del puesto de trabajo	Menos de 3 años	0
	Entre 3 y 5 años	1
	Más de 5 años	2
Temporalidad de la ocupación	Ocasional o eventual	0
	A prueba; temporada; plazo fijo	1
	Permanente	2

(Fuente: elaboración propia)

### **Posición Profesional**

Las variables utilizadas en el índice de independientes son las mismas usadas en el índice para trabajadores dependientes, con la excepción de aquellas asociadas a un contrato de trabajo, como la relación contractual y el tipo de horario. Por otro lado, se añade la posición

profesional según lo realizado por Sehnbruch (2004), aunque con una modificación que la ajusta de manera más precisa a ordinalidad utilizada. En particular, esta investigación realiza una reformulación de la propuesta de Sehnbruch que distingue entre trabajadores por cuenta propia con educación superior completa (2), educación media incompleta o superior incompleta (1), y educación media incompleta o menos (0)<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Cabe señalar que se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) mediante el programa Mplus con el objetivo de confirmar la dimensionalidad del índice. Sin embargo, debido al nivel de medición de las variables, vale decir, ordinales de rango pequeño, los resultados no fueron positivos. En ese contexto se prosiguió el análisis con la definición teórica del índice.

## 4. Marco conceptual

A continuación se presentan las definiciones teóricas que guiarán el desarrollo del trabajo de investigación, partiendo con una breve reseña histórica sobre la relación de la discapacidad en el seno de la sociedad occidental a través de dos perspectivas: la cultural y la materialista; para luego describir los distintos modelos que abordan la discapacidad, a saber, el modelo médico, el rehabilitador y el modelo social.

Luego, en el apartado sobre el trabajo, se desarrollan la importancia y significación histórica del mismo, para más tarde describir la importancia de la calidad del empleo más allá de las cifras de empleo y desempleo. Finalmente, en el apartado de trabajo y discapacidad se profundiza en el significado que el trabajo tiene para las personas en situación de discapacidad, así como las características que históricamente han tenido.

### 4.1 Discapacidad

*Pero yo, que no he sido formado para estos traviesos deportes ni para cortejar un amoroso espejo...; yo, groseramente construido y sin la majestuosa gentileza para pavonearme ante una ninfa de la libertina desenvoltura; yo, privado de esta bella proporción, desprovisto de todo encanto por la pérfida Naturaleza; deforme, sin acabar, enviado antes de tiempo a este latente mundo; terminado a medias, y eso tan imperfectamente y fuera de moda, que los perros me ladran cuando ante ellos me paro... ¡Vaya. Yo, en estos tiempos afeminados de paz de muelle, no hallo delicia en que pasar el tiempo, a no ser espiar mi sombra al sol, y hago glosas sobre mi propia deformidad! Y así, ya que no pueda mostrarme como un amante, para entretener estos bellos días de galantería, he determinado portarme como un villano y odiar los frívolos placeres de estos tiempos*

(William Shakespeare, Ricardo III)

*Pero el motivo por el que abandonamos allí al bebé, fue porque nosotros hubiéramos podido morir de shock a causa de la repugnancia que nos inspiraba aquella cosa patética. Nuestro comportamiento, desde luego, no tenía justificación. Si nuestro hijo muriera y resucitara transformado en demonio para devorarnos vivos, yo, al menos no trataría de escapar.*

(Kenzaburo Oé, El grito silencioso)

*Él, con la cabeza baja para que el taxista no pudiera verle los ojos por el retrovisor, no dejaba de preguntarse cómo era posible que aquella desgracia le ocurriera precisamente a él, Por qué a mí.*



Hasta la década de los 70, producto del empuje de los incipientes movimientos sociales de personas en situación de discapacidad (Barnes, 1998; Oliver, 1998) la sociología deja de tratar la discapacidad desde la perspectiva médica, es decir, como un problema de salud y de carácter presociológico (Barton, 1998). Este cambio significó entender la discapacidad como una relación social de carácter histórico y contingente y no como una realidad natural (Barnes, 1998). En ese contexto se comprendió la exclusión de la que son objeto las personas en situación de discapacidad como una forma particular de opresión (Oliver, 1998).

Que diferentes sociedades en periodos distintos se relacionen de diversas maneras con las personas con impedimentos es evidencia histórica y antropológica de la naturaleza contingente de la discapacidad (Barnes, 1998). En concreto, el trato que se da a las personas en situación de discapacidad depende de diversos factores tales como la economía, la cultura o el poder de un determinado estamento profesional. En consecuencia, la discapacidad puede ser abordada desde diferentes perspectivas y modelos sobre cómo abordarla.

A continuación se presentará la perspectiva cultural y material que abordan los orígenes de la discapacidad en la sociedad occidental. Con posterioridad se describirán otros dos modelos en competencia: el modelo médico y el social. Así mismo, se dará cuenta de los diversos enfoques y operacionalizaciones a los que estas discusiones han dado lugar al momento de definir y medir la discapacidad. Finalmente se describirán las dos principales formas en que se ha medido la discapacidad en Chile.

#### 4.1 a) Perspectiva cultural

En este apartado se describirán los orígenes culturales de la opresión de las personas en situación de discapacidad. Para esto se utilizarán fundamentalmente los aportes realizados por Barnes (1998) y Davis (2009). Cabe destacar que aunque estos autores puedan comprenderse desde la perspectiva materialista, esta investigación hace la distinción analítica entre esta y la corriente cultural, en tanto estas refieren a ámbitos distintos de la realidad social. De ahí que sea necesario destacar que, aunque no son perspectivas opuestas, al punto que coinciden en muchas de sus afirmaciones, dan cuenta de dimensiones diferentes desde las cuales se ha abordado el estudio de la discapacidad.

La perspectiva cultural releva la autonomía relativa del campo cultural en la forma en que distintas sociedades han entendido y tratado a las personas en situación de discapacidad. A este respecto, se parte de la base que el universo humano es de carácter lingüístico (Bauman, 2000). Esto significa que las palabras no nombran de manera “objetiva” el mundo, sino que en un juego de cercanías y lejanías, igualdades y oposiciones, revelan el estado de las relaciones de poder al interior de una determinada sociedad, por lo que funcionan como portadoras de ideas y concepciones más amplias que la mera descripción de un objeto o situación (Romañach & Lobato, 2005). En ese sentido, la forma de referirse a las personas en situación de discapacidad, el cómo se las define y conceptualiza, da cuenta de los supuestos y la forma en que la sociedad se relaciona con las personas con impedimentos. A este respecto, si en la sociedad occidental se ha caracterizado a las personas en situación de discapacidad como “enfermos”, “minusválidos”, “inválidos”, etc. es porque a su vez ha estado marcada históricamente por actitudes como la hostilidad, la lástima y el paternalismo (Barton, 1998).

Sin embargo, el comportamiento hacia la discapacidad no es universalmente negativo, al punto que en muchas sociedades las personas con impedimentos son miembros valorados de la comunidad. Como ejemplo, se puede citar el de una tribu australiana en la que una mujer que no podía caminar participaba de forma regular en la comunidad en tanto los otros miembros de esta la llevaban a donde esta necesitara desplazarse (Barnes, 1998). De igual manera, no en todas las religiones los impedimentos poseen el carácter culposo de la tradición judeocristiana, dado que en algunas sociedades las personas en situación de discapacidad mejoran su status debido a que son consideradas como tocadas por la divinidad (Barnes, 1998).

En la sociedad occidental los orígenes de la valoración negativa de las personas en situación de discapacidad se remontan a la tradición de la antigua Grecia y la influencia del cristianismo (Barnes, 1998). En concreto, la alta valoración de la perfección física y mental en la sociedad griega, que se expresa en el lugar ocupado por el deporte y la filosofía al interior de la misma, instala como exigencia un cuerpo y mente aptos para desarrollar tales actividades. Como consecuencia las personas consideradas como débiles no tenían cabida en

esta concepción de ser humano, cuestión que explica la práctica eugenésica de asesinar a todo niño que no era capaz de ajustarse los estándares previamente descritos (Barnes, 1998).

En este punto es necesario hacer la distinción entre la idea de “normalidad” y la de cuerpo “ideal” en tanto estas responden a sociedades y épocas distintas (Davis, 2009). El cuerpo “ideal” propio de la antigüedad no pretende tener un carácter imperativo para el resto de la sociedad ya que se entiende que posee un carácter abstracto y no susceptible de ser exigido a las personas reales. Como ejemplo de esta situación es posible citar que en la producción artística se utilizaban distintos modelos para la representación de lo ideal. En cambio, el moderno concepto de normalidad es igualmente artificial pero adquiere un carácter imperativo en los individuos particulares. Este fenómeno ocurre bajo el alero de la expansión del Estado y la consolidación de la medicina, y en ella la normalidad adquiere una connotación positiva (Davis, 2009). En suma, aunque en la antigüedad no se esperaba que los individuos fueran ideales, actualmente se espera que las personas sean “normales”.

Por otro lado la tradición judeocristiana entiende en sus orígenes a la discapacidad como un castigo por haber obrado incorrectamente, razón por la que durante este periodo las personas con impedimentos quedan excluidas de la comunidad religiosa en tanto su impureza no les permite participar de la sacralidad de los ritos. No obstante, la tradición judeocristiana es ambigua en su relación con las personas con impedimentos en tanto, a la vez que prohíbe el infanticidio, obliga a cuidar a los “enfermos” y “poco afortunados” a través de limosna o la asistencia directa. Para Barnes (1998), a la base de esta situación se encuentra el que el cristianismo haya sido desde sus orígenes una religión de pobres y oprimidos, cuestión por la que la institucionalización y generalización de la caridad fue fundamental para su expansión y consolidación.

#### 4.1 b) Perspectiva materialista

Oliver (1998) desarrolla una teoría materialista de la discapacidad en la que plantea que el capitalismo ha jugado un rol importante en el desarrollo de la misma. En concreto, sostiene que cualquiera fuesen las condiciones previas al desarrollo del capitalismo, bajo este modelo de sociedad las personas con impedimentos son excluidas producto de las condiciones de producción y la individualización de su condición. Para desarrollar esta perspectiva es que se ocuparán principalmente los aportes realizados por Oliver (1998) y Bauman (1999; 2000).

Para Oliver (1998) el modo de producción es relevante en la medida que los impedimentos se constituyen en una desventaja para el trabajo fabril en tanto la velocidad, disciplina y reglamentación de la producción industrial hace más difícil la participación laboral de las personas en situación de discapacidad. Cabe destacar que este planteamiento coincide con el expuesto por Bauman (1999) en relación con la formación de lo que denomina como “ética del trabajo” en los albores de la sociedad fabril. El autor señala que en un contexto de incuestionado optimismo sobre el progreso y dominio de la naturaleza, todos aquellos que ralentizaran o dificultaran tal proceso pasaban a tener una valoración negativa y status secundario. En ese sentido, todos aquellos catalogados como “inválidos”, es decir, los no aptos para trabajar en las condiciones que la fábrica exigía, pasaban a residir en las precarias residencias para pobres denominadas *poorhouses*. Esta situación tenía el doble objetivo de separar a los “auténticos mendigos” de aquellos que podían trabajar, haciendo menos atractiva la vida de aquellos que no podían procurarse el sustento autónomamente debido al carácter miserable de las *poorhouses* (Bauman, 1999). Esta perspectiva entiende que el trabajo, en cualquier tipo de labor y condición, es la única forma de “ganarse el derecho a la vida” razón por la que todos aquellos que viven a través del auxilio, la caridad o de una forma distinta a la del salario se constituyen como un “desecho” del resto de la población. En este contexto, la “invalidez” propia de los impedimentos corporales y mentales, pasan a ser entendidas como amenazas para el orden social en tanto escapan a la vigilancia y control necesarios para su desarrollo (Bauman, 1999).

Para Oliver (1998) la exclusión del mercado de trabajo de las personas con impedimentos es consecuencia de que el modelo económico capitalista se sustente sobre la base de los valores de la competencia, el individualismo y la búsqueda del beneficio personal. En ese sentido cabe destacar la experiencia histórica de la segunda guerra mundial, periodo en el que 430.000 personas con impedimentos que anteriormente habían sido excluidas del mercado de trabajo se incorporaron al régimen fabril en puestos de supervisión y gestión, en un escenario en que el objetivo no era la obtención del máximo beneficio sino la lucha contra un enemigo común. De ahí que en un contexto en que el trabajo se organiza sobre la base de los principios de la colaboración y la cooperación las personas con impedimentos puedan insertarse y realizar actividades a la par de personas con la totalidad de sus capacidades (UNICEF & MINEDUC, 2004; Oliver, 1998). En consecuencia, según el análisis de

economía política hecho por Oliver (1998), las personas en situación de discapacidad no se ven desplazadas de la esfera de la producción por sus limitaciones funcionales o por los prejuicios y prácticas discriminadoras de los empleadores, sino por la organización misma de la economía.

#### 4.1 c) Modelos

Las perspectivas descritas con anterioridad dieron cuenta de los orígenes de la opresión de las personas en situación de discapacidad en el mundo occidental destacando la autonomía relativa del campo cultural y la influencia del modelo económico. Sin embargo, ambas perspectivas coinciden en la identificación de dos grandes modelos para entender la discapacidad: el modelo médico y el modelo social. Estos, dan lugar a diferentes formas de medición de la discapacidad.

Para Oliver (1998) el desarrollo del modelo médico está vinculado a la mencionada expulsión de la esfera de la producción de aquellos que en sus inicios no pudieron someterse a la disciplina de la industria en tanto los “inválidos” se transformaron en un problema público para el Estado capitalista. En este contexto se operaba a partir de la disuasión y el internamiento de quienes no podían adaptarse autónomamente a los cambios propios de la sociedad industrial, forzándolos a seguir un tratamiento individualizado y profesional de su condición (Oliver, 1998).

A la base del modelo médico se encuentra la noción de lo “normal”. La novedad de este concepto es tal, que hasta 1840 esta palabra era utilizada para designar la escuadra utilizada por los carpinteros. En particular, el desarrollo de la normalidad como concepto se vincula con el uso de la estadística en la política social emprendida desde el Estado, cuestión que con posterioridad se extiende al campo de la medicina en la aplicación de esta noción en el estudio de los cuerpos (Davis, 2009). Lo particular de este proceso es que, mientras el “ideal” corporal de la cultura griega es entendido como una abstracción no susceptible de ser exigida, la normalidad estadística se transforma en un estándar que se espera que la mayor parte de la población cumpla. Lo paradójico de esta perspectiva es el hecho de que toda curva de Bell supone extremos al interior de su distribución, cuestión que significa que el concepto de normalidad incorpora dentro de su naturaleza la divergencia de la misma. En ese sentido, el estatus negativo asociado a la desviación de la norma no tiene que ver con la normalidad en

sí. Es importante destacar que las desviaciones de la norma, en un proceso de colonización de otras esferas, terminan por vincularse a otro tipo de aspectos valorativos tales como la belleza y la moral (Davis, 2009; Ferreira, 2008).

Desde una perspectiva similar Ferreria (2008) sostiene que la ciencia médica ejerce un proceso de normalización de los cuerpos que dicta, desde un saber experto, los cánones óptimos a los que el cuerpo debe ajustarse. En ese sentido se institucionaliza en la práctica aquello que solo existe en la abstracción: “lo normal no es lo naturalmente más probable, sino lo normativamente definido como tal. Esa es la gran función «política» de los saberes expertos (saberes que no buscan, ya, desvelar la verdad, sino prescribir la norma)” (Ferreira, 2008, pág. 2). Una vez dictaminado este alejamiento respecto de la norma por parte del estamento médico, se termina por excluir a aquel grupo que presenta un déficit con respecto a lo que se ha definido como normal. En este contexto la única forma de integración es el intento de acercarse a la “normalidad” predefinida, a través de la intervención y tratamiento médico. Cabe destacar que aunque se cree que la medicina y la tecnología pueden y debieran ser un aporte en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, coincidimos en las inquietudes propias del movimiento de personas en situación de discapacidad respecto de que esto no puede hacerse a expensas de lo que las personas con impedimentos libre y autónomamente decidan.

Estos planteamientos coinciden con el análisis desarrollado por Bauman (2000) respecto del desarrollo de la modernidad. El autor sostiene que es la salud la institución que en la sociedad de los productores traza el límite entre aquello que se entiende por “normal” y “anormal” a través de mediciones exactas y precisas que describen el estado deseable de los cuerpos. En última instancia lo que el profesional de la salud certifica es que la persona está en condición de asumir el rol y las exigencias sociales que le corresponden. De ahí que ser sano “significa en la mayoría de los casos “ser empleable”: estar en condiciones de desempeñarse adecuadamente en una fábrica, “llevar la carga del trabajo que rutinariamente pondrá a prueba la tolerancia física y psíquica del empleado” (Bauman, 2000, pág. 83).

Para el estamento médico el principal factor para el entendimiento y tratamiento de la discapacidad, entendida como la pérdida de capacidades biológicas, se vincula con la carencia de valor, cuestión que se refleja en denominaciones tales como “inválido”, “tullido”

o “retrasado”. A pesar de que estas terminologías eran de uso exclusivo de la ciencia médica se constituyen en conceptos de uso común que legitiman la visión médica que individualiza y valora negativamente la discapacidad (Barnes, 1998; Davis, 2009). En este contexto es que la profesión médica pasa a detentar la capacidad de clasificar a las personas entre meritorias y no meritorias, categorizando a la persona con impedimentos como enferma, es decir, como afectada por un acontecimiento aleatorio que aqueja a individuos desafortunados y aislados. Como consecuencia de esta situación el impedimento es vivido subjetivamente como una “tragedia personal” para quien la posee (Oliver, 1998).

En ese sentido, Oliver (1998) sostiene que gran parte del problema del modelo médico es que no distingue entre enfermedad e *insufficiency*, de modo que los mismos supuestos aplicados a la condición de enfermo son utilizados en las personas con impedimentos. La diferencia radica en que mientras las características asociadas a la condición de enfermo poseen un carácter transitorio, aquellas ligadas a las personas con impedimentos se entienden como constitutivas de su ser. Por otro lado, cabe destacar que este modelo se abstrae de dar cuenta de cualquier otro tipo de factores que pudieran determinar la condición del enfermo, de modo que no considera posibles influencias económicas, culturales o históricas. De ahí que la persona con impedimentos sea entendida como un “enfermo” incapaz de “mejorarse” y que en consecuencia está obligado a depender del resto. En este marco sobre la noción de discapacidad estaría operando la individualización del problema y la imputación a la víctima de esta condición, sin escrutar las estructuras sociales que la generan en primera instancia. Si el modelo médico es una teoría individualista, el estudio sociológico de la discapacidad implica la investigación de la sociedad que produce la minusvalía institucional, es decir, el contexto social que produce la discapacidad y no a la persona con impedimentos (Oliver, 1998).

Un ejemplo del modelo médico es el enfoque denominado “tradicional individualista” (Barnes, 2009) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que da origen a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) en 1980. Esta define deficiencia como “cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”, la discapacidad como “cualquier restricción o inhabilidad (que resulta de una deficiencia) en la capacidad para realizar una actividad en la

forma -o dentro de los límites de la norma- que se considera normal en un ser humano”, y la minusvalía como “la desventaja que tiene algún individuo como resultado de alguna deficiencia o discapacidad, y que limita o impide el desempeño de una función que sería normal (según la edad, el sexo y factores sociales y culturales en tal individuo” (Barnes, 2009, pág. 103). Esta tipología se realiza sobre la base de las ideas de normalidad y en la noción de que la discapacidad se genera a partir del concepto de *insufficiency*, cuestión que ignora el carácter histórico y contingente de lo que se considera normal y patológico. Desde esta perspectiva se asume una adaptabilidad del cuerpo humano a situaciones externas en detrimento de la capacidad de adaptabilidad del medio físico y social, aun cuando la evidencia muestra la extraordinaria capacidad humana para modelar el medio en torno a sus necesidades. En este contexto, la rehabilitación se entiende como una práctica que pretende minimizar la deficiencia a través de la habilitación de las personas al tope de su capacidad. Sin embargo, a partir de esta forma de clasificación es posible apreciar todas aquellas insuficiencias encontradas en el modelo médico, según el cual las personas con impedimentos son vistas como objetos que hay que normalizar de acuerdo a parámetros históricos y políticos estrechos.

Una variante de este modelo es el “rehabilitador”, que plantea que una vez que el impedido asume su condición debe aprender a vivir con ella a través de la explotación de sus capacidades existentes. Esto supone que las personas en situación de discapacidad deben asumir la mayor cantidad de funciones “normales” que estén al alcance de su condición. El problema de esta perspectiva es que la responsabilidad de la integración radica exclusivamente en la persona impedida y en los profesionales médicos encargados del proceso de rehabilitación, dejando de lado cualquier tipo de acción emprendida por el resto de la sociedad. En ese sentido se trata de una perspectiva unilateral dado que se considera la realidad de la persona con impedimentos únicamente desde el punto de vista de los profesionales médicos excluyendo el punto de vista mismo de los impedidos así como los factores sociales, económicos y políticos circundantes (Oliver, 1998). En este contexto el fracaso de la rehabilitación recae de manera exclusiva en la persona con impedimentos que no es capaz de alcanzar las metas impuestas por el profesional de la salud. Cabe señalar que para este modelo el imaginario respecto de la experiencia de la discapacidad se ha creado sobre supuestos asociados a personas no discapacitadas. En consecuencia, en esta perspectiva



la adaptación sigue siendo una lucha personal que no involucra un cambio por parte de la sociedad, motivo por el que aboga por derechos individuales, la capacitación individualizada, y por la “integración” por sobre la “inclusión” (Oliver, 1998). De ahí que para Oliver (1998) el problema de fondo sigue siendo que en un modo de producción capitalista el individualismo competitivo determina la distribución de posiciones sociales, a la vez que tolera y promueve la desigualdad, de modo que las personas con impedimentos se encuentran en desventaja.

Esta perspectiva se expresa en el enfoque “liberal interrelacional” asociado al CIDDM-2<sup>13</sup> y que se conoce comúnmente bajo la denominación de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Este también distribuye su clasificación en tres niveles. En el primero se sitúa la deficiencia en las estructuras y funciones corporales, el segundo corresponde al desarrollo de actividades, y el tercero a la participación social, ámbitos que en conjunto definen la discapacidad. Desde este modelo la discapacidad sigue siendo tratada como un asunto de salud sin mediación social ya que, si bien se reconoce la influencia de los contextos sociales y físicos, el individuo sigue siendo el punto de partida del análisis, y las dimensiones contextuales, cuando son efectivamente contempladas, terminan ligándose a circunstancias individuales como sucede con el concepto de participación. En suma, aunque la CIF enfatiza la importancia del contexto, no posee herramientas que permitan medirlo de manera concreta. Ejemplo de esta situación es que a pesar de que se recomienda la clasificación de los factores ambientales no se otorgan las herramientas concretas para su medición. Por otro lado, se le pueden hacer las mismas observaciones críticas que al modelo de rehabilitación en tanto el tratamiento queda al arbitrio de un profesional de la salud, con exclusión de la injerencia de las personas en situación de discapacidad, además del hecho de que las soluciones que plantea poseen un carácter individual y no estructural.

En directa oposición al modelo médico está el que entiende la discapacidad como una categoría social y política que define las posibilidades de derechos y elección de las personas con impedimentos (Oliver, 1998; Barton, 1998). A este respecto, es fundamental el aporte de

---

<sup>13</sup> La CIDDM-2 es el último intento de la OMS para redefinir la discapacidad. Mientras la CIDDM es de la década de 1980, la CIDDM-2 es del 2001.

la Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), agrupación de personas en situación de discapacidad que llegó a la conclusión de que esta es una forma de opresión social en tanto entienden que es la sociedad quien incapacita a las personas con impedimentos. Para esta agrupación la exclusión innecesaria de una participación plena en la sociedad viene dada por la confusión entre *insufficiency* y discapacidad, siendo la primera la “carencia parcial o total de un miembro, o la posesión de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo defectuoso; y discapacidad es la desventaja o la limitación de actividad causada por una organización social contemporánea que tiene en escasa o en ninguna consideración a las personas con insuficiencias físicas, y por tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales. La incapacidad física es, por consiguiente, una forma particular de opresión social” (Oliver, 1998, pág. 41). En ese sentido, sostienen que la discapacidad surge por el fracaso de un determinado contexto social en ajustarse a las necesidades y aspiraciones de aquellos ciudadanos que poseen algún tipo de diferencia física y/o mental.

Desde esta perspectiva la discapacidad es conceptualizada como opresión en tanto se entiende como una limitación impuesta externamente por las barreras ambientales de la arquitectura, cultura, o cualquier otro tipo de institucionalidad (Barton, 1998). En ese sentido, si la perspectiva médica identifica las *insufficiencys* como causa de la discapacidad, valorándola de manera negativa, el modelo social sostiene que es el poder que ostentan otros grupos para definir y relacionarse con los impedimentos lo determinante y no las características “negativas” de la composición biológica de un individuo. Cabe destacar que lo que se pretende no es negar la necesidad de apoyo de la ciencia médica en determinados aspectos de la situación de discapacidad, sino la relación social que se genera en ese encuentro, es decir, la ya mencionada reducción de la identidad discapacitada a la enfermedad, la falta de participación de las personas en situación de discapacidad en los problemas que les afectan, etc. De ahí que el modelo social de la discapacidad como perspectiva teórica tome en cuenta el peso de las estructuras sociales, económicas y culturales en la forma de tratar los impedimentos permitiendo a las personas en situación de discapacidad entender e interpretar su situación y experiencia de manera autónoma, no definida externamente (Oliver, 1998).

La perspectiva descrita es lo que Barnes (2009) identifica con el enfoque “radical sociopolítico”. Para este enfoque el carácter social de la discapacidad se revela en un doble sentido: el carácter histórico de lo que se entiende por discapacidad, y el hecho de que las principales causas de esta sean las enfermedades graves y crónicas ligadas a la pobreza, las malas condiciones de higiene, el deficiente acceso a la salud y a una dieta balanceada, las condiciones de vivienda y trabajo, así como la contaminación y la violencia. No obstante lo cual, a diferencia del enfoque individualista o el liberal interrelacional, el radical sociopolítico no posee una metodología masificada y validada de clasificación y medición de la discapacidad.

Desde otra perspectiva, Aberley (1998) es crítico del modelo social de la discapacidad en tanto sostiene que, por motivos de táctica política y de orden teórico, no se basa en una teoría social de la *insufficiency*. Lo primero obedece a que en un contexto de constante rechazo y discriminación hacia las personas en situación de discapacidad relevar las *insufficiencys* por sobre las barreras sociales que producen la exclusión de las personas con impedimentos genera resistencia entre investigadores y el movimiento social de personas en situación de discapacidad. Por otro lado, lo segundo obedece a que debido a la influencia teórica del antisexismo y antirracismo hay un rechazo a cualquier tipo de explicación de base biológica de la desigualdad como es, por ejemplo, atribuir a diferencias de género las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

En este contexto, Aberley (1998) radicaliza el carácter social de la *insufficiency*: si los autores del modelo social sostienen que la discapacidad es la dimensión social de una *insufficiency* de carácter natural, Aberley (1998) plantea que por los orígenes de lo que constituye el proyecto humano, como por las posibilidades abiertas por los avances tecnológicos, es que las *insufficiencys* poseen también un carácter histórico. A este respecto, que el proyecto humano es antinatural desde sus orígenes se expresa en que el objetivo “de utilizar herramientas a un cuerpo que no las deseaba, es lo que precisamente ha hecho posibles determinados aspectos de nuestra ‘naturaleza’: la mano y el cerebro, y el complejo sistema de destrezas, el lenguaje, y las disposiciones sociales que fueron a la vez efecto y causa de la mano y el cerebro” (Aberley, 1998, pág. 80). En suma, para Aberley (1998) este proceso ha unido de manera tan definitiva y completa las estructuras biológicas con las sociales que

sostiene que la especie humana está obligada a seguir construyéndose a sí misma. De igual manera, debido a que las *insufficiencys* pueden ser prevenidas, erradicadas o mejoradas en sus efectos a través de la tecnología es que también dejan de ser naturales en tanto quedan sujetas a control humano. La línea es, sin embargo, difusa en tanto la negación del tratamiento se constituye como una opresión, al mismo tiempo que la aplicación forzada del mismo, es decir, sin que sea deseada por el sujeto con impedimentos, también lo es. De ahí que sea difícil imputar un trasfondo biológico a características que siempre son enriquecidas o reformuladas por el medio social (Aberley, 1998).

#### 4.1 d) Medición de la discapacidad en Chile

A continuación se describirán las principales formas en que se medido la discapacidad en Chile, correspondientes a las estadísticas oficiales realizadas por el ministerio de Desarrollo Social, a saber, la encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN en sus versiones 2009, 2011 y 2013, y el primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) del año 2004 realizado por el INE. Mientras la CASEN puede ser comprendida dentro del enfoque individualista de la CIDDM, el ENDISC forma parte de la tradición del enfoque liberal interrelacional de la CIF.

*Tabla 15 Medición de la discapacidad en función de condiciones de salud de larga duración*

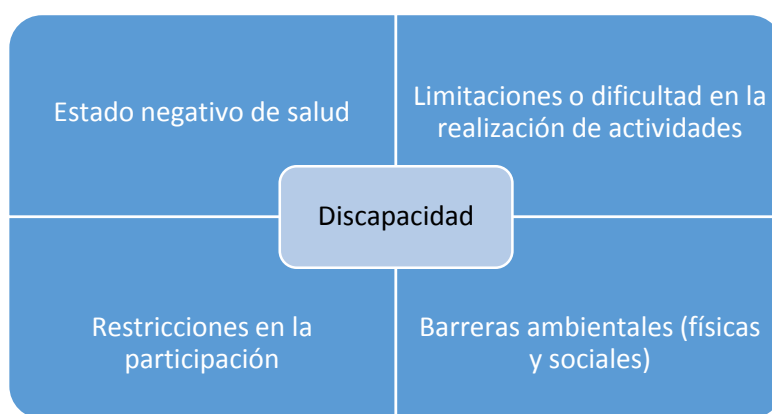
Prevalencia de discapacidad					
Mudez o dificultad en el habla	Dificultad psiquiátrica	Dificultad mental o intelectual	Sordera o dificultad para oír aún usando audífonos	Dificultad física y/o de movilidad	Ceguera o dificultad para ver aún usando lentes

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2006, 2009, 2011 y 2013)

Se observan dos estrategias diferentes para la medición de la discapacidad: la que pregunta directamente por la condición de salud de larga duración y la que incorpora los modernos marcos teóricos relativos a la discapacidad haciéndose cargo de su dimensión social. Dentro de la primera categoría se pueden citar los esfuerzos de los CENSOS y la CASEN hasta su versión 2009, que calculan la prevalencia de la discapacidad de manera directa, es decir, determinando la frecuencia de quienes presentan alguna clase de impedimento de estructura o función en su constitución biológica. Por otro lado, dentro de la segunda categoría se

encuentran las mediciones realizadas por la ENDISC y la CASEN de manera parcial en sus versiones 2011 y 2013 las que contemplan las dificultades en la realización de actividades y de manera incipiente la participación social, aunque no las barreras de carácter social ambiental.

*Ilustración 1 Dimensiones identificadas por la ENDISC*



(Fuente: elaboración propia en base a ENDISC)

En la ENDISC (2004) se observa la incorporación de la dimensión social en tanto la discapacidad se mide a partir de un índice que incorpora las recomendaciones de la OMS en la CIF, es decir, tomando en cuenta no sólo las características de salud específicas del individuo, sino que también las limitaciones en las actividades y restricciones en la participación derivadas de la interacción entre esa condición de salud y el contexto en el que se desarrolla (INE, 2004). En concreto, esto se operacionalizó en 4 conceptos: el “estado negativo de salud”, las “limitaciones o dificultad en la realización de actividades”, las “restricciones en la participación”, y finalmente “las barreras ambientales”. Dentro de las preguntas incorporadas relativas al estado negativo de salud se encuentran la percepción del estado propio de salud, la evaluación respecto de las dificultades que esto implica para la realización de actividades (incluyendo las laborales), y el diagnóstico por parte de algún especialista. Como parte de las dificultades en la realización de actividades se incorporaron dificultades de orden sensorial, de desplazamiento, cognitivas, de comunicación, y de cuidado personal. Por otro lado, en el ámbito de la participación se determinó indagar en cómo estas dificultades implican problemas para cuestiones que van desde el cuidado personal, la capacidad para recrearse, participar socialmente, estudiar y trabajar de manera

remunerada. En función de estas 4 dimensiones se asignó un puntaje que va desde ninguna dificultad, dificultad intermedia, mucha dificultad, hasta extrema dificultad. De ahí surge la presencia o no de discapacidad, así como la distinción en los grados leve, moderada o severa. Sin embargo, como se observa, en la práctica no queda claro cómo se incorporan las barreras ambientales en la conformación del índice ni en qué medida las dificultades de la vida diaria como bañarse, vestirse y comer son diferentes a las de cuidado personal de la dimensión de restricción en la participación.

*Tabla 16 Conformación sub índices ENDISC*

Sub índice	Indicador
Estado negativo de salud	Percepción del estado propio de salud
	Dificultades en la realización de actividades
	Diagnóstico por parte de algún especialista
Dificultad en la realización de actividades	Sensoriales
	Para desplazarse
	Cognitivas
	De interacción
	Cuidado personal
Restricciones en la participación	Cuidado personal
	Capacidad para recrearse
	Participar socialmente
	Estudiar o trabajar de manera remunerada

(Fuente: elaboración propia en base Primer Estudio Nacional de la Discapacidad<sup>14</sup>)

La CASEN en sus versiones 2011 y 2013 sigue una estructura similar. Al cálculo de las personas con condiciones de salud de larga duración se agregan aquellas que poseen dificultades en los ámbitos de las actividades básicas e instrumentales de la vida cotidiana (esta última para aquellas personas de más de 15 años), en cuestiones de orden cognitivo, y

<sup>14</sup> Cabe mencionar que los indicadores descritos en la tabla no son iguales a los del anexo metodológico, sino que una interpretación que permite representar la lógica con la que se construyó el índice. Así, por ejemplo, en el anexo metodológico se habla de dificultades para ver y oír, mientras que la tabla se agrupa bajo la categoría de dificultades sensoriales.

en los ámbito de participación e interacción social. No obstante lo cual, el cálculo de condiciones de larga duración sigue siendo la forma más determinante de medir la discapacidad.

## 4.2 Trabajo

*Las manos trabajadoras podrían estirarse inútilmente esperanzadas tras una herramienta de trabajo. El derecho más inalienable se perdía ya para la honra del hombre. Pero se estimulaba el derecho al piojo. Se animaba el hábito de la humillación.*

(Nicomédes Guzmán, La sangre y la esperanza)

*¿Cómo coño podía un hombre disfrutar si su sueño era interrumpido a las 6:30 de la mañana por el estrépito de un despertador, tenía que saltar fuera de la cama, vestirse, desayunar sin ganas, cagar, mear, cepillarse los dientes y el pelo y pelear con el tráfico hasta llegar a un lugar donde esencialmente ganaba cantidad de dinero para algún otro y aun así se le exigía mostrarse agradecido por tener la oportunidad de hacerlo?*

(Charles Bukowski, Factótum)

### Excurso sobre la importancia y significación del trabajo

El carácter central que posee el trabajo en el desarrollo de las sociedades modernas tiene su correlato en el campo de la teoría sociológica, a tal punto que los tres clásicos le dedicaron un lugar importante en sus análisis. A este respecto basta con recordar la importancia del trabajo en la antropología de Marx (1974; 1997; Larraín, 2007), la importancia de los estamentos profesionales en la vinculación del individuo con la sociedad en países de sociedades complejas y diferenciadas según Durkheim (1995), o el impacto que posee la transformación de la vocación laboral de algunas sectas protestantes en el desarrollo del capitalismo en Weber (2008).

Esta investigación parte de la base de que el trabajo, al igual que la discapacidad, es un fenómeno de carácter histórico (Méda, 1996). Esto significa que, aunque actualmente posea determinados atributos y agrupe actividades específicas no siempre ha sido concebido de la misma manera. Castel (1996) sostiene que es a finales del siglo XVII y principios del XVIII que el trabajo pasa a tener un valor económico en sí mismo y deja de estar vinculado a la penitencia redentora del pecado original. Meda (1996) coincide al sostener que durante esta misma época el trabajo empieza a constituirse como medio para aumentar la riqueza y la independencia. De igual manera, se observa cómo no siempre la importancia económica del trabajo se condice con su importancia social.



Para Castel (1996) el trabajo se transforma en una de las principales actividades de la sociedad moderna cuando comienza a ser regulado colectivamente, es decir, jurídicamente. Sin embargo, esto solo sucede una vez que los trabajadores mismos dejan de entenderse como individuos aislados y se reconoce el carácter colectivo de la producción y el carácter social de la actividad laboral. De ahí que el derecho laboral da cuenta de la utilidad social del trabajador tanto como su pertenencia a una comunidad en la que posee derechos y deberes. En ese sentido, su utilidad trasciende la esfera puramente económica y posee un valor social. En ese contexto, para Castel (1996) el trabajo es la principal fuente de “ciudadanía social” y en consecuencia la forma de los trabajadores de ocupar el espacio público. Por otro lado, aunque para Méda (1996) el trabajo es una prestación individual, al sumarse a los otros esfuerzos individuales de la nación se constituye como el principal medio para que el individuo se integre a la totalidad social.

Sin embargo, es solo en el siglo XIX en que un rol activo, transformador y civilizador pasa a ser parte integrante de las características atribuidas al trabajo, cuestión paradójica si se considera que uno de los principales actores productivos de la época, el trabajador industrial, vivía en condiciones de precariedad. Esta situación es la que explica, según Méda (1996), el surgimiento del marxismo como ideología en tanto considera que el trabajo es “expresión de una auténtica libertad creadora -el símbolo de la actividad humana cuyo ejercicio completo se ve obstaculizado por las condiciones de la organización de la producción, pero que algún día permitirá fundar un orden social más justo basado en la aportación de cada uno a la producción (un orden conforme a las aptitudes individuales) y como instrumento de una verdadera obra colectiva” (Méda, 1996).

En concreto para Marx (1974) el trabajo es la premisa de toda historia humana debido a que el carácter corpóreo de la existencia obliga al hombre a relacionarse con la naturaleza para producir sus medios de vida (Marx & Engels, 1974). Sin embargo, el modo de producción no se limita a impactar la existencia física de las personas dado que implica un determinado modo de vida, cuestión que significa que para la especie humana aquello que son coincide con lo que producen y con cómo lo producen. En este contexto, la sociedad es entendida como las distintas acciones recíprocas de las personas que tienen el objetivo de reproducir la vida material articulando así, a través del proceso de producción, lo social y lo natural. Esta

perspectiva da cuenta de cómo el hombre produce su existencia material y junto con ello las relaciones sociales y de cooperación que, con el objetivo de transformar el mundo sensible, posee efectos posteriores en la misma sociedad y en los individuos que la componen (Larraín, 2007). En otros escritos Marx (1997) observa que el trabajo, la actividad vital, es aquello que distingue al hombre de otros animales en tanto estos no pueden distinguirse de su actividad vital, y en consecuencia no pueden ser verdaderamente libres.

En concreto, en la sociedad de los productores el trabajo es el principal eje de la vida colectiva e individual dado que es el modo de asegurar el sustento y posicionarse en la jerarquía social, razón por la que define con quiénes y cómo se relacionan los individuos (Bauman, 1999). En este contexto el trabajo determina cual es el estándar y estilo de vida al que los sujetos pueden aspirar, así como el grado de éxito alcanzado en una trayectoria de vida. Por otro lado, y debido a la gran cantidad de tiempo que se pasa en el lugar de trabajo es que este se ha definido como el principal modo de integración social ya que es en este espacio donde principalmente se socializan los valores y la disciplina. Desde una perspectiva similar, Meda (1996) sostiene que el trabajo se ha convertido en la relación social fundamental en tanto articula el contrato social existente, jerarquiza socialmente, e incluso es la condición de pertenencia a la totalidad social. Esto en tanto la dependencia recíproca de los individuos para subsistir genera un vínculo social. Según la misma autora, ya que el poder adquisitivo derivado del trabajo permite el desarrollo de la independencia determina también el desarrollo de la identidad.

En el marco de análisis de la sociedad industrial se ha entendido la “ética del trabajo”, como una norma de vida propia de la modernidad cuya premisa es que para vivir y ser feliz es necesario realizar algún tipo de tarea que sea de utilidad para el resto y que sea susceptible de ser valorizada en el mercado (Bauman, 1999). Esto se enmarca dentro de la perspectiva de que el trabajo es un valor en sí mismo y que es una actividad que ennoblece a quien la realiza. De igual manera, se observa que el trabajo distribuye la posición de quien lo ejerce en la estructura social. Sin embargo, este planteamiento supone, por un lado que la mayoría de la población posee una capacidad valorizada en el mercado que le permite ganarse la vida, razón por la que no trabajar es algo anormal, y por otro lado que solo el trabajo remunerado

posee dignidad socialmente reconocida, es decir, es valorado por el resto de la sociedad (Bauman, 1999).

#### 4.2 a) Calidad del empleo

Muchas de las perspectivas desarrolladas con anterioridad permanecen vigentes, a pesar de las radicales transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo. Así, por ejemplo Weller y Roethlisberger (2011) en su investigación respecto la calidad de empleo en los países latinoamericanos sostiene que el trabajo actualmente se constituye como el principal mecanismo de integración social en la medida que es una actividad en la que los individuos aportan materialmente a la sociedad, es decir, al colectivo del que forman parte en un mundo en que los sujetos poseen cada vez un carácter más interdependiente. A cambio de esto reciben un ingreso que les permite mejorar su subsistencia y condiciones materiales de vida. Además del carácter material del trabajo, este cumple la función de administrar el reconocimiento social, proveer de satisfacción personal a quien lo realiza, y modelar el desarrollo de la identidad (Weller & Roethlisberger, 2011). Sin embargo, el problema radica en el hecho de que la sola posesión de un trabajo no necesariamente asegura la satisfacción de múltiples necesidades que se le asignan desde un plano normativo (Weller & Roethlisberger, 2011; Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012). En ese contexto es que esta investigación problematiza la participación activa en la vida laboral y su carácter satisfactor de las necesidades de las personas en situación de discapacidad, quienes se encuentran ampliamente excluidos de los ámbitos centrales en la vida moderna: la educación y el trabajo.

La calidad del empleo posee también un carácter contextual en la medida que la determinación de sus atributos depende del tiempo y lugar en que se aplique. En ese sentido, actualmente se le reconoce un carácter multidimensional, en tanto se entiende que no puede ser reducido exclusivamente a una de las muchas variables que lo componen (Weller & Roethlisberger, 2011).

Los primeros desarrollos respecto de la calidad del empleo pueden rastrearse a finales de la década de 1960 en el contexto de la prosperidad de la posguerra. Estos esfuerzos se fundaron sobre la base de comprender el fenómeno desde una perspectiva más amplia que la de indicadores económicos tales como desempleo o Producto Interno Bruto (PIB). Se

incorporaron cuestiones que ahondaban en la calidad de vida de las personas, y particularmente en la “calidad de la vida trabajadora” (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012).

Los primeros esfuerzos históricos por sistematizar indicadores que ahondaran en la calidad de los empleos fueron hechos por la OIT, y en particular por su oficina Latinoamérica (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012) a fines de la década de 1990, cuando se definen el trabajo decente como aquel “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Weller & Roethlisberger, 2011, pág. 18). Por otro lado, la preocupación de la Unión Europea por la calidad de los empleos puede situarse en el congreso de Lisboa cuando en un contexto de creciente empleo y crecimiento económico los gobiernos socialdemócratas procuraron alcanzar “más y mejores empleos” (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008; Leschke, Watt, & Finn, 2008; Green & Mostafa, 2012).

Se observan al menos dos grandes tradiciones en el estudio de la calidad: la económica y la sociológica. Mientras la primera pone el foco en la importancia del salario, la segunda destaca todas aquellas cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, tales como la seguridad, la autonomía, etc. (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011; Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008). En la perspectiva económica el salario es indicador de la calidad de empleo debido a que se asocia a niveles más altos de consumo. Cabe destacar que los trabajos de salarios más altos tienden a ser los que presentan atributos no salariales más atractivos (Farné, 2003). La perspectiva sociológica releva cuestiones como los riesgos (la exposición a accidentes y enfermedades), la significación de la tarea emprendida, y la igualdad en los espacios de trabajo (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En ese sentido, el salario no es el único ni siempre la más importante de las dimensiones para los trabajadores, tal y como lo demuestra diversa evidencia empírica que consideran igual o más importantes otros atributos tales como el interés que produce, el tipo de contrato, la seguridad social, la existencia de condiciones físicas adecuadas, que hayan perspectivas de capacitación y desarrollo profesional, que tenga un horario de trabajo adecuado, que permita representación (Leschke, Watt, & Finn, 2012; Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008; Farné, 2003).

Sin embargo, existe la creencia de que poner énfasis en la calidad del trabajo, tal y como recomienda un organismo que representa intereses de trabajadores, empresarios y gobiernos como la OIT, puede generar consecuencias negativas en la obtención de buenos índices de empleo absoluto e incluso afectar negativamente a aquellos grupos vulnerables que se desempeñan en trabajos de baja productividad. Lo que esta perspectiva ignora es el que existen numerosos estudios que demuestran existencia de una correlación positiva entre calidad del empleo y tasa de ocupación (Weller & Roethlisberger, 2011).

A este respecto parece particularmente pertinente citar la experiencia de los países de órbita Europea, en la que se observa que hay correlaciones entre la cantidad y calidad del empleo, incluso cuando los datos son prolongados a lo largo del tiempo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008). Davoine et al. (2008) observa que hay vínculos entre la seguridad de los trabajadores, concepto que para los autores comprende protección laboral, ambiente seguro, sueldos justos y acceso a protección social, y crecimiento. De igual manera Leschke et al. (2008) describe que hay correlación entre la caída del desempleo y mejoras en la calidad del mismo. Incluso Polonia, en medio de una crisis económica regional mejoró su calidad de empleo, creció y redujo el desempleo (Leschke, Watt, & Finn, 2012). Por otro lado, se observa que las malas condiciones de trabajo están relacionadas con la inseguridad económica, el riesgo de pobreza y desempleo en el largo plazo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008; Sehnbruch, 2004), cuestión que no hace más que sugerir que las mejoras cuantitativas y cualitativas son procesos paralelos, complementarios y sinérgicos. En ese sentido, las mejoras cuantitativas y cualitativas reflejan cuestiones tan variadas como el nivel de avance tecnológico, cambio sectorial y la capacidad de negociación de los trabajadores (Leschke, Watt, & Finn, 2012; Green & Mostafa, 2012).

Sin embargo, los ejemplos citados son europeos, de modo que reflejan las características propias de economías y sociedades que sin ser homogéneas son diferentes a la realidad de los países en desarrollo. A este respecto, cabe señalar que en países latinoamericanos el crecimiento económico no necesariamente genera empleos (Sehnbruch, 2004; Rodgers, 2007). Así, es importante destacar que el carácter heterogéneo de las economías y de la estructura ocupacional de los países en vías de desarrollo como Chile, implica que el acceso al trabajo y sus retribuciones, como el salario y la seguridad social, se vean atravesadas por

la desigualdad. En ese sentido, en esta región, es equivocado poner el foco en la cantidad del trabajo medido en términos de participación absoluta en tanto las cifras macroeconómicas esconden grandes variaciones en la calidad del mismo (Weller & Roethlisberger, 2011; Deewan & Peek, 2007). De ahí que Dewan et al. (2007) planteen que la dicotomía empleo/desempleo solo sirve como indicador de la calidad del mercado de trabajo en economías industrializadas, ya que en países en vías de desarrollo se incluye en una misma categoría a grupos que poseen inserción laboral marginal, empleos mal pagados, subempleo, y empleos bien pagados con numerosos beneficios asociados. En concreto, el criterio de una hora trabajada en la semana anterior que sirve como indicador de actividad en las encuestas a hogares incluye modos de inserción laboral precarios que en los países de bajos ingresos no son necesariamente el reflejo de las preferencias personales del trabajador. Como ejemplo de esta situación resulta paradigmático el caso del trabajo informal en tanto los trabajadores se encuentran activos pero en condiciones que van desde el subempleo al trabajo ocasional (Deewan & Peek, 2007; Rodgers, 2007). Para el caso de Chile se puede citar la crisis de los años 1998-1999 en la que muchos trabajadores optaron por el comercio ambulante como forma de refugio frente a la creciente amenaza del desempleo (Sehnbruch, 2004).

Según Dewan et al. (2007) la ausencia de trabajo es un lujo que pocas personas se pueden dar en países de ingreso bajo, puesto que la pobreza y la falta de asistencia y apoyo estatal obligan a insertarse en trabajos precarios en términos salariales, de seguridad y satisfacción personal. Este diagnóstico es compartido por Sehnbruch en la medida que sostiene que el problema para Latinoamérica no es la falta de empleo sino que las características de estos: empleos poco lucrativos, de baja productividad y de carácter informal (Sehnbruch, 2004; Gálvez, 2001). Lo que la expansión del empleo informal refleja es la necesidad de generar ingresos a pesar de que no haya una demanda de trabajo (Sehnbruch, 2004; Rodgers, 2007; Deewan & Peek, 2007), cuestión particularmente aplicable a los países latinoamericanos y que se expresa en que la mayoría de los empleos son informales al punto que de cada 10, 7 caben bajo esta categoría en la región. Es en este contexto que el 70% u 80% de las familias a nivel mundial viven en algún nivel de desprotección, mientras que en términos de salarios un 48% no llega a los 2 dólares per cápita diarios (Rodgers, 2007).

Por otro lado Weller et al. (2011) sostiene desde una perspectiva similar que en los países Latinoamericanos, antes de acceder a un empleo de calidad es necesario haber sorteado una serie de barreras previas entre las que se encuentra, en primera instancia, la cesantía, seguido del desenvolvimiento en empleos de baja productividad, y finalmente el desempeñarse en sectores de alta y media productividad pero en condiciones contractuales adversas. En ese sentido, sostiene que los principales determinantes para la calidad del empleo son la institucionalidad laboral y el contexto económico (Weller & Roethlisberger, 2011; Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En ese sentido, los autores destacan la influencia en cómo se realiza el proceso productivo, y de los distintos marcos legales y fiscalizadores existentes en torno a la institucionalidad laboral.

Otro factor contextual importante que se ha considerado en el análisis de la calidad de empleo es la productividad laboral media de una economía. Se señala que el margen de beneficios es mayor cuando una rama es de productividad media alta. Ejemplo de esta situación es la correlación positiva entre el nivel de los salarios y la productividad media alta de una rama (Weller & Roethlisberger, 2011). Por otro lado, se ha señalado una correlación entre la calidad y la productividad, y también entre la intensidad del trabajo y la calidad del mismo (Davoine, Erhel, & Guergoat-Larivière, 2008). También se ha planteado que los empleos de calidad generan altos costos y que por ende requieren de recursos para su desarrollo (Weller & Roethlisberger, 2011). En cualquier caso cabe destacar que la relación entre calidad y productividad no es unilateral como lo demuestra históricamente el caso de la reducción de horas trabajadas y sus consecuentes aumentos de productividad, o el compromiso que genera con la empresa los salarios por encima de los equilibrios de mercado y el buen ambiente físico de trabajo. Igualmente importante para la determinación de salarios, beneficios y calidad de los puestos de trabajo es la negociación colectiva como se observa en materia de higiene, o en el ya citado ejemplo de la reducción de horas trabajadas.

Vinculado con lo anterior está la conocida relación entre cualificación y productividad. A este respecto, las características de la fuerza de trabajo tales como el nivel educacional o cualificación influyen en la obtención de empleos de mayor calidad (Sehnbruch, 2004; Erhel & Guergoat-Larivière, 2010; Weller & Roethlisberger, 2011; Green & Mostafa, 2012) ya sea por obra del requisito funcional del puesto de trabajo o por la capacidad de negociación que

poseen los trabajadores de mayor cualificación. Sin embargo, se adhiere a la idea de que hay ciertos criterios normativos que debieran asegurar un determinado nivel de calidad básico independiente de las características de las fuerzas de trabajo (Weller & Roethlisberger, 2011). Esto en el entendido que el trabajo juega un rol de integración social y que en consecuencia se constituye como la base del sistema productivo y el medio para lograr objetivos personales y familiares (Rodgers, 2007). En cualquier caso, debe considerarse como un indicador indirecto en tanto un determinado nivel educacional no asegura el acceso a un empleo de calidad, ni la ocupación de un puesto de trabajo por parte de una persona calificada tampoco (Weller & Roethlisberger, 2011).

De igual manera, se observa que ciertas categorías de empleo muestran una correlación favorable con el nivel de calidad del mismo. Sin embargo, esta relación no puede entenderse de manera mecánica dado que la categoría ocupacional no es un indicador de calidad en sí mismo. Se sostiene que cuestiones como el subempleo pueden reflejar un interés determinado por parte de la persona que ejerce ese determinado nivel de intensidad horaria, al igual que lo que sucede con aquella que opta por una multiplicidad de empleos, o el lugar desde donde desempeña el proceso productivo. A este respecto la voluntad e intencionalidad del sujeto que se encuentra en tal situación es un indicador importante de la calidad del mismo dado que pueden reflejar múltiples intereses y preferencias individuales (Farné, 2003; Weller & Roethlisberger, 2011).

Para ninguno de los autores examinados los indicadores cuantitativos tradicionales, tales como el nivel de empleo o productividad, son suficientes al momento de evaluar un mercado de trabajo, ya que, si bien es posible observar ciertas regularidades (Weller & Roethlisberger, 2011), ha quedado claro que la relación no es de carácter unidireccional. Se observa un alto grado de dispersión en las relaciones entre calidad de empleo y economía en tanto el crecimiento no se traduce mecánicamente y bajo cualquier tipo de circunstancias en un bienestar de los trabajadores ni en la calidad de sus empleos, ni la crisis deteriora necesariamente los empleos debido a la relativa estabilidad en la calidad de los mismos (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011; Leschke, Watt, & Finn, 2012; Green & Mostafa, 2012). Incluso hay evidencia de que los empleos de calidad poseen un carácter estabilizador en las economías en crisis (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008). Por



otro lado, enfocar el problema desde esta perspectiva deja fuera cuestiones tan importantes e igualmente influyentes para la calidad de los empleos como el nivel de sindicalización, el tiempo libre o la significación de las tareas emprendidas.

Teniendo en cuenta las insuficiencias de las cifras agregadas es que Deewan et al. (2007) da cuenta de una serie de conceptualizaciones que van más allá de la dicotomía empleado/desempleado al momento de evaluar la calidad de los mercados de trabajo. Una de estas es la desmotivación (*undercourage*), fenómeno que hace referencia a aquel trabajador que queriendo trabajar y estando disponible para hacerlo no busca empleo porque siente que ese ejercicio sería inútil. Un problema de la desmotivación es la dificultad para medirla ya que se afirma que serían necesarios estudios que profundicen si es que el encuestado efectivamente busca trabajo. Por otro lado, y teniendo en cuenta la necesidad de trabajar presente en los países de bajos ingresos y la poca protección estatal, es que se sigue que la desmotivación es principalmente un fenómeno de los países industrializados (Deewan & Peek, 2007). No obstante lo cual cabe la salvedad relativa a la población en situación de discapacidad, ya que al encontrarse excluida fuertemente de la esfera laboral por prejuicios de familiares y de los empleadores, la desmotivación para buscar empleo es un fenómeno extendido.

Por otro lado, la categoría de subempleo, es entendida como encontrarse ocupacionalmente activo pero estar dispuesto a cambiar la duración o productividad del trabajo, es decir, aumentar la duración temporal del mismo y/o el mayor uso de habilidades asociadas a mejoras en el ingreso. Aunque este fenómeno se encuentra masificado en los países en desarrollo, el problema son las horas excesivas vinculadas al subempleo, cuestión que sugiere en estos casos que se encuentra relacionado con bajos salarios y/o productividad motivo por el que se buscan empleos adicionales de tiempo parcial.

Cabe señalar que los trabajadores pobres (*working poor*) son aquellas personas que aun cuando se encuentran trabajando no son capaces de cubrir sus necesidades básicas de consumo, es decir, trabajadores que no perciben ingresos para mantenerse por encima de la línea de la pobreza. Este concepto es problemático de medir en tanto no contempla la contabilización de transferencias o ingresos derivados de otras actividades. Por otro lado, aunque es un buen indicador del nivel de los salarios, no describe otros atributos igualmente

importantes para determinar la calidad de un empleo (Deewan & Peek, 2007). En tanto que para Weller et al (2011) este es un indicador de contexto en tanto un trabajador puede ser pobre a pesar de tener un nivel de ingreso aceptable cuando posee una numerosa familia a la cual mantener.

Para Dewan et al. (2007) la informalidad del empleo no posee una definición clara y hegemónica. A este respecto, se observa que ha sido definida en función del número de empleados de una unidad productiva, el nivel de formalización de los contratos, el registro oficial de los trabajadores o de la empresa, el nivel de protección de los involucrados, o el nivel de aplicación de la legislación vigente. Esta situación tiene por efecto que su comparabilidad a nivel nacional e internacional varíe en función de cómo se la defina. Otra dificultad del concepto de informalidad, relativo a la medición de la calidad del empleo, es que al no tener incorporada la categoría de ingresos no permite una descripción precisa de la condición del trabajador (Deewan & Peek, 2007). Ejemplo de esta situación son aquellos trabajadores que estando en empleos formales no acceden a ingresos que les permiten tener una buena calidad de vida, o aquellos que a pesar de encontrarse sin contrato poseen salarios altos. En ese sentido resulta paradigmático que Chile posea un alto nivel de formalización, es decir, de trabajadores contratados, en un contexto de bajos salarios (Sehnbruch, 2004; Durán & Kremerman, 2015).

Gálvez (2001) por su parte, define el trabajo informal como aquel asociado a trabajadores pobres que generan de manera autónoma sus ingresos y empleos. La OIT lo define como las actividades generadoras de ingresos, generalmente por fuera del marco oficial, y en un contexto de técnicas rudimentarias, que son desempeñadas por personal poco calificado y con un bajo uso de capital proporcional. Esto se expresa en un bajo nivel de ingreso e inestabilidad para el propio trabajador que se desempeña en esta actividad. En ese sentido, su acento está en la generación del empleo y no en la calidad, de modo que su organización muchas veces no permite distinguir entre el capital y el trabajo, e incluso entre los gastos del hogar y de la empresa. Por otro lado Weller et al. (2011) sostienen que debido a que las encuestas a hogares no se encuentran en condiciones de proporcionar información respecto del carácter formal o informal de la unidad productiva, esta categoría también es un indicador de contexto.

En este contexto uno de los esfuerzos más sistemáticos por medir la calidad del empleo es el emprendido por la OIT a través del concepto de trabajo decente. Esta conceptualización hace referencia a la seguridad en el trabajo, la seguridad social, los derechos del trabajador y el diálogo social, cuestión que se expresa en 7 dimensiones: empleo, medido por el desempleo y la informalidad; salarios, incluyendo el salario industrial, el salario mínimo, y la diferencia entre hombres y mujeres; y protección social, incluyendo cobertura de la seguridad social y horas de trabajo. A esto se le suma en el año 2002 el acatamiento de los estándares de trabajo, la calidad del trabajo, la protección social y el diálogo social (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011; Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012). No obstante lo cual, se observa que posee importantes limitaciones metodológicas.

No hay una diferenciación clara entre la calidad del empleo y la cantidad del mismo, ya que los integra en un mismo indicador que añade, además, cuestiones del orden del cumplimiento y suscripción a tratados internacionales relativos al trabajo y protección social (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). Esta definición de carácter amplio y operacionalización compleja probablemente sea producto de su carácter tripartito, es decir, del hecho de que tenga que representar al mismo tiempo intereses diferentes y/o contradictorios de trabajadores, empresarios y gobiernos (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012). Específicamente, el concepto de calidad depende de la posición desde donde se la defina. Así por ejemplo, para los trabajadores un empleo de calidad es aquel que mejor paga, para los empresarios el más productivo, y para los estados aquel que reduce la presión sobre el gasto social (Farné, 2003). En suma, a la no distinción analítica entre cantidad y calidad, se le suma la yuxtaposición de distintos niveles en un mismo indicador, en los que se incluye la legislación y protección social (macro), el estudio de ambientes de trabajo en las dimensiones de seguridad y salud (meso), y la preocupación por trabajadores individuales en el trabajo infantil y forzado (micro) (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012). Esta situación probablemente explique porque su impacto académico es relativamente limitado respecto de otro tipo de mediciones de la calidad de empleo (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2012).

#### 4.2 b) La influencia de la internacionalización y liberalización de la economía en la calidad del empleo

Debido a que las relaciones sociales de producción y las características de los empleos dependen del modo de producción es que la situación internacional de la economía resulta relevante (Gálvez, 2001). En particular, destacan tres fenómenos: la creciente búsqueda de productividad y competitividad por parte de las empresas (Gálvez, 2001; Farné, 2003; Rodgers, 2007; Weller & Roethlisberger, 2011); la movilidad del capital en búsqueda de condiciones más favorables para su desarrollo (Deewan & Peek, 2007; Rodgers, 2007); y el debilitamiento de los sindicatos (Farné, 2003). Así, muchas empresas de carácter local, e incluso ramas completas de la economía deben reestructurarse o desaparecer, cuestión que ejerce una particular presión sobre el mundo del trabajo (Rodgers, 2007). Por otro lado, el debilitamiento de los sindicatos producto de las presiones de la competencia y la productividad implican un relajamiento de las relaciones formales de trabajo y de los mecanismos de redistribución de la riqueza (Farné, 2003).

En este contexto, los antiguos complejos industriales son reemplazados por unidades pequeñas y especializadas encargadas de entregar el producto final en función de la demanda (Gorz, 1992). Sin embargo, la descentralización de la producción en una red organizativa flexible muchas veces implica que las empresas de menor tamaño dependan de manera exclusiva de las de mayor tamaño (Gálvez, 2001). Este modo de organizar la economía se vincula con la existencia de tres anillos de producción: el primero con un núcleo profesional estable con mecanismos clásicos de protección; un anillo periférico que en calidad de personal flexible absorbe las variaciones de la demanda; y el anillo subcontratado que, sin la mediación de una relación laboral formalizada, absorbe los riesgos y costos de las situaciones de mercado producto precisamente de su condición de flexibilidad (Gálvez, 2001).

Así mismo, se observa un desdibujamiento de los límites entre los trabajadores asalariados e independientes, con una mezcla en diversos grados y complejidad de situaciones de dependencia y subordinación al interior de la vida laboral. En concreto, asalariado se entendía tradicionalmente como el que vende su trabajo, es decir, aquel que trabaja para otro vendiendo su capacidad de producir. En cambio el independiente es aquel que produce con sus medios y de la manera que estima conveniente, razón por la que vende un producto del cual es dueño (Gálvez, 2001). Dado que al asalariado se le considera en una posición de

menor seguridad que el empresario se desarrolla el sistema de protección social que lo resguarda de despidos, cesantía, pérdida de capacidad de trabajo, salud, salario fijado con anterioridad, o cualquier otra situación dependiente de las contingencias del negocio. Sin embargo, en el actual modo de producción el trabajador asalariado se encuentra más expuesto a situaciones de precariedad debido al menor grado de protección del que goza. También, dependiendo de su posición social, el trabajador dependiente puede gozar de espacios de libertad y creatividad. En tanto los trabajadores independientes son sometidos a novedosos tipos de control (Gálvez, 2001).

Lo que se observa en ambos casos es la redistribución de los riesgos empresariales desde los actores económicos de mayor poder a los de menor poder, ya sea empresas de menor tamaño o trabajadores asalariados e independientes. Este proceso posee el efecto de polarizar el mundo del trabajo entre trabajadores estables y calificados, y trabajadores periféricos sin autonomía (Gorz, 1992; Antunes, 2000), entre trabajadores típicos y atípicos (Gálvez, 2001; Farné, 2003). Específicamente, el trabajo típico, es decir, aquel que se presta para un solo empleador a cambio de un salario, con jornada completa e indefinida, en un lugar de trabajo en el que el empleador ejerce el control, da lugar a novedosas relaciones laborales de carácter precario que se alejan de este modelo y en consecuencia generan pérdidas de uno o varios de los mecanismos clásicos de protección (Gálvez, 2001; Farné, 2003).

#### Excurso II: La transformación en la importancia del trabajo

Los planteamientos respecto de la significación e importancia del trabajo, como el de Marx, se desarrollaron bajo el alero de condiciones históricas específicas, entre las que se encuentra el que la clase trabajadora industrial estuviera en proceso de crecimiento; que a través de su acción se ejercía el dominio de la naturaleza; que, como clase productora, era capaz de ver el resultado de su propia actividad; y que su oficio era ejercido de por vida. Características que los cohesionaba como clase y le daba una dignidad particular a su actividad (Gorz, 1992; Bauman, 1999).

Actualmente, el panorama del mundo laboral es otro, en tanto hay un proceso de crecimiento del trabajador de cuello blanco en detrimento del trabajador industrial clásico. Por otro lado, los trabajadores de este rubro en su mayoría no ejercen una acción directa sobre el mundo sensible, sino que un rol subsidiario de control y mantención respecto de los sistemas

automatizados. Así mismo, la elaboración de un producto final se realiza en una red productiva flexible en la que participan empresas de distinto tamaño y especialización, motivo por el que los trabajadores no pueden identificar un producto como el resultado de su esfuerzo y actividad, sino como parte de un sistema más amplio que se encuentra más allá de su comprensión. Adicionalmente existe un contexto de escasez, precarización, flexibilidad y la inseguridad de los empleos. Todos estos fenómenos afectan la cohesión, solidaridad e identidad experimentada por los trabajadores, y en particular por los trabajadores industriales (Gorz, 1992; Castel, 1996; Bauman, 1999; Bauman, 2000).

Otro de los principales efectos de la desregulación del mercado a través de la desregulación jurídica del trabajo es la descolectivización del mismo, es decir, el quiebre del reconocimiento colectivo de que el trabajador desarrolla una tarea útil y de interés general (Castel, 1996). En este contexto, el trabajo pierde importancia en la vida de las personas para dar lugar a otro tipo de actividades y aspectos de sus vidas, proceso que lo convierte esencialmente en la remuneración dada por el aporte al producto nacional (Gorz, 1992; Méda, 1996). De ahí que los individuos se ven obligados a definir su identidad por otros medios, es decir, se ven forzados a autodeterminarse en una esfera distinta a la de la producción (Gorz, 1992). Ahora bien, dado que las personas tienen más dificultades para identificarse exclusivamente con su trabajo una de las alternativas es desarrollar la identidad a través del consumo, aunque esta alternativa posee siempre un carácter incompleto y transitorio (Bauman, 2000).

Ahora bien, desde un plano normativo el derecho al trabajo sigue siendo un derecho humano (Gorz, 1992). En particular, en sociedades de vocación democrática es necesario que todos sus integrantes sean capaces de contribuir al bien común y lo sientan de esa manera. Aspiración que no es posible en un contexto de escasez de trabajo y de acceso al mismo por el principio de competencia, que excluye a quienes aparecen como menos eficientes, capaces o ambiciosos (Gorz, 1992). En ese sentido aquellos que se encuentran desempleados o parcialmente empleados pueden considerar que la sociedad no los necesita y que sus capacidades no poseen valor, de ahí que cualquier tipo de solución asistencialista concedida unilateralmente a los denominados “inútiles” (Castel, 1996) o “socialmente inservibles” (Gorz, 1992) “no da a sus beneficiarios la sensación de que pertenecen a una comunidad, de

que los demás los necesitan, de que merecen su consideración. No los transforma en iguales. Siguen dependiendo de la buena voluntad de los demás” (Gorz, 1992), es decir, sólo se les otorga el derecho a sobrevivir.

#### 4.2 c) Medición de la calidad de empleo

Como se observa en función de lo desarrollado, el concepto de calidad de empleo no posee una definición hegemónica, es decir, posee múltiples aproximaciones que relevan distintos aspectos del mismo en función de cuestiones como la orientación de los autores, las características culturales y económicas del medio específico en el que se ven insertos, etc. (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

A este respecto, se observa que es el continente europeo el que más desarrollos posee en torno a la medición de la calidad del empleo, motivo por el que se examinan dos índices aplicados a los países pertenecientes a la Unión Europea: el European Job Quality Index (EJQI) del año 2012, y el estudio realizado por Green et al. el mismo año. Por otro lado, se indaga en las experiencias latinoamericanas desarrolladas por Weller et al (2011) en la CEPAL, así como también metodologías brasileñas del año 2007 y colombianas del año 2003 al respecto. Finalmente, se analizan distintos esfuerzos realizados en Chile, entre los que se citan la experiencia desarrollada por Sehnbruch el 2004, Chile Calidad-OIT el 2009 y la Fundación Sol el 2013.

#### 4.2 c) | Estructura de los índices de calidad de empleo

La segunda versión del European Job Quality Index (EJQI) (Leschke, Watt, & Finn, 2012) está compuesto por seis sub índices: el de salarios, formas no estándar de empleo, tiempo de trabajo y balance trabajo-vida, condiciones de trabajo y seguridad, acceso a entrenamiento y desarrollo de la carrera laboral, terminando con representación de los intereses colectivos. Estos 6 sub índices reflejan aquellos elementos que según la percepción de los trabajadores determinan un buen empleo, aunque enfocándose de manera exclusiva en la relación laboral, es decir, dejando de lado variables de contexto tales como las relativas al sistema de bienestar, indicadores cuantitativos del mercado de trabajo como el nivel de desempleo, entre otros. Las fuentes de información del índice son variadas, aunque destacan la European Labour Force Survey (LFS) y la European Working Conditions Survey (EWCS). En concreto, los sub índices poseen igual valor y los datos para cada indicador son normalizados de modo que se permita la comparabilidad, siendo los valores más altos aquellos empleos de mayor

calidad. Cabe destacar que, al igual que su primera versión, los pesos de cada indicador son distintos en algunas dimensiones.

*Tabla 17 Job Quality Index*

Sub-índice	Indicador	Ponderación
Salario	Compensación nominal por empleado con paridad de compra; diferencia salarial de género	70
	Trabajadores pobres	30
Formas no estándar de empleo	Empleo temporal involuntario	50
	Subempleo involuntario	50
Tiempo de trabajo y balance entre el trabajo y la vida	Empleados trabajando más de 48 horas a la semana	25
	Promedio de trabajadores con turnos atípicos	25
	Subempleo voluntario	25
	Horas trabajadas calzan con el compromiso familiar y/o social	25
Condiciones de trabajo y seguridad laboral	Intensidad del trabajo	25
	Autonomía del trabajo	25
	Factores físicos de trabajo	25
	Percepción de pérdida del trabajo en los próximos 6 meses	25
Habilidades y desarrollo de carrera	Parte de la población (de 25 a 64 años) que participó en educación/entrenamiento hasta 4 semanas antes de la encuesta	60
	Percepción de que el trabajo ofrece buenas oportunidades de desarrollo laboral	40
Representación del interés colectivo	Cobertura de negociación colectiva	40 y 60 según fuente
	Densidad del sindicato	30 y 40 según fuente
	Trabajadores fueron consultados respecto de cambios en la organización	30

(Fuente: Job quality in the crisis an update of the Job Quality Index de Leschke et al.)



Por otro lado, Green et al. en su Trends in job quality in Europe (2012) desecha la opción de un índice único para evaluar la calidad de los empleos en tanto sostiene que su carácter multidimensional exige mantenerse fiel a la construcción de una medición de carácter compuesto. El índice que proponen estos autores está compuesto de salarios; desarrollo de carrera (*prospects*), compuesto a su vez por los indicadores de estabilidad, desarrollo futuro de la carrera laboral, y calidad de los contratos; calidad intrínseca del trabajo compuesto por los sub índices de habilidades y discrecionalidad, buen ambiente físico y social de trabajo, e intensidad de trabajo; y finalmente calidad del tiempo de trabajo.

Tabla 18 Índice de Green y Mostafa

Índice	Breve descripción del contenido
Salarios	Salario mensual
Desarrollos de carrera	Seguridad en el trabajo, progresión de la carrera laboral, calidad contractual
Calidad intrínseca del trabajo	Habilidades y discrecionalidad (0,25) -Habilidades y autonomía
	Buen ambiente social de trabajo (0,25) -Apoyo social, ausencia de abuso
	Buen ambiente físico de trabajo (0,25) -Bajo nivel de dificultades relativas a la postura y el cuerpo
	Intensidad del trabajo (0,25) -Ritmo de trabajo, presiones del trabajo, y demandas conflictivas en lo emocional y/o valórico
Calidad de tiempo de trabajo	Duración, discrecionalidad en la organización, flexibilidad en el corto plazo sobre el tiempo de trabajo

(Fuente: Trends in job quality in Europe de Green et al 2012)

Por otro lado Weller et al. (2011) da cuenta de los cambios recientes en la calidad del empleo en Latinoamérica a través de las siguientes variables: ingresos en relación con la línea de la pobreza; beneficios no salariales que complementan los ingresos tales como el aguinaldo, las vacaciones pagadas etc.; estabilidad laboral, que consta de las dimensiones de un contrato escrito y la mantención en el tiempo de la relación laboral; cobertura en los sistemas de pensiones y de salud; jornadas laborales excesivas (que según la OIT no deberían exceder las 48 horas semanales); organización de intereses colectivos medidos por la afiliación a algún sindicato; y finalmente capacitación. Cabe mencionar que para estos autores el contrato de

trabajo tiende a ser un buen proxy de calidad del empleo en la medida que está correlacionado favorablemente con las variables enunciadas con anterioridad. Así mismo, cabe destacar que no trabajan con un índice que pondere las variables en un valor único, sino que se limitan a describir las frecuencias con la que se dan las dimensiones previamente enumeradas.

Por otro lado el Índice de Calidad del Empleo de Balsadi (2007) se construye a través de la construcción de índices parciales que dan cuenta del nivel educacional de los empleados, el nivel de formalidad de los empleos, el rendimiento recibido por el trabajo principal y los aportes recibidos en los trabajos. En concreto, los datos utilizados son el trabajo único o principal de los trabajadores de 10 años o más de edad en la semana de referencia del levantamiento de datos, así como aquellos que por motivos de salud u otros no se encontraban trabajando. Entiende por empleado aquellas personas que trabajan para un empleador, generalmente con la obligación de cumplir una jornada de trabajo y recibiendo a cambio una remuneración expresada en dinero, mercancías, beneficios o productos.

Por otro lado, Farné (2003) utiliza la metodología empleada por la OIT en Chile, que sitúa como fundamentales para medir la calidad del empleo el ingreso, la modalidad de contratación, afiliación a mecanismos de seguridad social y las horas de trabajo realizadas, asignando un puntaje que va desde 0 a 100 puntos en cada ítem y pesos específicos a cada dimensión en función del tipo de empleo (independiente o dependiente). En concreto el ingreso es operacionalizado como remuneración monetaria y en especie del primer empleo, y particularmente en su relación con el salario mínimo legal, a saber, en la creación de 3 tramos.

Para el caso chileno, uno de los primeros esfuerzos por sistematizar la calidad de empleo es el índice realizado por Sehnbruch el año 2004, instrumento que cuenta con 5 sub índices de igual peso entre sí, a saber, el salario, la cobertura de la seguridad social, estatus contractual, estabilidad del empleo, y entrenamiento profesional recibido. A las 5 dimensiones fueron estandarizadas, y se les asignó un puntaje que va desde 0 a 2, siendo aquellos más altos los mejores empleos.

En un ejercicio piloto, la OIT Chile en conjunto con Chile Calidad (2009) define como las principales variables de calidad del empleo la estabilidad en el trabajo, compuesta a su vez por el número de trabajadores con menos de un año en la empresa, promedio de permanencia

y porcentaje de trabajadores que han dejado la empresa en el último año; el ingreso, medido por las remuneraciones totales promedio, su incremento (controladas por género y cargo), y la inversión en capacitaciones; las condiciones de trabajo, calculado en función de las horas de trabajo semanal, tipos de contrato, tasa de siniestralidad, ocupaciones por sexo y participación femenina en cargos directivos; el balance entre trabajo y familia medido a través de la existencia de salas cuna, beneficios de sala cuna y jardín para niños de más de 2 años, permiso paternal y lactancia; la protección social a través de su cobertura en previsión, salud y seguro de desempleo, así como seguro por accidentes de trabajo; y finalmente la dimensión de diálogo social medida a través de aquellos afiliados a un sindicato que participan de la negociación colectiva. Cabe destacar que este estudio se hizo en una muestra reducida solo a las empresas de excelencia que participan en el Premio Nacional a la Calidad y que no se detalla el procedimiento específico de ponderación de las variables en el documento.

En tanto la Fundación Sol (2013), desarrolla su índice de Empleo Protegido a través de su definición de este como “todo aquel empleo clasificado en el cual se cumplan con los atributos de contrato formal indefinido con protección laboral” (Durán, Kremerman, & Paéz, 2013), operacionalizada en la posesión de un contrato escrito, de duración indefinida con liquidación de sueldo, y cotizaciones por concepto de previsión en pensiones, salud, y seguro de desempleo.

Se observa que hay una relativa consistencia en la elección de dimensiones y variables en los distintos tipos de medición de calidad del empleo. No obstante, algunos de los instrumentos analizados no poseen una distinción analítica suficientemente fuerte. Esto se expresa, por ejemplo, en la incorporación de elementos subjetivos y objetivos en un mismo índice. En ese sentido, los dos instrumentos que mayor utilidad presentan para el desarrollo de esta investigación son los elaborados por Sehnbruch y Farné. Cabe señalar que se juzga el índice sintético como la metodología más pertinente para analizar la calidad de los empleos porque concentra una gran cantidad de información en una cifra única. Adicionalmente, esto permite otorgar un mayor impacto público a la información producida.

### 4.3 Trabajo y discapacidad

*Terry, que es el hermano mayor de Francis, que va a la escuela, dijo que yo sólo encontraría trabajo de recogedor de carritos en el supermercado o de limpiador de mierda de burro en una reserva de animales y que a los tarados no les dejaban pilotar cohetes que cuestan billones de libras.*

(Mark Haddon, El curioso incidente del perro a media noche)

4.3 a) Significación e importancia del trabajo para las personas en situación de discapacidad  
A través de los apartados de esta investigación se ha podido observar el distinto carácter y significación que posee el trabajo para las personas en determinados contextos históricos. Sin embargo, no se describe si esta afirmación es igualmente válida para las personas en situación de discapacidad. A este respecto es Aberley (1998) quien examina con mayor profundidad los alcances que una sociedad centrada en el trabajo posee para las personas con insuficiencias (*insufficiencys*).

En concreto, sostiene que en un contexto en el que las ciencias sociales poseen un aspecto normativo, es decir, que forman parte de un horizonte de sentido que trasciende a las herramientas de análisis y explicación, otorgarle al trabajo un carácter central deja en una situación de desventaja a las personas con insuficiencias (*insufficiencys*). Esto es así dado que las insuficiencias (*insufficiencys*) producen limitaciones para desempeñarse en la esfera sensorial creativa, cuestión que en algunos casos impide completamente el desempeño en el plano de la producción económicamente valorada. En ese contexto, el autor sostiene que el trabajo no puede ser un medio pleno de integración social para las personas en situación de discapacidad. Esto probablemente explique el que aquellas ideologías que tienen el trabajo en su centro posean una valoración negativa de las insuficiencias (*insufficiencys*), cuestión que se expresa en que confíen en su progresiva disolución, y en casos extremos, en la legitimación de la eugenesia. En concreto, lo que preocupa al autor es el hecho de que aun cuando en determinados contextos históricos las sociedades deseen y/o necesiten emplear a personas con insuficiencias (*insufficiencys*), ya sea por vocación inclusiva o por necesidad, el nivel de profundidad de la inclusión va a depender de la interrelación entre individuo, tecnología y actividad emprendida. En consecuencia, siempre va a existir un porcentaje de

personas con impedimentos que va a quedar excluida de la esfera productiva, es decir, que no va a poder producir bienes o servicios de valor social, y que por lo tanto no va a poder ser un sujeto pleno de derecho.

Aberley (1998) reconoce que actualmente es la marginación del trabajo la principal fuente de opresión y exclusión de las personas con insuficiencias (*insufficiencys*), motivo por el que señala que debe avanzarse en una mayor inclusión en el ámbito laboral. Sin embargo, plantea que las utopías que sustenten la emancipación de las personas en situación de discapacidad deben ampararse en una alternativa que no tenga como eje de la participación social el trabajo. En ese contexto es que sostiene que, por ejemplo, una sociedad que se articule en torno al ocio sería más inclusiva en tanto no hay impedimentos para que las personas con insuficiencias (*insufficiencys*) participen de tal actividad. De ahí que para Aberley una situación ideal podría ser aquella en la que las personas con impedimentos participen del circuito de distribución de bienes y servicios, aunque no necesariamente en el de producción.

Frente a esta postura, esta investigación sostiene que en un contexto de creciente división del trabajo y especialización las personas con insuficiencias (*insufficiencys*) tienen insumos para aportar como cualquier otra persona, junto con lo cual hay que considerar que puede que su particular insuficiencia (*insufficiencys*) adquiera la característica de ventaja comparativa. Antes de desarrollar este punto parece necesario destacar el hecho de que los trabajos no necesariamente necesitan para su desempeño la presencia de la totalidad de estructuras y funciones de los individuos que los ejecutan, es decir, que la limitación para desempeñarse en determinados trabajos proviene de la interrelación entre la tarea emprendida y el impedimento, y no del impedimento en sí. A este respecto puede citarse como ejemplo el trabajo intelectual, el que no necesita de una movilidad completa. Por otro lado es igualmente cierto que las insuficiencias (*insufficiencys*) no son siempre limitantes en tanto muchas veces se puede realizar las mismas tareas y actividades, aunque de manera diferente a las normalmente dispuestas.

Por otro lado, se sostiene que la presencia de una estructura o función diversa puede constituirse en una ventaja comparativa si se utiliza de manera provechosa y creativa. Ejemplo de esto lo constituyen las personas con dificultades cognitivas que se desempeñan satisfactoriamente en tareas de orden rutinario sin necesariamente caer en actitudes de

frustración, así como el potencial de las personas con impedimentos auditivos en procesos industriales que dañan los oídos, o la facilidad de personas en el espectro del autismo para realizar tareas que requieren detalle, concentración y precisión (Jersey Employment Trust & the States of Jersey, 2012).

Por otro lado, concordamos con el planteamiento de Antunes (2000), quien sostiene que actualmente es la capacidad de trabajo socialmente combinada el verdadero agente del proceso de producción, en tanto este se da en un contexto de diversidad cooperativa en el que cada elemento aporta de manera diferenciada en la formación de los distintos bienes y servicios. Esto en última instancia implica que en la realización material del trabajador colectivo es indiferente la función particular del trabajador individual porque es un eslabón más de la cadena productiva. Desde esta perspectiva, se cree que lo que la sociedad moderna ofrece es una oportunidad para la explotación de las ventajas comparativas de las personas con insuficiencias (*insufficiencys*), así como la posibilidad de que se valore socialmente su aporte en la esfera del trabajo tanto como el de cualquier otra persona.

Finalmente, se considera que si una persona está lo suficientemente limitada por su *insufficiency* para no poder participar de ninguna manera en el proceso productivo, es probable que se encuentre igualmente inhabilitada para gozar de formas distintas de participación social tales como el ocio.

Por otro lado, se ha descrito el trabajo como uno de los principales medios de integración social, así como una forma de lograr autonomía y desarrollo de la identidad. Sin embargo, no se ha profundizado en la validez que estas afirmaciones poseen para el caso de las personas en situación de discapacidad.

A este respecto se observa que hay evidencia de que el trabajo en personas en situación de discapacidad posee impactos positivos en su calidad de vida, los que se expresan en mejoras en la autoestima, autoconocimiento y desarrollo de la identidad (Pallisera & Rius, 2007). Esto conlleva al ensanchamiento de las expectativas de vida y la generación de nuevas demandas para alcanzar tales expectativas. Trabajar significa para las personas en situación de discapacidad desarrollar un interés marcado por la autonomía, específicamente en cuestiones como la aspiración a independizarse de sus familias, obtener licencias de conducir,

establecer relaciones de pareja, progresar en términos de carrera laboral, etc. No obstante, se observa que el nivel de emancipación alcanzado va a depender del monto de los salarios -que para las personas en situación de discapacidad tienden a ser bajos- y de la estabilidad alcanzada. Esta situación se expresa en que muchas veces entre en conflicto la realidad laboral a la que se accede con las nuevas expectativas generadas (Pallisera & Rius, 2007).

Sin embargo, la evidencia respecto la capacidad del trabajo para impulsar de manera contundente la participación en otras esferas de la vida, así como su mayor inserción social es menos unívoca. Así, esta investigación muestra que, respecto a la vida social, el trabajo mejora la calidad de la relación familiar en tanto las personas en situación de discapacidad que trabajan pasan más tiempo con sus familias. Sin embargo, en el ámbito de las relaciones extra laborales, a pesar de que conocen y se vinculan con personas que no poseen impedimentos, no se profundiza en una mayor relación de amistad. Del mismo modo, en un contexto en el que se espera que los adultos dirijan su tiempo libre de la manera que considere pertinente, no hay cambios significativos en tanto el ocio posee un carácter pasivo y que no se vincula con una vida social rica (Pallisera & Rius, 2007).

De acuerdo a lo descrito es que esta investigación destaca el carácter positivo del trabajo de las personas con impedimentos, puesto que permite el desarrollo de la autonomía, la identidad y la mejora de las relaciones en general (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006; OIT & SOFOFA, 2013). Si bien es cierto que la participación laboral no implica un proceso de inclusión social por fuera del ámbito laboral en el caso examinado, se cree que la autonomía y la identidad son las bases para tal situación, y que en consecuencia a través de su profundización es que pueden mejorar los procesos de inclusión social por fuera del ámbito laboral. Respecto de esta realidad se puede citar que las dificultades para relacionarse con los demás son más bajas en aquellas personas en situación de discapacidad que sí trabajan (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006).

#### 4.3 b) Carácter del empleo de personas en situación de discapacidad

A continuación se describirán las características y condiciones en que las personas en situación de discapacidad trabajan.

A este respecto, se observa que distintas organizaciones, de carácter público y privado, brindan diferentes tipos de alternativas. En concreto, de las diversas modalidades de empleo

existentes, una de las más masificadas es el empleo protegido (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006; Pallisera & Rius, 2007), modalidad que, a pesar de tener diversas características según el país en que se observe, puede ser descrita como aquellos talleres de carácter formativo para personas en situación de discapacidad que se desarrollan en el interior de centros especiales de trabajo (O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011). El foco principal de estos es desarrollar habilidades para una futura transición a la vida laboral, objetivo que según investigaciones al respecto, muy excepcionalmente se cumple, ya sea por reticencia a dejar partir a trabajadores clave o, por su falta de adecuación a lo que demanda el mercado laboral (Barnes, 1992; Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006; O'Reilly, 2007; Pallisera & Rius, 2007). Respecto del empleo protegido, es preciso mencionar el hecho de que ha sido criticado por diversas razones, dentro de las cuales destacan la falta de condiciones de trabajo adecuada expresado en la no aplicación de leyes sanitaria y de seguridad; la ausencia de contratos; el no pago por el servicio prestado; el bajo monto cuando sí se paga; la ausencia al derecho de sindicalización; y finalmente el carácter segregador, muchas veces vinculado a la caridad, que esta modalidad de trabajo posee (Barnes, 1992; O'Reilly, 2007; Pallisera & Rius, 2007).

Por estos motivos es que la tendencia mundial es a pasar del empleo protegido al empleo respaldado, cuyo objetivo es contribuir efectivamente a la empleabilidad de personas en situación de discapacidad de carácter grave o moderado. Esta modalidad de trabajo se encuentra enfocada específicamente en aquellos que poseen limitaciones cognitivas o de salud mental, a quienes se incluye en el esfera del trabajo a través de la formación laboral especializada, ayudas técnicas para el mejor desempeño laboral, orientación laboral y supervisión personalizada del traslado (OMS & BM, 2011).

Una modalidad diferente es el empleo subvencionado, es decir, aquel trabajo remunerado en el marco de integración laboral con servicios de apoyo constantes, que pueden o no pasar a formar parte de los recursos regulares de la empresa. En este caso un grupo reducido de personas en situación de discapacidad o bien realiza laborales al interior de una empresa o se constituye en un equipo móvil que ofrece servicios especializados (O'Reilly, 2007). Una de las críticas a esta modalidad es su marcada selección por personas con grados de discapacidad menos graves, y el subempleo vinculado a los puestos de trabajo que ofrece (O'Reilly, 2007).



También se puede citar la empresa social, definida como aquella que, junto con la generación de utilidades y su desempeño en el mercado abierto, se propone objetivos vinculados al desarrollo sostenible, igualdad de oportunidades e inclusión (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006; O'Reilly, 2007; OMS & BM, 2011). Formas concretas de esta modalidad son las cooperativas, mutuales y otro tipo de asociaciones cuya vocación sea responder a necesidades sociales que ni el Estado ni el mercado logran resolver. En consecuencia, la administración de las mismas es de carácter democrático, es decir, sobre la base de relaciones con igualdad de derechos entre los miembros, en la que los excedentes son reinvertidos para el crecimiento de la institución (O'Reilly, 2007). Aunque es descrita como una alternativa atractiva, las razones de que no sea una modalidad masificada responden a la falta de financiamiento y de formación de las habilidades de gestión necesarias para llevar a cabo este tipo de objetivos (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006; O'Reilly, 2007). Un buen ejemplo de cómo apoyar iniciativas como la descrita es la realizada por los departamentos de estado de los Estados Unidos en los que, siempre y cuando los precios y calidad sean competitivos, están obligados a adquirir bienes y servicios de organizaciones sin fines de lucro que emplean a personas en situación de discapacidad.

El empleo con apoyo, por otro lado, es la principal manera de adquirir condiciones normalizadas de trabajo tales como sueldos, condiciones de trabajo y seguridad apropiadas (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006). El motivo para que esta sea una herramienta positivamente evaluada en la adquisición de un empleo ordinario, es que bajo esta modalidad se analizan en conjunto los puestos de trabajo ofrecidos con las capacidades específicas de la persona que postula. De igual modo, se realiza un trabajo de seguimiento y adaptación de carácter material y cultural de los entornos de trabajo, como de las mismas personas en situación de discapacidad que se encuentran en proceso de colocación (Pallisera & Rius, 2007).

Finalmente, una alternativa recurrente dentro del empleo ordinario es el autoempleo, es decir, aquel trabajo que es generado por la propia persona en situación de discapacidad, tenga o no personas a su cargo (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006). Respecto de esto último, cabe mencionar el hecho de que hay evidencia que vincula a esta modalidad de empleo con una condición de refugio y/o informalidad. Bajo esta modalidad las personas con

discapacidad pueden emplearse en caso de haber sido excluido de la esfera laboral al mismo tiempo que mantener sus prestaciones sociales (OIT & SOFOFA, 2003; Palet, 2009). De ahí que el Banco Mundial en conjunto con la OMS sostengan que para que estos sean emprendimientos exitosos se requiere de créditos, apoyo en largo plazo, seguimiento y conocimientos en mercadotecnia (OMS & BM, 2011).

De acuerdo a lo examinado, se observa que las modalidades de empleo existentes para aquellos que se vieron excluidos del mercado ordinario de trabajo son de mala calidad, es decir, se ven atravesadas por inexistencia de contratos de trabajo, bajos salarios, jornadas parciales, existencia de subcontrato, desempeño en rubros de bajo estatus, entre otras condiciones desfavorables. Situación que coincide con el diagnóstico general relativo a las condiciones de empleo de las personas en situación de discapacidad.

A este respecto el Banco Mundial y la OMS en su Informe Mundial de Discapacidad dan cuenta de que en el mundo muchas de las personas en situación de discapacidad que trabajan, lo hacen sin recibir una remuneración a cambio. Particularmente, en los países de ingresos medios y bajos, las personas con impedimentos se desempeñan principalmente en el sector informal o por cuenta propia (OMS & BM, 2011). Situación en la que coincide Zondek et al. (2006) cuando plantea que en la región latinoamericana la mayoría de las personas en situación de discapacidad que trabajan, se desempeñan en el sector informal percibiendo por ello bajos a salarios o ninguna compensación en absoluto (Zondek, Zepeda, González, & Recabarren, 2006). Por otro lado, el mismo Informe Mundial da cuenta de que muchos de estos empleos son a tiempo parcial. Así mismo, se observa que parte importante de la brecha salarial entre personas con y sin impedimentos se deba a factores ligados a la discriminación y no a la productividad (OMS & BM, 2011).

Lo recién señalado coincide con la situación descrita por Barnes (1992) en Inglaterra, donde la mayoría de los trabajos para personas en situación de discapacidad son mal remunerados, de bajas cualificaciones, bajo estatus y poco satisfactorios. El autor parte la por la distinción entre el sector primario y el secundario en el ámbito del trabajo. El primero lo describe como aquel que concentra los empleos de altos ingresos, nivel de cualificación y seguridad, al mismo tiempo que las buenas condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional. Como ejemplo de este sector se pueden nombrar las profesiones de mayor estatus

tales como médicos, abogados, ingenieros etc. Por otro lado plantea que el sector secundario es el que concentra aquellos empleos de menor salario, calificación, seguridad, condiciones materiales de trabajo, desarrollo personal y formalidad, siendo los principales ejemplos aquellos trabajos de oficina rutinarios, servicios de entrega y banquetería, trabajos manuales no cualificados, etc. (Barnes, 1992; O'Reilly, 2007; Palet, 2009). Barnes (1992) señala que es dentro del sector secundario donde se desempeñan de manera mayoritaria las personas en situación de discapacidad. La situación antes descrita se expresa al comparar la situación de aquellos con y sin impedimentos. Se observa que en estos últimos hay una sobrerrepresentación en trabajos menos calificados al mismo tiempo que una subrepresentación en los segmentos profesionales y gerenciales. Por otro lado, al comparar salarios de personas con y sin impedimentos empleadas a tiempo completo, se observa que los trabajadores en situación de discapacidad ganan un cuarto de lo que perciben sus pares no discapacitados.

Si bien el citado estudio de Barnes es de 1992 y se corresponde con la realidad de Inglaterra, la situación descrita no dista de la observada en Chile el año 2013 por la OIT y la SOFOFA (2013) en la que se detalla que en términos del nivel jerárquico, el 96% de los trabajadores en situación de discapacidad se desempeñan como empleados u obreros, sólo un 2,4% como jefe, y un 1,6% como gerente. Un 31% se desempeña como operario, es decir, realiza tareas manuales, como pintor, obrero y maquinista; un 29% se desempeña como personal de apoyo, entre los cuales se encuentran el personal de aseo, el de mantención y los guardias; un 17,9% realizan trabajos administrativos tales como secretariado, junior, estafeta o recepcionista; un 5,6% se desempeña en el área comercial o de ventas; y un 16,3% en otra área. Cabe destacar que esta última es la que contiene los trabajos propios de la producción, profesionales, etc.

## 5. Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos del proceso de investigación. Estos se dividen en la descripción de las características de los empleos de personas en situación de discapacidad, y los resultados del índice y sub índices de calidad de empleo. En ambos casos la información es comparada por año de medición (2009, 2011 y 2013), y entre trabajadores con impedimentos y sin impedimentos.

### 5.1 Características de los empleos de las personas en situación de discapacidad

A continuación se describirá la distribución de determinados atributos asociados a la calidad de los empleos en trabajadores en situación de discapacidad y sin impedimentos durante los años 2009, 2011 y 2013.

*Tabla 19 Condición de actividad*

Condición de actividad	2009		2011		2013	
	PeSD <sup>15</sup>	PSI <sup>16</sup>	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Ocupados	24,2%	52,6%	20,1%	54,1%	22,6%	55,8%
Desocupados	2,3%	6,0%	1,8%	4,5%	1,9%	4,2%
Inactivos	73,5%	41,3%	78,1%	41,4%	75,5%	40,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 1.206.841	Base: 12.056.564	Base: 983.603	Base: 12.409.513	Base: 1.054.049	Base: 12.606.681

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La proporción de personas en situación de discapacidad ocupada es estable en el tiempo, alcanzando el 2011 su valor más bajo con un 20,1%, y su valor más alto el 2009 con un 24,2%. Esto expresa que durante el periodo examinado la tasa de ocupación para las personas en situación de discapacidad promedia un 22,3%. En el mismo periodo la tasa de ocupación de las personas sin impedimentos alcanza un promedio de 54,2%, lo que arroja una diferencia de 31,9% entre ambos grupos. El nivel de desocupación también es constante durante el quinquenio investigado, promediando un 2,0% en las personas en situación de discapacidad. En tanto la proporción de desocupados sin impedimentos en el mismo periodo es de 4,9%. Una de las razones para la menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad desempleados es la menor cantidad de población en situación de discapacidad activa. Por eso

<sup>15</sup> Persona en Situación de Discapacidad (PeSD).

<sup>16</sup> Persona Sin Impedimentos (PSI).

la lectura de estos datos se torna más ilustrativa cuando se comparan las proporciones de personas inactivas. En el caso de las personas en situación de discapacidad estas alcanzan un promedio de 75,7% entre los años 2009 y 2011. La cantidad de inactivos sin impedimentos en igual periodo promedia un 40,9%, lo que indica una diferencia de 34,8% entre ambos grupos.

Una de las explicaciones para la sistemática exclusión de la esfera laboral de personas en situación de discapacidad es la existencia de procesos de discriminación institucionalizada (Barnes, 1992). Debido al rol central de la actividad laboral en la vida moderna y el carácter integrador del trabajo (Weller & Roethlisberger, 2011) es que se cree que en caso de que esta brecha sea producto de actitudes de tipo discriminatorio y/o modelos de sociedad poco inclusivos se está discapacitando a las personas con impedimentos.

*Tabla 20 Grado de discapacidad y condición de actividad*

<b>Condición de actividad/Grado de discapacidad</b>	<b>Autovalente</b>	<b>Leve</b>	<b>Moderado</b>	<b>Grave o Postrado</b>	<b>Sin Discapacidad</b>
Ocupado	33,3%	7,2%	4,1%	4,1%	52,6%
Desocupado	3,2%	0,8%	0,5%	0,5%	6,0%
Inactivo	63,5%	92,0%	95,4%	95,4%	41,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 804.156	Base: 233.657	Base: 111.681	Base: 57.347	Base: 12.056.564

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009)

La condición de actividad de las personas con impedimentos se ve fuertemente influenciada por el grado de discapacidad<sup>17</sup>. Como se observa en la tabla XX, un 33,3% de las personas en situación de discapacidad autovalentes se encuentran ocupadas, mientras la sumatoria de los grados de discapacidad leve, moderada y grave equivale a un 15,4%. De estos últimos, la mayor proporción de ocupados se encuentra entre las personas con discapacidad leve. Así mismo, el porcentaje de personas inactivas es menor en el grado autovalente, alcanzando un 63,5%. En tanto, la inactividad promedia un 94,3% en los grados leve, moderado y grave. Esto coincide con la literatura que describe que muchas modalidades de empleo seleccionan

<sup>17</sup> Debido a que la variable grado de discapacidad sólo se encuentra disponible en la base de datos de CASEN 2009 no se pudo calcular la proporción de ocupados según grado de discapacidad en las otras versiones de la encuesta.

a aquellas personas en situación de discapacidad de menor grado, excluyendo a otros tipos más severos (O'Reilly, 2007).

Tabla 21 Nivel educacional

Nivel educacional	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Sin Educación Formal	5,1%	1,6%	4,1%	1,0%	3,9%	0,9%
Básica Incompleta	23,1%	10,8%	19,2%	10,7%	16,7%	9,5%
Básica Completa	14,0%	10,2%	16,3%	10,3%	12,5%	10,2%
Media Humanista Incompleta	13,9%	11,6%	15,0%	12,8%	13,7%	10,9%
Media Técnico Profesional Incompleta	2,3%	2,1%	2,3%	2,1%	2,5%	1,9%
Media Humanista Completa	17,4%	25,6%	18,2%	25,6%	21,8%	24,4%
Media Técnico Profesional Completa	6,7%	10,4%	9,2%	9,6%	6,5%	10,1%
Técnica o Universitaria Incompleta	5,3%	8,0%	4,5%	8,1%	6,9%	8,4%
Técnica o Universitaria Completa	12,3%	19,6%	11,2%	19,9%	14,9%	23,0%
Total	100%	100%	100%	100%	99,4%	99,3%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El nivel educacional de los trabajadores en situación de discapacidad es comparativamente menor al de los ocupados sin impedimentos. Particularmente ilustrativa de esta situación es que la proporción de trabajadores en situación de discapacidad con educación media incompleta o menos -durante el periodo examinado- alcanza en promedio un 54,9%. Esta cifra fluctúa desde su punto más alto en 2009, cuando alcanzó un 58,4% del total, hasta el 49,3% observado el año 2013. Por otro lado, la proporción de ocupados sin impedimentos de igual nivel educacional es significativamente menor, promediando un 35,5% entre los años 2009 y 2013, de lo que resulta una diferencia de alrededor de un 20% entre ambos grupos.

Particularmente alta, aunque con una tendencia a la baja, es la proporción de trabajadores en situación de discapacidad con educación básica incompleta. Este grupo representa una cifra cercana al 20% de la población en las 3 mediciones analizadas.

La educación media representa un porcentaje importante del nivel educacional de los trabajadores sin impedimentos, alcanzando un promedio de 35,2% desde el 2009 al 2013. Por su parte el porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad que posee el mismo nivel educacional es de un 26,6%, resultando una diferencia de 8,6% entre ambos grupos.

Finalmente, se observa que el porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad con educación universitaria completa es relevante, promediando desde el año 2009 al 2013 un 12,8% de la población. Sin embargo, es significativamente menor al de los trabajadores sin impedimentos en el mismo periodo, que alcanzan un promedio de 20,8%. De la brecha entre ambos grupos resulta una diferencia de 8,0%.

El nivel educacional de la fuerza de trabajo es relevante debido a que esta situación se correlaciona con la productividad y los empleos de mayor calidad. Sin embargo, el nivel educacional no es equivalente a un empleo de calidad, ya que puede haber profesionales con empleos de mala calidad y trabajadores de un nivel educacional no profesional con empleos de calidad. En ese sentido, es un indicador indirecto que sin implicar calidad a priori da luces respecto del tipo de puesto de trabajo que en general poseen las personas con niveles educacionales altos (Sehnbruch, 2004; Erhel & Guergoat-Larivière, 2010; Weller & Roethlisberger, 2011; Green & Mostafa, 2012).

Tabla 22 Oficio

Oficio	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Fuerzas Armadas	0,1%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	1,7%	2,7%	6,7%	5,0%	6,1%	4,3%
Profesionales, científicos e intelectuales	5,3%	11,0%	6,3%	11,6%	8,0%	11,7%
Técnicos profesionales de nivel medio	6,2%	9,9%	4,7%	7,5%	7,0%	9,0%
Empleados de oficina	5,0%	7,9%	5,4%	8,1%	6,4%	9,7%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	22,5%	17,4%	13,8%	15,3%	17,6%	16,6%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	6,0%	3,9%	6,7%	4,9%	6,3%	4,7%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otras	15,4%	14,0%	14,0%	13,9%	16,0%	15,3%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	8,7%	9,3%	6,3%	9,1%	5,9%	9,2%
Trabajadores no calificados	28,7%	23,4%	36,1%	24,3%	26,6%	19,4%
Total	99,6%	99,8%	100,0%	100,0%	99,9%	100,2%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Destaca que un 48,4% de los trabajadores en situación de discapacidad se desempeña en oficios relativos a los servicios, el comercio, o como trabajador no calificado en el periodo analizado. Si bien un 38,8% de trabajadores sin impedimentos se desempeña en los mismos oficios durante igual periodo, hay una diferencia de casi 10% entre ambos grupos. En particular destaca la amplia proporción de trabajadores en situación de discapacidad que se desempeñan como trabajadores no calificados, alcanzando el 2011 su valor más alto (36%). Durante el periodo analizado la proporción de trabajadores no calificados asciende a un 30,5%.



Como se observa en la tabla 22 la proporción de trabajadores de los servicios y vendedores del comercio es menos estable en el tiempo, en tanto fluctúa entre un 22,5% (2009) y un 13,8% (2011). La cantidad de ocupados sin impedimentos en igual periodo es en promedio un 16,4%.

Por otro lado, destaca la menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad desempeñándose como profesionales, científicos e intelectuales respecto los ocupados sin impedimentos en tales empleos. En particular, los trabajadores en situación de discapacidad promedian un 6,5% en el periodo examinado, mientras que los ocupados sin impedimentos están cerca de duplicar esta cifra con un 11,4%.

En ese sentido, y en el contexto de menor nivel educacional de la población en situación de discapacidad, es posible inferir la existencia de puestos de trabajo de menor calidad para este grupo. Esta situación coincide con el planteamiento de Barnes (Barnes, 1992), quién señala que los trabajadores en situación de discapacidad se concentran en el anillo periférico de la producción, es decir, aquel que posee los empleos mal remunerados, de poco estatus y malas condiciones de trabajo.

Tabla 23 Rama<sup>18</sup> de la economía

Rama	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13,2%	11,4%	10,6%	8,7%	9,9%	8,4%
B. Pesca			0,7%	0,9%	0,6%	0,7%
C. Explotación de minas y canteras	1,2%	2,2%	1,8%	2,8%	1,4%	2,8%
D. Industrias manufactureras	11,4%	10,2%	10,0%	10,1%	13,7%	11,2%
E. Suministro de electricidad, gas y agua	1,0%	0,7%	0,2%	0,8%	0,2%	0,6%
F. Construcción	7,3%	8,7%	8,8%	9,5%	6,8%	9,5%
G. Comercio al por mayor y al por menor	24,9%	20,9%	25,0%	21,8%	22,4%	18,7%
H. Hoteles y restaurantes			4,7%	3,6%	3,8%	4,4%
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,9%	7,9%	7,0%	7,7%	4,4%	7,9%
J. Intermediación financiera	5,6%	8,2%	0,9%	1,7%	0,8%	1,7%
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler			7,5%	6,9%	5,3%	6,7%
L. Administración pública y defensa			3,0%	4,2%	3,2%	4,3%
M. Enseñanza			4,7%	7,0%	6,1%	7,7%
N. Servicios sociales y de salud			2,9%	4,6%	4,4%	5,4%
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	27,3%	28,6%	2,7%	3,1%	5,2%	3,0%
P. Hogares privados con servicio doméstico			9,5%	6,6%	10,8%	6,2%
Q. Organizaciones y Órganos extraterritoriales			0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
X. No bien especificado	1,2%	1,1%	0,0%	0,1%	0,9%	0,7%
Total	100,0%	99,9%	100,0%	100,1%	99,9%	100,0%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Las ramas de la economía que de manera sostenida presentan una mayor concentración de trabajadores en situación de discapacidad son el comercio al por mayor y por menor, la industria manufacturera, la agricultura y el servicio doméstico. La proporción de trabajadores

<sup>18</sup> La equivalencia entre los años 2009 y los 2011 y 2013 no es exacta ya que a partir del año 2011 se pasó de un clasificador basado en la CIU rev. 2 a uno basado en la CIU rev. 3.

en situación de discapacidad que se desempeñan en el comercio desde el año 2009 al 2013 es de 24,1%; en la industria manufacturera un 11,7%; en la agricultura un 11,2%; y en los hogares con servicio doméstico un 10,2%. En conjunto, suman el 57,2% del total de los trabajadores en situación de discapacidad del periodo examinado. Cabe destacar que las brechas en distribución entre trabajadores con y sin impedimentos entre las distintas ramas de la economía no son significativas. Sin embargo, al comparar la distribución de las ramas descritas se observa que mientras el 57,2% de los trabajadores en situación de discapacidad se desempeña en el comercio, la industria manufacturera, la agricultura y en los hogares con servicio doméstico, los ocupados sin impedimentos en igual condición representan el 46,9%, es decir, una diferencia de 10,3%.

Cabe señalar que según la Fundación Sol (Durán & Kremerman, 2015), el 50% de los trabajadores que ganan el salario mínimo o menos se encuentran en la agricultura, industria manufacturera y el comercio, es decir, las ramas en que se concentran la mayor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad.

*Tabla 24 Situación de empleo*

Situación de empleo	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Patrón o empleador	3,4%	3,1%	3,3%	1,9%	2,6%	2,0%
Trabajador por cuenta propia	34,0%	19,5%	33,4%	19,9%	30,8%	19,0%
Empleado u Obrero del sector público	5,0%	5,6%	6,0%	6,2%	7,2%	7,2%
Empleado u Obrero de empresas públicas	3,3%	5,4%	3,1%	2,9%	3,0%	3,1%
Empleado u Obrero del sector privado	46,9%	60,4%	45,6%	62,2%	48,8%	63,9%
Servicio doméstico puertas adentro	0,7%	0,8%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
Servicio doméstico puertas afuera	5,9%	4,0%	7,4%	5,1%	6,3%	3,4%
FF.AA. y del Orden	0,5%	0,5%	0,5%	1,2%	0,2%	0,7%
Familiar no remunerado	0,3%	0,8%	0,6%	0,4%	0,9%	0,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Destaca la proporción de trabajadores por cuenta propia entre las personas en situación de discapacidad, así como lo estable de esta realidad en el tiempo. La cantidad de personas en situación de discapacidad en esta modalidad de empleo fluctúa entre un 34% el año 2009, y un 30,8% registrado el año 2013. En conjunto, las tres mediciones promedian un 32,7% de personas en situación de discapacidad que son trabajadores por cuenta propia. La proporción de trabajadores sin impedimentos en igual condición y periodo es 19,5%, resultando una diferencia de 13,3% entre ambos grupos. La relevancia de este dato cobra perspectiva cuando se analiza la brecha existente entre trabajadores con y sin impedimentos que se desempeñan como empleados u obreros del sector privado. El promedio de ocupados en situación de discapacidad que trabajan como empleados u obreros del sector privado entre los años 2009 y 2013 es de 47,1%, mientras que la proporción de trabajadores sin impedimentos en igual condición y periodo alcanza un 62,2%. Esto resulta en una diferencia de 15,1% entre ambos grupos, es decir, una magnitud similar a la observada en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Esta realidad sugiere, a la luz de lo desarrollado en el marco teórico, que entre las personas en situación de discapacidad ser trabajador por cuenta propia es la forma de solucionar la necesidad de trabajar cuando el mercado ordinario de trabajo no los absorbe (Sehnbruch, 2004; Rodgers, 2007; Deewan & Peek, 2007). Adicionalmente, esta modalidad permite la mantención de prestaciones sociales que en condiciones de trabajo formalizado serían difíciles de conservar (OIT & SOFOFA, 2003; Palet, 2009). Sin embargo, para que este tipo de emprendimientos sean exitosos se requiere, entre otras cosas, acceso a créditos y conocimientos técnicos a los que los trabajadores en situación de discapacidad pocas veces pueden acceder (OMS & BM, 2011). Así mismo, según datos de la Fundación Sol (2011), los trabajadores por cuenta propia en conjunto con los trabajadores de servicio doméstico puertas afuera, son las categoría ocupacionales con mayor cantidad de personas que perciben salario mínimo.

Tabla 25 Promedios salariales

Ingresos	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Promedio Ingreso Ocupación Principal	304.486,5\$	417.613,5\$	341.816,9\$	440.928,1\$	298.036,2\$	420.558,5\$
	Base: 272.637	Base: 6.092.935	Base: 189.946	Base: 6.509.292	Base: 223.504	Base: 6.817.786

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Como se observa en la tabla 25, la remuneración obtenida por la ocupación principal de los trabajadores en situación de discapacidad alcanza su menor valor el año 2013 y su mayor valor el año 2011. En conjunto, el promedio de ingresos de los trabajadores en situación de discapacidad en las tres mediciones examinadas es de \$314.779. Esta situación contrasta con la remuneración obtenida por los trabajadores sin impedimentos, que en promedio se encuentra \$111.500 por sobre este valor.

Esta situación coincide con lo sostenido por Zondek et al. (2006), respecto de que en el continente Latinoamericano la mayoría de las personas en situación de discapacidad que trabajan lo hacen en condiciones de informalidad, motivo por el que perciben bajos salarios o ninguno en absoluto. Las bajas remuneraciones de los trabajadores en situación de discapacidad (Barnes, Disability and Employment, 1992) implican que su capacidad de acceder a bienes y servicios se ve disminuida (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). Debido a que el dinero media el acceso a cuestiones como el consumo y el ocio, entre otros, es que afecta también cuestiones subjetivas como el desarrollo de la identidad. En ese sentido, trasciende a la dimensión puramente material (Méda, 1996; Bauman, 2000).

Tabla 26 Sistema previsional

Sistema previsional	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Afiliado y cotizando	50,4%	66,7%	53,6%	69,2%	57,0%	71,6%
Afiliado sin cotizar	20,0%	11,7%	24,8%	14,1%	21,7%	15,3%
No afiliado	29,6%	21,6%	21,6%	16,7%	21,2%	13,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 277.565	Base: 6.029.624	Base: 196.559	Base: 6.682.133	Base: 231.395	Base: 6.851.934

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

En promedio un 53,7% de los trabajadores en situación de discapacidad se encuentran afiliados y cotizando en algún sistema de pensiones. Se observa una tendencia en el tiempo a mejorar la situación previsional de ambos grupos en tanto aumenta el porcentaje de afiliados y cotizantes y disminuye la cantidad de aquellos que no cotizan. No obstante, hay una brecha entre las poblaciones en análisis: el promedio de trabajadores sin impedimentos afiliados y cotizando es de 69,2%, cifra 15,5 puntos porcentuales mayor que la de los trabajadores en situación de discapacidad.

Por otro lado, un porcentaje importante de los ocupados en situación de discapacidad se encuentra no afiliado a algún sistema de previsión, promediando desde el año 2009 al 2013 un 24,1%, es decir, casi un cuarto de la población trabajadora con impedimentos. Si a esto se le suma el 22,2% que durante el mismo periodo a pesar de encontrarse afiliado no cotizaba, se observa que un 46,3% de los trabajadores en situación de discapacidad poseen una situación deficitaria en el ámbito previsional. Cabe señalar que la cantidad de trabajadores sin impedimentos que se encuentra en la misma condición asciende solo a un 30,8%.

El sistemas de pensiones adquiere especial importancia en Chile en tanto el ahorro previsional es individual y no es un derecho universal otorgado por el Estado (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En ese sentido, una posible explicación de la menor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad que se encuentran afiliados al sistema de pensiones es la alta prevalencia de trabajadores por cuenta propia observada en este grupo, cuestión que afecta la calidad de vida y la disponibilidad de ingresos una vez terminada la vida laboral.

Tabla 27 Sistema de salud

Sistema de salud	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Sistema Público grupo A	32,6%	18,0%	35,0%	23,0%	30,3%	18,0%
Sistema Público grupo B	28,7%	28,2%	33,8%	27,9%	25,9%	25,0%
Sistema Público grupo C	10,7%	13,6%	9,0%	12,9%	11,6%	14,3%
Sistema Público grupo D	7,5%	8,5%	5,3%	9,0%	11,2%	11,3%
Sistema Público no sabe grupo	5,0%	6,0%	4,1%	4,6%	3,6%	5,7%
F.F.A.A. y del orden	0,9%	1,9%	0,9%	1,4%	1,0%	1,6%
ISAPRE	8,5%	16,9%	8,3%	16,1%	11,7%	18,0%
Ninguno (particular)	3,4%	4,2%	2,0%	3,1%	2,0%	3,1%
Otro Sistema. Especifique	0,3%	4,0%	0,4%	0,5%	1,2%	0,9%
No sabe	2,4%	2,4%	1,2%	1,5%	1,5%	2,1%
Total	100%	104%	100%	100%	100%	100%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La gran mayoría de los trabajadores en situación de discapacidad forma parte del sistema público de salud, cuestión que se refleja en que en promedio el 84,8% de los mismos está afiliado al Fondo Nacional de Salud (FONASA). El porcentaje de trabajadores sin impedimentos en igual condición es 75,3%, resultando una diferencia de 9,4% entre ambos grupos. Sin embargo, la diferencia más significativa radica en que desde el año 2009 al 2013 la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad atendidos en el tramo A, es decir, aquellos que son “personas indigentes o carentes de recursos; beneficiarios de pensiones básicas solidarias; o causantes de subsidio familiar”<sup>19</sup> haya promediado un 32,6% cifra que solo alcanza al 19,7% de los trabajadores sin discapacidad. El grupo B le sigue en importancia, no obstante lo cual la brecha entre ambos grupos es menor.

<sup>19</sup> Preguntas frecuentes en Superintendencia de Salud [en línea] <<http://www.supersalud.gob.cl/consultas/570/w3-propertyvalue-4008.html>> [Consulta: 16/11/2015].

Igualmente significativa es la brecha entre los trabajadores con y sin impedimentos que se encuentran afiliados a una Institución de Salud Previsional (ISAPRES). Los ocupados en situación de discapacidad promedian un 9,5% en el quinquenio examinado mientras que los ocupados sin impedimentos corresponden al 17,0% de la población.

A este respecto, Sehnbruch (2004) evalúa la calidad de los servicios de salud en función del proveedor. La afiliación al sistema privado es la que mejor se evalúa, debido a que la autora sostiene que generalmente provee de mejores servicios que el sistema público. En ese contexto, se observa que los trabajadores en situación de discapacidad se atienden de manera mayoritaria en el sistema público de salud, motivo por el que cuentan con peores condiciones de atención que la de trabajadores sin impedimentos. Igualmente significativo es que la mayoría de ellos se concentra en el tramo A.

*Tabla 28 Tipo de jornada según horas trabajadas*

Cantidad de horas trabajadas	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Jornada parcial	28,9%	16,5%	29,8%	16,5%	28,7%	16,3%
Jornada ordinaria	43,4%	55,3%	46,7%	59,4%	45,9%	60,1%
Jornada excesiva	27,7%	28,2%	23,5%	24,1%	25,4%	23,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 283.531	Base: 6.162.639	Base: 190.401	Base: 6.615.722	Base: 221.948	Base: 6.879.246

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El tipo de jornada según horas trabajadas es una de las cualidades de los empleos más estables en el periodo examinado. La cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con jornadas parciales desde el año 2009 al 2013 se encuentra en torno al 29%, sin grandes fluctuaciones; la jornada ordinaria en torno al 45%; y la excesiva en torno al 25%.

Debido a que la cantidad de trabajadores sin impedimentos con jornada ordinaria en el mismo periodo asciende a aproximadamente un 58%, se observa una brecha de más del 12% entre ambos grupos respecto de este tipo de jornada. El que la magnitud de la diferencia entre trabajadores con jornadas ordinarias y parciales sea similar sugiere que la menor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con jornadas ordinarias de trabajo es absorbida por las jornadas parciales de trabajo.



Según Farné (2003) para saber si la mayor proporción de trabajadores en situación de discapacidad a tiempo parcial es indicativa de menor calidad, es necesario dar cuenta si esta situación es de carácter voluntario o involuntario. Sin embargo, teniendo en cuenta que muchas veces las expectativas y los marcos culturales, entre otros factores (Weller & Roethlisberger, 2011) influyen en la evaluación subjetiva de este tipo de condiciones, es que se relevan los efectos objetivos de las jornadas parciales de trabajo tales como la obtención de un menor salario.

*Tabla 29 Desea trabajar más horas*

<b>Desea trabajar más horas</b>	<b>2009</b>		<b>2011</b>		<b>2013</b>	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Sí, ahora mismo	29,4%	21,3%	47,7%	40,7%	40,1%	39,3%
Sí, en otra época del año	4,4%	2,7%	5,3%	3,5%	6,7%	5,1%
No	66,2%	76,0%	47,0%	55,9%	52,8%	55,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	99,4%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

A diferencia de la cantidad de horas efectivamente trabajadas, la disposición a trabajar más horas de manera inmediata posee un carácter menos estable. Su menor valor es alcanzado el 2009 (29,4%), en tanto el valor más alto es de un 47,7% el año 2011. Por otro lado, la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad dispuestos a trabajar más horas en otra época del año representa una proporción menor que la de aquellos ocupados que se encuentran subempleados, promediando un 5,5% en la totalidad del periodo examinado. Más allá de la variabilidad de estas cifras se puede decir que en promedio un 44,5% de las personas en situación de discapacidad declara estar dispuesto a extender su jornada laboral. La cantidad de trabajadores sin impedimentos en igual condición es de 37,5%, resultando una diferencia de 7,0% entre ambos grupos.

A este respecto, Weller et al. (2011) señalan que el trabajo parcial involuntario se encuentra correlacionado positivamente con la insatisfacción en el empleo. En este contexto, se observa que una proporción cercana al 50% de trabajadores en situación de discapacidad es

susceptible de poseer una menor satisfacción en sus empleos debido al tipo de jornada en el que se desempeñan.

Tabla 30 Posesión de contrato

Posee contrato	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Sí, firmó	68,6%	78,5%	73,6%	83,1%	78,3%	84,2%
Sí, pero no ha firmado	2,0%	2,3%	0,8%	1,4%	1,5%	1,3%
No tiene	28,4%	17,6%	23,5%	13,9%	18,8%	12,7%
No se acuerda o no sabe si firmó contrato	1,0%	1,6%	2,1%	1,6%	0,9%	1,3%
Total	100%	100%	100%	100%	99,5%	99,5%
	Base: 181.228	Base: 4.881.510	Base: 123.909	Base: 5.228.822	Base: 156.160	Base: 5.529.330

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Se observa una tendencia al aumento de la cantidad de trabajadores dependientes con contrato firmado, a la vez que una disminución en la cantidad de trabajadores dependientes sin contrato firmado. Específicamente para el caso de los trabajadores dependientes en situación de discapacidad, los valores fluctúan desde un 68,6% de ocupados con contrato firmado el año 2009 hasta un 78,3% en igual condición el año 2013. En conjunto, la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con contrato firmado durante el periodo examinado promedia un 73,5%. La cantidad de trabajadores sin impedimentos en igual condición y periodo es de 81,9%, resultando una diferencia de 8,4% entre ambos grupos.

Así mismo, el año 2009 se observa la mayor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad sin contrato de trabajo, con un 28,4%. El año 2013, esta cifra decrece y llega solo a un 18,8%, de modo que se observa un positivo proceso de formalización en los trabajadores dependientes en situación de discapacidad. No obstante, un 23,6% los trabajadores dependientes en situación de discapacidad no poseen contrato de trabajo en el quinquenio investigado. Los ocupados sin impedimentos en igual condición y periodo promedian 14,7%, resultando una diferencia de 8,8%.

Cabe destacar que esta diferencia es significativa dentro del grupo de trabajadores dependientes, en tanto Weller et al. (2011) da cuenta de que el contrato es un buen *proxy* para

determinar otros aspectos de la calidad de los empleos, debido a que se correlaciona positivamente con diferentes variables asociadas a la misma. En ese contexto, se observa que los trabajadores en situación de discapacidad dependientes presentan una menor calidad en relación con sus condiciones de trabajo respecto de los ocupados sin impedimentos.

*Tabla 31 Tipo de contrato*<sup>20</sup>

Tipo de contrato	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Plazo indefinido	60,8%	68,6%	69,6%	76,0%	72,2%	74,6%
Plazo fijo	39,2%	31,4%	30,4%	24,0%	27,5%	25,2%
Total	100%	100%	100%	100%	99,7%	99,8%
	Base: 181.228	Base: 4.881.510	Base: 123.909	Base: 5.228.822	Base: 156.160	Base: 5.529.330

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Sobre el tipo de contrato se observa la misma tendencia a mejorar las condiciones desde el año 2009 al 2013 descrita respecto de la posesión de contrato. Así, observamos que la menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad dependientes con contrato indefinido es de un 60,8% el año 2009, cifra que aumenta de manera progresiva llegando a un 72,2% el año 2013. En promedio se obtiene un 67,5% de trabajadores en situación de discapacidad con una relación contractual de tipo indefinido. La proporción de ocupados sin impedimentos en igual condición y periodo es de 73,1%, resultando una diferencia de 5,5%.

Una tendencia a la baja se identifica en la proporción de trabajadores en situación de discapacidad con contrato a plazo fijo, la que va de un 39,2% el año 2009 a un 27,5% el año 2013. Durante todo el periodo examinado se registra en promedio un 32,4% de los trabajadores en situación de discapacidad con este tipo de relación contractual. Por su parte los ocupados sin impedimentos en igual condición representan el 26,9%, resultando una diferencia de un 5,5%.

<sup>20</sup> En la versión 2009 las opciones de respuesta de tipo de contrato incluyen, además de los contratos a plazo indefinido y plazo fijo, el “por obra, faena o servicio”, “de aprendizaje”, “servicios transitorios” y “subcontratación”. Sin embargo, debido a que en las versiones siguientes las opciones son los contratos a plazo indefinido y plazo fijo, es que se optó por agruparlos bajo esta última categoría, motivo por el que la equivalencia no es exacta.

Como se señaló, la estabilidad de la situación laboral afecta el bienestar subjetivo y objetivo de los trabajadores, pero sobre todo impacta en su capacidad de adquirir compromisos y proyectos de largo plazo (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011). En consecuencia, la mayor cantidad de contratos a plazo fijo en los trabajadores dependientes en situación de discapacidad puede ser interpretada como indicador de una menor calidad de sus empleos. Sin embargo, hay autores que sostienen que la estabilidad en los contratos de trabajo no asegura calidad en otros ámbitos de la vida laboral. Al respecto, la Fundación Sol (Durán, Kremmerman, & Paéz, 2013) indica que un 60% de los trabajadores con contrato indefinido gana el ingreso mínimo.

*Tabla 32 Tipo de jornada*

Tipo de jornada	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Jornada completa	74,1%	83,5%	78,1%	85,7%	78,7%	85,6%
Jornada parcial	19,6%	11,2%	17,3%	8,6%	13,6%	8,6%
Jornada prolongada	6,3%	5,2%	3,6%	4,7%	5,3%	4,4%
Total	100%	100%	99%	99%	98%	99%
	Base: 181.228	Base: 4.881.510	Base: 123.909	Base: 5.228.822	Base: 156.160	Base: 5.529.330

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El tipo de jornada según el contrato de trabajo es una variable estable durante el periodo examinado. En el caso de los trabajadores en situación de discapacidad un 74,1% tiene jornada completa el año 2009, cifra que aumenta levemente el año 2013 al registrar un 78,7%. De los que resulta que en promedio la proporción de trabajadores en situación de discapacidad con contrato por jornada completa es de 77%. En tanto la de los ocupados sin impedimentos en igual periodo es de 84,9%.

Se observa una importante cantidad de trabajadores en situación de discapacidad contratados a tiempo parcial, relación contractual que alcanza su mayor valor el año 2009 (19,6%). Esta cifra decrece progresivamente, llegando a un 13,6% el año 2013. El promedio de los trabajadores en situación de discapacidad contratados en esta modalidad es de 16,8%, mientras que la proporción de ocupados sin impedimentos en igual condición es de 9,5%.

Al igual que lo sostenido respecto de las horas efectivamente trabajadas, se observa que una menor presencia de trabajadores en situación de discapacidad con jornadas completas de trabajo puede entenderse como una situación perjudicial en tanto implica menores ingresos e insatisfacción con los trabajos (Weller & Roethlisberger, 2011).

*Tabla 33 Tipo de horario*

Tipo de horario	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Sólo diurna	79,4%	82,4%	83,0%	85,1%	84,3%	84,2%
Sólo nocturno	3,8%	1,8%	1,6%	1,8%	2,8%	1,5%
Rotativa o turnos	16,8%	15,8%	15,4%	13,0%	12,1%	13,9%
Total	100%	100%	100%	100%	99,2%	99,6%
	Base: 181.228	Base: 4.881.510	Base: 123.909	Base: 5.228.822	Base: 156.160	Base: 5.529.330

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La mayoría de los trabajadores tiene un horario diurno de trabajo. Específicamente, durante el periodo examinado un 82,2% de los ocupados en situación de discapacidad trabaja en jornadas diurnas; un 2,7% jornadas nocturnas; y un 14,8% rotativas o turnos. Se observa que no hay diferencias significativas entre uno y otro grupo, aunque los trabajadores en situación de discapacidad presentan una proporción ligeramente mayor de trabajadores en horarios no diurnos.

Esta realidad implica que las personas en situación de discapacidad con horarios no diurnos tienen una mayor dificultad para realizar otro tipo de actividades además de las laborales debido a que poseen jornadas de trabajo que van a contramano de las que la mayoría de las personas tiene. Por otro lado, esto dificulta también el vincularse con personas que no comparten su mismo tipo de horario debido a la dificultad para coincidir en los tiempos de esparcimiento (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

Tabla 34 Temporalidad de la ocupación

Ocupación de tipo	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Permanente	64,6%	74,4%	65,8%	74,0%	72,9%	78,3%
De temporada o estacional	14,5%	11,9%	13,8%	11,6%	10,1%	8,4%
Ocasional o eventual	15,7%	8,9%	14,7%	7,8%	11,6%	6,7%
A prueba	0,8%	0,9%	0,7%	0,8%	0,3%	0,7%
Por plazo o tiempo determinado	4,3%	3,8%	5,1%	5,8%	4,6%	5,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La temporalidad de la ocupación presenta relativa estabilidad durante las dos primeras mediciones examinadas. En el caso de los trabajadores en situación de discapacidad, la proporción más baja de trabajadores con ocupación de tipo permanente es de un 64,6% el año 2009, cifra que llega a un 72,9% el año 2013. La proporción de trabajadores en situación de discapacidad con empleos de tipo permanente durante el periodo examinado es en promedio un 67,8%. En tanto la proporción de ocupados sin impedimentos en igual condición y periodo es de 75,6%, resultando una diferencia de 7,8% entre ambos grupos.

Por otro lado, entre el año 2009 y el año 2013 las personas en situación de discapacidad con empleos de temporada o estacional se encuentran en torno al 12%. Por su parte los trabajadores en situación de discapacidad que se desempeñan en trabajos de tipo ocasional o eventual en igual periodo se encuentran en torno al 14% promedio. Se observa una tendencia a la disminución en ambos tipo de estacionalidad, ya que el año 2009 tanto los empleos estacionales como eventuales se encontraban en torno al 15%, mientras que en el año 2013 registraron valores cercanos al 11%. Cabe destacar que las principales diferencias entre trabajadores con y sin impedimentos se da en el plano de los empleos de tipo ocasional o eventual, dado que a pesar de que la población en situación de discapacidad presenta una mayor proporción de trabajadores de tipo estacional, no difieren de manera significativa de los valores alcanzados por los trabajadores sin impedimentos. En tanto, los ocupados sin impedimentos alcanzan una proporción de 7,8% de trabajadores de tipo ocasional o eventual

en el periodo estudiado, resultando una brecha de 6,2% respecto de los trabajadores en situación de discapacidad.

*Tabla 35 Antigüedad de la ocupación principal*

Duración en su actual ocupación	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Más de 5 años	46,1%	40,8%	56,1%	45,5%	58,4%	46,9%
Entre 3 y 5 años	12,7%	12,3%	11,2%	16,3%	11,6%	17,0%
Menos de 3 años	41,2%	47,0%	32,7%	38,2%	30,1%	36,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 284.827	Base: 6.212.596	Base: 195.016	Base: 6.634.758	Base: 235.830	Base: 6.985.808

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Se observa que la mayoría de los trabajadores en situación de discapacidad presentan mayor antigüedad en sus puestos de trabajo que los ocupados sin impedimentos, cuestión que a diferencia del resto de las variables examinadas, implica que los primeros se encuentran en una mejor posición que los segundos. Se observa que esta situación es estable y se profundiza en el tiempo, ya que un 46,1% de los trabajadores en situación de discapacidad posee más de 5 años de antigüedad el año 2009 y un 58,4% el año 2013. Durante el periodo examinado, la proporción de trabajadores en situación de discapacidad con este nivel de antigüedad es de un 53,5% promedio. Por su parte los ocupados sin impedimentos en igual condición y periodo promedian un 44,4%, resultando una diferencia de 9,1%.

Los trabajadores con y sin impedimentos con 3 a 5 años de antigüedad presentan una distribución semejante, aunque hay una menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad en este rango de antigüedad. Los valores fluctúan entre un 12% para los ocupados con impedimentos y un 15% para los trabajadores sin impedimentos.

Por su parte, la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con menos de 3 años de antigüedad en el periodo examinado es de un 34,7%. La cantidad de trabajadores sin impedimentos en igual periodo es de 40,4%, resultando una diferencia de 5,8%.

Teniendo en cuenta que uno de los efectos de la poca absorción de personas en situación de discapacidad por parte del mercado ordinario de trabajo es la proliferación del trabajo independiente en condición de refugio (OIT & SOFOFA, 2003; Palet, 2009), y la menor

calidad que en términos comparativos presentan los ocupados con impedimentos en todas las otras variables asociadas a la calidad de los empleos, es que la mayor duración en los puestos de trabajo no es necesariamente algo positivo.

*Tabla 36 Capacitaciones*<sup>21</sup>

<b>Ha sido capacitado</b>	<b>2009</b>		<b>2011</b>		<b>2013</b>	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Si ha sido capacitado	15,5%	16,2%	Sin Dato	Sin Dato	13,7%	15,0%
No ha sido capacitado	84,5%	83,8%	Sin Dato	Sin Dato	86,3%	85,0%
Total	100%	100%	Sin Dato	Sin Dato	100%	100%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: Sin Dato	Base: Sin Dato	Base: 235.236	Base: 6.937.079

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La cantidad de trabajadores con y sin impedimentos que han sido capacitados es equivalente. Para ambos grupos la proporción entre los años 2009 y 2013 se encuentra en torno al 15%, aunque con menor presencia de trabajadores en situación de discapacidad. En consecuencia, este ítem puede ser evaluado de manera negativa, en tanto una cifra cercana 85% de la población no ha sido capacitada. La mayor brecha en la calidad de los empleos puede ser apreciada en la CASEN 2009, donde se observa que el porcentaje de capacitados al interior de la empresa de personas en situación de discapacidad es de 9,4%. En tanto la cantidad de ocupados sin impedimentos en igual condición es de 11,7%.

Debido a que el nivel de capacitación se encuentra correlacionado con los ingresos y la posesión de contrato (Weller & Roethlisberger, 2011), la menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad capacitados dentro y fuera de la empresa puede interpretarse como una menor calidad en los empleos.

<sup>21</sup>La forma de preguntar y opciones de respuesta son diferentes en las distintas versiones de CASEN. Específicamente, la CASEN 2009 permite distinguir si la capacitación ha sido realizada al interior de la empresa, producto de un programa público, financiamiento individual, entre otros. Por otro lado, la CASEN 2013, permite distinguir si la capacitación es laboral, de emprendimiento, o en oficios. En ese sentido esta última no permite establecer la calidad de los empleos porque no se sabe si son realizados al interior de la relación laboral. Finalmente, la CASEN 2011 no posee preguntas asociadas a este ítem. En consecuencia las equivalencias no son exactas.



Tabla 37 Participación en sindicatos<sup>22</sup>

Participa de un sindicato	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Participa	1,1%	1,4%	0,7%	0,7%	0,9%	1,1%
No participa	98,9%	98,6%	99,3%	99,3%	99,1%	98,9%
Total	100%	100%	99%	100%	100%	100%
	Base: 291.807	Base: 6.345.074	Base: 197.422	Base: 6.716.615	Base: 237.722	Base: 7.035.968

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La participación en sindicatos es baja en ambos grupos. Aquellos que participan de algún sindicato corresponden al 1% de la población. Esta cifra es ligeramente menor en los trabajadores en situación de discapacidad.

La menor sindicalización puede ser considerado como un indicador de menor calidad de empleo en tanto implica una débil posibilidad de diálogo entre empleadores y trabajadores (Weller & Roethlisberger, 2011). En consecuencia, el ámbito de participación sindical puede ser considerado deficitario en ambos grupos, aunque ligeramente inferior en lo que a calidad se refiere en la población en situación de discapacidad (Muñoz, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2011).

## 5.2 Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad

A continuación se presentan los resultados de la distribución en los distintos niveles de calidad de empleo asociados a los sub índices de salario, beneficios sociales, equilibrio entre trabajo y vida, estabilidad, posición profesional e índice global de calidad de empleo, comparando en cada caso la posición de trabajadores con y sin impedimentos. Debido a que se aplicaron dos índices derivados de la situación ocupacional, es que se diferencia entre trabajadores dependientes e independientes.

<sup>22</sup>La forma de preguntar y opciones de respuesta son diferentes en las distintas versiones de CASEN. Específicamente, una de las opciones de respuesta de la versión 2009 a la pregunta “t18a: ¿Participa actualmente en alguna organización o grupos organizados?”, es el “sindicato”; en la versión 2011 es “agrupación ideológica o corporativa”; y en la 2013 “Agrupación corporativa (sindicato, asociación gremial, etc.)”. Por otro lado, mientras las versiones 2011 y 2013 contienen una sola pregunta relativa a participación en organizaciones, las CASEN 2009 posee 2. Esta investigación solo contabilizó aquellos que respondieron afirmativamente participar en un sindicato en la primera pregunta. En consecuencia, las equivalencias no son exactas.

Tabla 38 Nivel de salario de trabajadores dependientes

Año/Nivel de Salario	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	69,7%	56,8%	71,8%	54,9%	66,5%	59,6%
Medio	20,9%	26,2%	17,2%	27,6%	22,3%	25,4%
Alto	9,4%	17,0%	11,0%	17,5%	11,2%	15,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 175.318	Base: 4.772.032	Base: 121.394	Base: 5.117.679	Base: 149.477	Base: 5.416.632

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El siguiente sub índice mide el nivel de salario de los trabajadores. Para esto utiliza la variable ingreso en la ocupación principal en tramos definidos en función del salario mínimo vigente en cada año de medición. El primer tramo corresponde a menos de 1,5 Salario Mínimo Legal (SML), el segundo entre 1,5 y 3 SML, y el tercero a más de 3 SML. Esto en pesos equivale a \$247.500 el año 2009, \$273.000 el año 2011, y \$315.000 el año 2013.

El nivel de ingreso de los trabajadores asalariados es bajo, independiente de la existencia de impedimentos. Esto se expresa en que la cantidad de trabajadores dependientes de bajo nivel salarial es siempre superior al 50%. En este contexto, son los trabajadores en situación de discapacidad los que comparativamente se encuentran en peor situación. La mayor cantidad de trabajadores con impedimentos de bajo salario se registra el 2011, año en que alcanzan un 71,8% del total. El bajo nivel de ingreso asociado a los trabajadores en situación de discapacidad se refleja en que durante las tres mediciones examinadas un promedio de 69,3% de dicha población haya obtenido un bajo nivel salarial. Por su parte, los ocupados sin impedimentos en igual condición y periodo presentan un promedio de 57,1% en los tres periodos, resultando una brecha de 12,3% entre ambos grupos.

Los trabajadores de salarios altos representan una minoría en ambos grupos. Específicamente, se encuentran en torno al 10% de los trabajadores en situación de discapacidad. En tanto los ocupados sin impedimentos de ingresos altos alcanzan cifras cercanas al 16%.

Tabla 39 Nivel de salario de trabajadores independientes

Año/ Nivel de Salario	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	56,3%	35,9%	59,0%	37,7%	86,4%	69,6%
Medio	27,8%	30,2%	24,1%	31,2%	8,3%	18,2%
Alto	15,9%	33,8%	16,9%	31,1%	5,3%	12,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 97.319	Base: 1.320.903	Base: 68.552	Base: 1.391.613	Base: 73.986	Base: 1.400.125

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El nivel de salario para los trabajadores independientes en situación de discapacidad también es desfavorable, ya que la cantidad de los mismos con bajos ingresos se encuentra en torno al 58% durante los años 2009 y 2011. En igual periodo, los trabajadores sin impedimentos alcanzan un promedio cercano al 37%, resultando una diferencia de casi 21% entre ambos. Para ambos grupos la cantidad de trabajadores de bajos salarios se dispara el año 2013, alcanzando un 86,4% los trabajadores con impedimentos y 69,6% los trabajadores sin impedimentos.

Un comportamiento similar se observa en los trabajadores de niveles salariales altos, ya que permanecen relativamente estables en las dos primeras mediciones pero se reducen el año 2013. Específicamente, un promedio de 16,4% de los trabajadores independientes en situación de discapacidad posee salarios de alto nivel en los años 2009 y 2011. Sin embargo, esta cantidad se reduce a un 5,3% el año 2013. De manera similar, los independientes de altos ingresos sin impedimentos promedian un 32,5% en los años 2009 y 2011, pero su proporción disminuye a un 12,2% el año 2013.

Tabla 40 Nivel de beneficios sociales de trabajadores dependientes

Año/Nivel de Beneficios sociales	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	18,7%	13,4%	11,8%	9,0%	10,9%	7,0%
Medio	16,6%	8,8%	13,4%	8,7%	13,4%	8,6%
Alto	64,7%	77,8%	74,8%	82,3%	75,8%	84,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 168.529	Base: 4.463.662	Base: 121.125	Base: 5.029.068	Base: 148.083	Base: 5.179.728

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El sub índice de beneficios sociales mide el nivel de protección de los trabajadores en los ámbitos de salud y previsión. En el sistema de previsión esto se evalúa en función de si el trabajador se encuentra afiliado y cotizando en algún sistema de pensión, si está afiliado y no cotizando, o si no se ha afiliado. En tanto en el sistema de salud la valoración está dada por el tipo de proveedor del servicio: si es privada se encuentra en mejor condición que alguien que se atiende en el sistema público (FONASA). Así mismo, los que se atienden por FONASA están en mejor situación que los que no poseen seguro de salud.

A lo largo de las tres mediciones examinadas se observa un alto nivel de beneficios sociales en los trabajadores dependientes. Así mismo, hay una tendencia a mejorar la calidad de los mismos, en tanto sus niveles más bajos son registrados el año 2009 y los más altos el año 2013. Sin embargo, existe una brecha entre los trabajadores dependientes en situación de discapacidad y los sin impedimentos: mientras los trabajadores en situación de discapacidad alcanzan un promedio de 71,7% en beneficios sociales de alto nivel, los ocupados sin impedimentos en igual periodo y condición representan el 81,5%, resultando una diferencia de casi 10%.

*Tabla 41 Nivel de beneficios sociales de trabajadores independientes*

Año/Nivel de Beneficios sociales	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	43,6%	47,2%	37,2%	43,2%	40,6%	37,2%
Medio	31,9%	25,1%	43,8%	31,8%	39,6%	38,2%
Alto	24,4%	27,7%	19,0%	25,0%	19,8%	24,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 100.062	Base: 1.307.590	Base: 70.538	Base: 1.423.916	Base: 75.214	Base: 1.375.115

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

En tanto en los trabajadores independientes se observa que, a diferencia otros sub índices, durante el transcurso de los años 2009 y 2011 en cuanto a beneficios sociales los trabajadores sin impedimentos se encuentran en peor condición que sus pares en situación de discapacidad. Esta situación se revierte el año 2013 cuando los trabajadores independientes en situación de discapacidad vuelven a poseer una mayor proporción de características comparativamente más vulnerables. Más allá de las diferentes brechas entre ambos grupos,

cabe destacar que un porcentaje a aproximado de 40% de los trabajadores independientes posee un bajo nivel de beneficios sociales.

La proporción de trabajadores en situación de discapacidad con beneficios sociales de nivel medio es superior a la de los trabajadores sin impedimentos. Esta alcanza una proporción cercana al 38% durante todo el periodo.

Finalmente se observa que los trabajadores independientes en situación de discapacidad con beneficios sociales altos alcanzan una proporción de aproximadamente un 21% durante las tres mediciones analizadas. En tanto los trabajadores sin impedimentos registran una cifra cercana al 26%, es decir, una diferencia de casi 5%.

*Tabla 42 Nivel de balance entre trabajo y vida de trabajadores dependientes*

Año/Nivel de Balance entre trabajo y vida	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	9,5%	7,1%	5,4%	5,7%	7,9%	6,3%
Medio	21,4%	21,4%	17,7%	18,6%	18,9%	17,4%
Alto	69,1%	71,5%	76,9%	75,7%	73,2%	76,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 177.830	Base: 4.781.218	Base: 117.965	Base: 5.149.776	Base: 141.188	Base: 5.390.299

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El sub índice de equilibrio entre trabajo y vida mide la capacidad del trabajador para realizar otras actividades además de la laboral, así como también la disponibilidad horaria para relacionarse con otras personas. En el caso de los trabajadores independientes esto implica la cantidad de horas trabajadas, y el tipo de horario de la relación contractual. Las jornadas son definidas de acuerdo a lo establecido en legislación chilena, en la que menos de 30 horas semanales constituyen una jornada parcial, y más de 30 hasta 45 horas semanales una jornada ordinaria. Por último, se considera que una jornada que supera las 45 horas semanales es excesiva. En el tipo de horario se observa si es de carácter diurno, nocturno, o por turnos. Por otro lado, los trabajadores independientes solo contemplan el tipo de jornada, porque no poseen una variable de tipo de horario.

Se observa que el nivel de balance entre el trabajo y vida no presenta brechas significativas entre ambos grupos de trabajadores dependientes. En ese sentido, al igual que en el sub índice

de beneficios sociales, la mayoría de trabajadores dependientes posee un buen nivel de equilibrio entre trabajo y vida. La menor proporción de trabajadores con un alto balance es registrada el año 2009, cuando los trabajadores con impedimentos alcanzaron un 69,1%. En el mismo año se alcanza la mayor proporción de trabajadores con impedimentos de bajo nivel de equilibrio entre trabajo y vida, con casi un 10%.

El buen nivel de equilibrio entre trabajo y vida durante la totalidad del periodo se expresa en que la proporción de trabajadores con impedimentos en esta situación es, en promedio, de 73,1%. En tanto un 74,5% de los trabajadores sin impedimentos se encuentra en igual condición.

*Tabla 43 Nivel de balance entre trabajo y vida de trabajadores independientes*

Año/Nivel de Balance entre trabajo y vida	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	31,5%	36,8%	28,7%	31,6%	40,6%	37,2%
Medio	45,3%	31,7%	46,3%	34,7%	39,6%	38,2%
Alto	23,2%	31,5%	25,1%	33,7%	19,8%	24,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 104.334	Base: 1.353.708	Base: 71.266	Base: 1.440.043	Base: 75.214	Base: 1.375.115

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

La distribución del balance entre el trabajo y vida de los trabajadores independientes en situación de discapacidad es menos favorable que la de los trabajadores dependientes: una proporción cercana al 30% entre los años 2009 y 2011 posee un bajo nivel, cantidad que asciende a un 40,6% durante el año 2013. Por otro lado, los trabajadores independientes sin impedimentos promedian una cifra cercana al 35% en este nivel durante todo el periodo.

El equilibrio medio entre trabajo y vida es alcanzado por un 45,8% de los independientes en situación de discapacidad en el transcurso de los años 2009 y 2011. En tanto los trabajadores sin impedimentos en igual condición y periodo promedian un 33,2%, resultando una diferencia de 12,6% entre ambos. En el año 2013, ambos grupos poseen una proporción de trabajadores con balance medio en torno al 39%.

Finalmente, en las dos primeras mediciones examinadas los trabajadores independientes en situación de discapacidad con un nivel alto de balance entre trabajo y vida alcanzan una

proporción cercana al 24%. En tanto los trabajadores independientes sin impedimentos en igual condición alcanzan un 32,6%. El año 2013 disminuye la cantidad de ambos grupos que posee un nivel alto de equilibrio entre trabajo y vida, llegando hasta un 20% para los trabajadores independientes en situación de discapacidad, y un 25% para los trabajadores sin impedimentos. Esta situación incide en que durante este año la brecha entre ambos grupos se reduce a su menor nivel, con una cifra cercana al 5%.

*Tabla 44 Nivel de estabilidad de trabajadores dependientes*

Año/Nivel de Estabilidad	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	31,8%	23,6%	27,6%	21,1%	20,0%	17,9%
Medio	31,6%	35,7%	28,4%	29,5%	28,5%	30,3%
Alto	36,6%	40,8%	44,0%	49,5%	51,5%	51,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 172.782	Base: 4.608.724	Base: 119.659	Base: 5.018.866	Base: 150.054	Base: 5.312.036

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El sub índice de estabilidad evalúa el nivel de seguridad asociado a los empleos. En el caso de los trabajadores dependientes esto se asocia al nivel de regularización de la relación contractual, así como la extensión temporal de la misma. Pero también contempla la antigüedad de la ocupación en la que se desempeñan y el horizonte temporal de la misma. En concreto, observa la posesión o no posesión de un contrato escrito de trabajo, y en caso de contar con uno si es este es de plazo fijo o indefinido. La antigüedad del puesto de trabajo se mide en 3 tramos: menos de 3 años, entre 3 y 5 años, y más de 5 años. La temporalidad de los trabajos agrupa en primer lugar las ocupaciones de tipo permanente; por otro lado los empleos de temporada, a plazo fijo y a prueba; y finalmente los trabajos ocasionales o eventuales. Naturalmente, las preguntas relativas al contrato de trabajo no se aplican a los trabajadores independientes.

La estabilidad en los trabajadores dependientes se encuentra más equitativamente distribuida entre sus tres niveles que en el resto de los sub índice examinados: la proporción de bajo nivel de estabilidad durante todo el periodo examinado se encuentra en torno al 21%; la de trabajadores de estabilidad media en torno al 32%; y la de trabajadores de alta estabilidad en torno al 47%. Por otro lado, se observa una tendencia a mejorar el nivel de la misma en el

transcurso de los 5 años examinados. Así, la proporción de trabajadores en situación de discapacidad de bajo nivel de estabilidad alcanzan un 31,8% el año 2009, para terminar el año 2013 con un 20,0% en tal condición. En conjunto, los trabajadores con impedimentos de bajo nivel de estabilidad representan un promedio de 26,4% durante las tres mediciones revisadas. En tanto los trabajadores sin impedimentos de igual condición corresponden al 20,9%.

Finalmente, el tramo de mejor nivel de estabilidad presenta una progresiva mejora para ambos grupos de trabajadores dependientes, pero de manera más marcada para las personas en situación de discapacidad: la proporción más baja de trabajadores con impedimentos de alto nivel de estabilidad es alcanzada el 2009 con un 36,6%. En tanto su mayor nivel se alcanza el año 2013 con un 51,5%. Cabe destacar que este mismo año la cantidad de trabajadores sin impedimentos de alto nivel de estabilidad es de 51,8%, de modo que casi no hay brecha entre ambos grupos.

*Tabla 45 Nivel de estabilidad de trabajadores independientes*

Año/ Nivel de Estabilidad	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	17,3%	17,4%	15,4%	16,6%	15,5%	14,3%
Medio	22,9%	23,7%	26,5%	21,4%	22,5%	19,6%
Alto	59,8%	58,9%	58,1%	62,0%	62,0%	66,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 105.290	Base: 1.395.773	Base: 70.498	Base: 1.443.283	Base: 78.419	Base: 1.449.562

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

El nivel de estabilidad de los trabajadores independientes, sin distinción de su condición, tiende a ser buena. Esto se refleja en que cifras cercanas al 60%, y a menudo superiores, de trabajadores independientes se encuentran en tal situación.



Tabla 46 Posición profesional de trabajadores independientes

Año/ Posición profesional	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Baja	65,9%	44,0%	60,9%	47,%	60,9%	43,9%
Media	18,9%	32,0%	23,8%	33,%	20,8%	32,9%
Alta	15,2%	24,0%	15,3%	20,%	18,3%	23,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 109.212	Base: 1.433.593	Base: 72.280	Base: 1.461.545	Base: 79.300	Base: 1.469.191

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Este sub índice es exclusivo de los trabajadores independientes, y mide el nivel de riesgo o vulnerabilidad asociado la posición ocupada en el mercado de trabajo de empleadores y autoempleados. Con ese objetivo se observa la capacidad de emplear mano de obra y el nivel de calificación de los trabajadores por cuenta propia: educación media incompleta o menos; educación media completa hasta universitaria incompleta; y universitaria completa o más.

Se observa que la posición profesional es estable en el tiempo para ambos grupos de trabajadores. En particular, un promedio de 62,5% de los trabajadores independientes en situación de discapacidad posee una mala posición profesional durante el periodo examinado. La cantidad de trabajadores sin impedimentos en igual condición es de 45%, de lo que resulta una diferencia de 17,6%. Por su parte, la cantidad de trabajadores con impedimentos de posición profesional media es cercana al 20% en la totalidad del periodo. En tanto los trabajadores sin impedimentos de nivel medio promedian un 30,7% en igual cantidad de mediciones, resultando una diferencia de más de 10%. Finalmente, la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad de posición profesional alta se encuentra en torno al 15% en los años 2009 y 2011, para llegar a un 18% el año 2013. En conjunto, promedian un 16,3% durante todo el periodo examinado. Por otro lado, los trabajadores sin impedimentos de alta posición profesional promedian un 22,4% durante el periodo.

Tabla 47 Índice de calidad de empleo en trabajadores dependientes

Año/ Nivel de Calidad de empleo	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	12,2%	7,4%	9,5%	4,8%	6,6%	4,1%
Medio	81,5%	78,7%	58,8%	49,9%	56,6%	52,4%
Alto	6,3%	13,9%	31,7%	45,3%	36,8%	43,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 152.034	Base: 4.081.643	Base: 108.107	Base: 4.658.494	Base: 124.890	Base: 4.777.359

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

A continuación se presentan los resultados del índice global de calidad de empleo. En términos generales, se entiende por calidad de empleo aquella labor productiva que permite satisfacer las necesidades de acceso a bienes, servicios y prestaciones sociales en un contexto de estabilidad y equilibrio con otro tipo de actividades. En términos operativos esto se traduce a la suma de los sub índices descritos con anterioridad, otorgándoles igual peso al interior del índice final.

Destaca que el año 2009 aproximadamente un 80% de los trabajadores dependientes posee empleos de nivel medio, y que en las siguientes dos mediciones la cifra para este nivel es cercana al 50%. Así mismo, el año 2009 se registra la mayor cantidad de trabajadores dependientes en situación de discapacidad con empleos de bajo nivel. No obstante, la proporción de personas con impedimentos en este nivel posee una tendencia a la baja y el año 2013 registran su menor valor, con un 6,6%. Adicionalmente, se observa que además de la tendencia a disminuir la cantidad de empleos de peor nivel, se acorta la brecha que los separa de los trabajadores sin impedimentos. Cabe destacar que durante el año 2009 se registra la menor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con empleos de alta calidad, alcanzando un 6,3% de la población.

Por otro lado, en las mediciones de los años 2011 y 2013 se observa que la proporción de trabajadores dependientes en situación de discapacidad de empleos de bajo nivel se encuentra en torno al 8%, mientras que la de trabajadores sin impedimentos en igual condición es del orden del 4%. Respecto a los empleos de nivel medio, la proporción de trabajadores en situación de discapacidad en tal condición decrece a valores cercanos al 57%. En tanto los

trabajadores sin impedimentos en igual nivel se reducen a proporciones cercanas al 51%. Cabe destacar que esta reducción es positiva ya que al mismo tiempo que decrecen los empleos de mediana y baja calidad, aumentan los de alta calidad. Estos últimos se encuentran en torno al 34% para los trabajadores en situación de discapacidad, y un 44% para los trabajadores sin impedimentos en las dos últimas mediciones, de lo que resulta una diferencia cercana al 10%.

*Tabla 48 Índice de calidad de empleo en trabajadores independientes*

Año/Nivel calidad de empleo	2009		2011		2013	
	PeSD	PSI	PeSD	PSI	PeSD	PSI
Bajo	19,7%	13,8%	17,4%	12,2%	22,4%	14,7%
Medio	74,5%	69,9%	73,6%	72,2%	71,7%	72,9%
Alto	5,8%	16,3%	9,0%	15,6%	5,9%	12,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Base: 82.495	Base: 1.123.007	Base: 64.550	Base: 1.323.266	Base: 67.623	Base: 1.253.529

(Fuente: elaboración propia en base a CASEN 2009, 2011 y 2013)

Por otro lado, la gran mayoría de los trabajadores independientes posee empleos de calidad media. Esto se expresa en que la cantidad de trabajadores independientes, con o sin condiciones de “salud” en este nivel de calidad a menudo supera el 70%. Así, los trabajadores independientes en situación de discapacidad promedian una proporción superior al 73% en este nivel, mientras que los ocupados independientes sin impedimentos superan el 71%.

La principal brecha entre ambos grupos se da en la proporción de trabajadores independientes de baja calidad de empleo. Los trabajadores independientes en situación de discapacidad que alcanzan este nivel registran su menor proporción el año 2011, con un 17,4%. En tanto su mayor proporción es alcanzada el año 2013 con un 22,4%. En todo el periodo examinado, los trabajadores independientes en situación de discapacidad promedian casi un 20%. La cantidad de trabajadores independientes sin impedimentos en igual condición es de 13,6%.

Finalmente, la cantidad de trabajadores independientes con impedimentos de buena calidad de empleo fluctúa entre valores cercanos al 6% y el 9%, promediando durante el periodo examinado un 6,9%. Por otro lado, la proporción de trabajadores independientes sin impedimentos en igual condición y periodo es de 14,8%, resultando una diferencia de casi

8% entre ambos grupos. Cabe destacar que esta brecha posee una tendencia a disminuir en el tiempo.

## Conclusiones

El principal objetivo de esta investigación era describir las características asociadas a los empleos de las personas en situación de discapacidad, y en particular evaluar si estos son capaces de satisfacer todas las necesidades que se le asignan a la actividad laboral.

A este respecto, uno de los principales hallazgos relativo a las características de los empleos es la magnitud de trabajadores por cuenta propia existentes entre las personas en situación de discapacidad: aproximadamente un tercio de los ocupados con impedimentos se encuentra en esta situación. Así mismo, se observa que existe una proporción significativamente mayor de trabajadores por cuenta propia en la población en situación de discapacidad que en la de los ocupados sin impedimentos. Cuando las cifras de la situación ocupacional se examinan en detalle se constata que la menor proporción de trabajadores en situación de discapacidad que se desempeñan como empleados u obreros del sector privado es absorbida por aquellos que trabajan por cuenta propia. De esta manera, se plantea que esta es la forma de resolver la necesidad de trabajar de aquellos que no son absorbidos por el mercado ordinario de trabajo. La falta de oportunidades laborales en el sector privado obedece en parte a cuestiones como estereotipos y prejuicios referentes a las capacidades de las personas en situación de discapacidad. Esto muchas veces afecta a empleadores y trabajadores, pero también a los familiares de personas en situación de discapacidad y las propias personas con impedimentos.

Un incentivo para el autoempleo es la capacidad que los trabajos informales ofrecen para mantener aquellas prestaciones sociales que dependen de una condición de mayor vulnerabilidad. El carácter informal de los empleos de las personas en situación de discapacidad se refleja en el tramo de salud por el que se atienden en el sistema público de salud. Aproximadamente un tercio (la misma proporción de autoempleados) de los ocupados en situación de discapacidad se atiende en el tramo A de FONASA, es decir, aquel destinado a las personas carentes de recursos. Se sostiene que en el desarrollo de esta situación operan dos causas simultáneas: por un lado la incapacidad del mercado para generar puestos de trabajo suficientes para trabajadores en situación de discapacidad. Y por otro, la ventaja que ofrece emplearse de manera informal en la mantención de beneficios que de otro modo se perderían, como la pensión de invalidez.

Otra situación que parece evidenciar la poca capacidad del mercado ordinario de trabajo para absorber a los trabajadores en situación de discapacidad es la mayor cantidad de estos en empleos de jornadas parciales. En particular, se ha sostenido que los empleos a tiempo parcial pueden ser entendidos como una forma de esconder los niveles absolutos de desempleo cuando estos son de carácter involuntario. De ahí que, en un contexto de gran cantidad de autoempleados, se sostenga que la capacidad del mercado de generar puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad es aún menor a la reflejada en las tasas de empleo absoluto.

Cuando el autoempleo se asocia a factores como el nivel educacional se puede hacer aproximaciones indirectas relativas a su calidad, otro importante objetivo de esta investigación. A este respecto, se observa que el nivel educacional de los trabajadores en situación de discapacidad tiende a ser bajo, al punto que existe una importante presencia de ocupados con impedimentos con educación media incompleta, e incluso de menor nivel educacional. Esta situación se explicita de manera más directa en el subíndice de posición profesional, el que confirma que una importante proporción de trabajadores independientes en situación de discapacidad posee un bajo nivel educacional. Desde esta perspectiva es posible sostener que muchos trabajadores independientes en situación de discapacidad poseen empleos de mala calidad, asociados a su bajo nivel educacional.

Sin embargo, cuando se examinan en detalle las cifras relativas a la calidad de los empleos de las personas en situación de discapacidad se observa que hay una importante presencia de empleos de calidad media, al punto que una proporción superior al 70% de los trabajadores independientes se encuentra en este segmento durante los tres periodos examinados. Por otro lado, los trabajadores dependientes con impedimentos en igual segmento alcanzan una cantidad cercana al 58% en las dos últimas mediciones.

Lo que estas cifras reflejan es que aunque los trabajadores en situación de discapacidad acceden en menor medida a trabajos de calidad, la agregación de todas las dimensiones y variables resultan en un rango medio de calidad. El resultado es significativo porque indica que, a pesar de que todavía no se encuentran en una condición de igualdad respecto de los trabajadores sin impedimentos, tampoco se encuentran en una situación de abierta exclusión al interior del mercado de trabajo. No obstante, si se tiene en cuenta que solo los empleos de

buena calidad satisfacen las necesidades asociadas a la actividad laboral, resulta que solo una minoría de los trabajadores en situación de discapacidad se encuentra en esta condición.

Cuando se desagrega el índice de calidad del empleo se observa que el sub índice donde existen las mayores brechas y peor situación en términos absolutos es el de los salarios. En particular, la gran mayoría de los trabajadores en situación de discapacidad posee bajos salarios: los trabajadores dependientes promedian una proporción cercana al 70% de bajos salarios a lo largo de los tres periodos examinados. En tanto los trabajadores independientes promedian una proporción cercana al 58% en las dos primeras mediciones, y alcanzan una proporción superior al 86% el año 2013.

En ese sentido, los factores que explican la mayoría de empleos de calidad media en un contexto de bajos salarios es el carácter estabilizador que juegan los demás sub índices en la cifra final. En particular se puede citar el sub índice de equilibrio entre trabajo y vida o el buen nivel de beneficios sociales para los ocupados dependientes en situación de discapacidad, o el buen nivel de estabilidad alcanzado por los trabajadores independientes con impedimentos. Además se cree que la tendencia creciente a mejorar el nivel de formalización también contribuye a la mayor cantidad de empleos de nivel medio para el caso de los trabajadores dependientes. En tanto en el caso de los trabajadores independientes la cantidad de ocupados con un nivel medio de beneficios sociales, y equilibrio entre el trabajo y vida son factores que contribuyen a esta situación.

Adicionalmente, se observa que a pesar de que la mayoría de trabajadores en situación de discapacidad se encuentran en el segmento medio de calidad, existen diferencias entre los trabajadores dependientes e independientes. En particular, entre los trabajadores dependientes se constata una tendencia en el tiempo a disminuir los niveles más bajos de calidad, e incluso acortar de manera sistemática las brechas que los separan de los trabajadores sin impedimentos. Por otro lado, una proporción en promedio cercana a un 20% de los trabajadores independientes en situación de discapacidad posee empleos de mala calidad de manera relativamente estable en el tiempo.

Una de las posibles explicaciones de esta situación es el hecho de que el mercado privado de trabajo está ajustando su percepción de las capacidades asociadas a las personas con impedimentos a una perspectiva más cercana a la realidad, o dicho de otro modo, a una

perspectiva con menos prejuicios. Esto se expresaría tanto en las mejoras en los procesos de formalización de los trabajadores dependientes en situación de discapacidad, como en la mejor disposición de las instituciones que ya iniciaron procesos de inclusión para trabajar con personas con impedimentos.

Es significativo que, a pesar de que la falta de seguridad y certezas es una característica generalmente vinculada a los trabajadores independientes, sean estos quienes finalmente poseen un mayor nivel de estabilidad en relación a los trabajadores dependientes. Así mismo destaca que el buen nivel de estabilidad de los trabajadores independientes sea transversal, es decir, que las brechas en entre los trabajadores con y sin impedimentos en este sub índice, sean relativamente bajas.

Aunque los empleos de los trabajadores independientes sean más estables en el horizonte temporal, vale decir, en los años de antigüedad y en el carácter de la ocupación, los ingresos de estos trabajadores en situación de discapacidad no poseen el mismo nivel de estabilidad. Mientras que los salarios de los trabajadores dependientes en situación de discapacidad permanecen bajos en todo el periodo analizado, los de trabajadores independientes con impedimentos presentan una gran variabilidad en su última medición respecto de años anteriores. En ese sentido, a pesar de la estabilidad temporal observada se mantiene la inseguridad en los ingresos asociada a los trabajadores independientes.

Dónde si se mantienen diferencias es en los beneficios sociales: a diferencia de la buena situación y tendencia a mejorar de los trabajadores dependientes, los ocupados independientes en situación de discapacidad presentan un bajo nivel de beneficios sociales. Una situación análoga se observa en el ámbito del equilibrio entre trabajo y vida, dado que mientras aproximadamente tres cuartos de los trabajadores dependientes en situación de discapacidad presentan un buen nivel en este indicador, una proporción similar de ocupados independientes con impedimentos presenta niveles bajos o medios.

#### Recomendaciones a partir de los resultados

Como sugieren los resultados de esta y otras investigaciones, cuando la empresa privada se abre a trabajar en conjunto con personas en situación de discapacidad es mayor la probabilidad de que se mejoren las condiciones laborales de las mismas. La causa de esta situación radica en que se deja de pensar en las personas con impedimentos en función de



ideas preconcebidas para considerarlas en su dimensión real, es decir, capaces de ser productivas y eficientes. En ese sentido, la ley de cuotas aprobada en general el año 2015, pero aún en tramitación, reviste de gran importancia para la inclusión laboral en general, pero también para sentar las bases de un mercado de trabajo más igualitario y menos discriminatorio con las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la experiencia internacional muestra que para que este tipo de esfuerzos sean exitosos es preciso abordarlo de manera gradual y con los apoyos técnicos necesarios para un funcionamiento óptimo. Adicionalmente, se necesita de organismos con capacidades fiscalizadoras reales para que la legislación desarrollada no sea letra muerta porque, como lo muestra la experiencia nacional e internacional, la mera confirmación de convenciones u otro tipo de legislación no es suficiente.

Ahora bien, específicamente en el ámbito de la calidad se sugiere que el Estado mejore las condiciones de los trabajadores en situación de discapacidad de dos maneras: en primer lugar que elimine aquellas normas discriminatorias que incentivan de manera directa una menor calidad en los empleos. A este respecto resulta paradigmático el artículo 16 de la Ley 18.600 relativa a la “deficiencia mental” en la que se establece que la remuneración queda libremente convenida entre las partes sin tener en cuenta las normas relativas al ingreso mínimo. Por otro lado, una forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores independientes es que el Estado se vea obligado a preferir aquellos productos que, en condiciones competitivas en los ámbitos de precios y calidad, sean de trabajadores independientes en situación de discapacidad.

#### Limitaciones de esta investigación

La principal limitación de esta investigación fue encontrar el equilibrio entre la validez empírica del índice y las exigencias teóricas de un modelo en que las opciones valóricas son tan relevantes e ineludibles como lo es en el caso de la calidad del empleo. A este respecto es necesario recordar que en la producción de un índice de esta naturaleza es necesario tomar una serie de decisiones que van desde el tipo de orientación teórica, hasta el tipo de información que se utilizará (subjetiva u objetiva) en su construcción. Dada la naturaleza del problema de investigación, es necesario reconocer que en cada una de estas decisiones también opera una orientación de tipo normativa, cuestión que impacta en la elección de dimensiones y variables. En ese sentido, cuando la validez empírica del instrumento no pudo

ser corroborada, se optó por mantener los criterios teóricos y valóricos establecidos en la literatura. Cabe señalar que, debido a la multiplicidad de criterios operando en la formulación de los índices de calidad de empleo, tampoco hay un modelo hegemónico o validado por la comunidad de científicos que investigan esta materia. De ahí que, la mantención de los criterios utilizados por algunos de los miembros de la comunidad que investiga esta temática contribuya a estandarizar la forma de medirlo. Así mismo, la convergencia en la forma de medir la calidad del empleo hace más fácil su comparación a nivel internacional.

### Recomendaciones para futuras investigaciones

Futuras investigaciones en el ámbito de la calidad del empleo debiesen avanzar en dotar de una mayor validez empírica al instrumento aquí propuesto, y comparar los resultados con los logrados en esta investigación.

Numerosas interrogantes surgieron y quedaron abiertas para ser abordadas en futuras investigaciones. Particularmente, tanto por la gravedad y magnitud de la proporción de personas con impedimentos que poseen malos ingresos, se cree que es preciso esclarecer las razones detrás de los bajos salarios de las personas en situación de discapacidad. Este problema debe ser abordado según las especificidades propias de cada situación ocupacional descritas en esta investigación. Así, se observa que los trabajadores dependientes en situación de discapacidad se encuentran en un creciente proceso de formalización, y que además cuentan con una importante proporción de trabajadores en jornada completa. En estas circunstancias debiese determinarse si los bajos salarios se encuentran asociados al nivel de productividad, al nivel de calificación, a los prejuicios existentes o a otro motivo no identificado. Por otro lado, se observa que los trabajadores independientes con impedimentos presentan bajos salarios y una menor estabilidad en los mismos. Una de las razones vinculadas a esta situación puede ser la importante cantidad de estos que se desempeñan en jornadas parciales. A este respecto, debiesen determinarse los motivos por los que trabajadores con altos niveles de discrecionalidad en lo relativo a los horarios de trabajo se desempeñan en jornadas parciales aun cuando esto puede implicar menores ingresos.

Otro de los resultados que debería profundizarse en futuras investigaciones es la mayor cantidad de trabajadores en situación de discapacidad que presentan altos índices de antigüedad en sus actuales puestos de trabajo. Además es una situación que se sostiene de

manera estable en el tiempo, y en una mayor proporción que los trabajadores sin impedimentos. Esta realidad puede ser explicada por dos situaciones de carácter contradictorio que podrían manifestarse de manera simultánea. En primer lugar, puede que las personas en situación de discapacidad sean forzadas a mantenerse en sus puestos de trabajo por falta de otras oportunidades laborales, cuestión especialmente probable en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Y por otro lado, puede que la mejor disposición a contratar y seguir trabajando con personas en situación de discapacidad de aquellos empleadores que ya trabajaron con personas con impedimentos juegue a favor de una relación de mayor estabilidad en el tiempo. En cualquier caso es necesario especificar los motivos que producen esta realidad.

## Bibliografía

- Aberley, P. (1998). Trabajo, utopía e insuficiencia. En L. Barton, *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población* N°25.
- Balsadi, O. (2007). Qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 2001-2004 e suas diferenciações por culturas. *RER*, 409-444.
- Barnes, C. (1992). Disability and Employment.
- Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. En L. Barton, *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.
- Barnes, C. (2009). Un chiste malo: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita? En P. Brogna, *Visiones y revisiones de la discapacidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Barton, L. (1998). Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos. En L. Barton, *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2012). The quality of employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates . *Working Papers*. N°1.
- Castel, R. (1996). Trabajo y utilidad para el mundo. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Davis, L. (2009). Cómo se construye la normalidad. La curva de Bell, la novela y la invención del cuerpo discapacitado en el siglo XIX. En P. Brogna, *Visiones y revisiones de la discapacidad*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 163-198.
- Deewan, S., & Peek, P. (2007). Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. *Working Paper No. 83*.
- Dirección del Trabajo. (2001). *Tema Laboral N°18: Calidad de Vida en el Trabajo. Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social*.
- Dirección del Trabajo. (2012). *Enclav 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección.
- Durán, G., & Kremerman, M. (2015). Los Verdaderos Sueldos de Chile. *Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad*.
- Durán, G., Kremerman, M., & Paéz, A. (2013). *Minuta de Empleo N°40*. Santiago de Chile: Fundación Sol.
- Durkheim, E. (1995). *La División del trabajo social*. Akal.
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2010). Job quality and labour market performance. *CEPS Working Document No.330*.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima.
- Ferreira, M. (2008). Sociología, discapacidad y diversidad funcional: un mundo diverso pero excluyente. *Jornadas de sociología "Sociología y tecnología ¿qué futuro nos espera?"*. Alacalá de Henares: Asociación Madrileña de Sociología.
- Fundación Sol. (2011). *Política de Reajuste del Salario Mínimo: Una meta para avanzar al Desarrollo*.
- Gálvez, T. (2001). Para Reclasificar el Empleo: Lo clásico y lo nuevo. *Cuaderno de Investigación N°14*.
- Gorz, A. (1992). La declinante relevancia del trabajo y el auge de valores post-económicos. *El socialismo del futuro N°6*.

- Green, F., & Mostafa, T. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- INE. (2004). *Primer estudio nacional de la discapacidad*. Santiago de Chile: Fonadis.
- Jersey Employment Trust & the States of Jersey. (2012). *Employment and disability: A good practice guide for employers in Jersey*. Jersey: Jersey Employment Trust.
- Jiménez, A. (2009). Las personas con discapacidad en Iberoamérica: perfiles demográficos. . En P. Brogna, *Visiones y revisiones de la discapacidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Larraín, J. (2007). *El concepto de ideología. Volumen I.* . Santiago de Chile: Lom .
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. Bruselas: ETUI-REHS.
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2012). *Job quality in the crisis -an update of the Job Quality Index (JQI)*. Bruselas: European Trade Union Institute.
- Marx, C., & Engels, F. (1974). *Obras escogidas. Volumen I.* . Moscú: Editorial Progreso.
- Marx, K. (1997). *Manuscritos*. Madrid: Alianza editorial.
- Méda, D. (1996). El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). *Resultados Discapacidad CASEN 2011*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Inclusión social de personas con dificultades y/o condiciones permanentes y de larga duración. Síntesis de Resultados CASEN 2013*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Nueva Metodología de Medición de la Pobreza por Ingresos y Multidimensional*. Observatorio Social.
- Ministerio de Planificación. (2007). *Resultados Discapacidad CASEN 2006*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.

- Ministerio de Planificación. (2010). *Resultados Discapacidad CASEN 2009*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.
- Muñoz, R., Fernández-Macías, E., Antón, J., & Esteve, F. (2011). *Indicators of job quality in the European Union*. Bruselas: Policy Department Economic and Scientific Policy.
- OIT & ChileCalidad. (2009). *Primer Informe sobre Indicadores de Trabajo y Excelencia en Chile, 2003-2007*. Santiago de Chile: OIT.
- OIT & SOFOFA. (2003). *Legislación laboral y discapacidad en Chile*. Santiago de Chile.
- OIT & SOFOFA. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile.
- OIT. (2003). *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies*. Ginebra: OIT.
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton, *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata.
- OMS & BM. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra.
- O'Reilly, A. (2007). *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades*. Ginebra: Cornell University ILR School.
- Palet, A. (2009). *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2009*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Pallisera, M., & Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 329-348.
- Rodgers, G. (2007). Decent Work, Social Inclusion and Development. *Indian Journal of Human Development*, 21-32.
- Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano.

- Sehnbruch, K. (2004). From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market. *CLAS Working Papers*.
- UNICEF & MINEDUC. (2004). *Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas*. Santiago de Chile.
- Weber, M. (2008). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Fondo de Cultura Económico.
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. *Macroeconomía del desarrollo*. 110.
- Zondek, A., Zepeda, M., González, F., & Recabarren, E. (2006). *Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano*. Santiago de Chile: FONADIS.



## Anexo metodológico

El trabajo de campo en la versión 2009 fue realizado entre los meses de noviembre y diciembre. En la versión 2011 se realizaron dos muestras: una coincide con los periodos de recolección de versiones anteriores, es decir, los meses de noviembre a enero (submuestra 2) aunque se le añaden las 5 semanas entre octubre y noviembre de la submuestra 1. En la versión 2013 el trabajo de campo fue realizado desde noviembre a febrero. Se observa que en todas contesta el jefe de hogar, su cónyuge de no encontrarse este, y como última instancia algún miembro mayor de edad perteneciente al hogar. Se observa que en las versiones 2011 y 2013 el levantamiento y procesamiento de los datos fue realizado por la centro de Microdatos de la facultad de Economía de la Universidad de Chile, aunque en la versión 2011 colaboraron con la CEPAL y el PNUD. Sin embargo, la versión 2009 fue realizada por el Observatorio Social de la Universidad Alberto Hurtado.

La versión 2009 posee un muestreo **estratificado** geográficamente (estratos urbanos y rurales según tamaño y comunas o agrupaciones de comunas) por **conglomerados**. El criterio de aproximación a las unidades es **bietápico**, y su tamaño muestral es de **74.399** viviendas a nivel nacional, con un **95% de nivel confianza** y un **error absoluto de 0,6**.

La versión 2011 también es un muestreo probabilístico **estratificado** geográficamente según área geográfica y por tamaño poblacional por **conglomerados**. La selección de muestras es **bietápica** para las áreas rurales, y **trietápica** para las urbanas, mientras que el tamaño muestral es **90.122** viviendas a nivel nacional con un **95% de nivel de confianza** y un **error absoluto estimado de 0,67**.

En tanto la versión 2013 también es probabilística, **estratificada** y **multietápica** (que al igual que en la versión 2009 se subdivide en una bietápica y otra trietápica) por **conglomerados**. El tamaño muestral a nivel nacional es de **64.842 viviendas**, siendo el **nivel de confianza de 95%** y el **error absoluto** es de **0,69** puntos.