



**Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales**

**LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
INTELLECTUAL**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios Sociales y Políticos  
Latinoamericanos**

**Por  
Isabel González Villalobos  
Profesor guía: Claudio Ramos Z.  
Santiago, Enero 2010**

## **AGRADECIMIENTOS**

A todas las personas que me ayudaron a desarrollar esta investigación, en especial a Ignacio Corcuera, Viviana Cornejo, Camila Rodríguez, Alejandra Canals, Matías Knust, Virginia Grau y Francisco González.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS .....	1
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
Planteamiento del problema:.....	8
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos.....	11
Tipo de investigación: .....	12
PRIMER CAPÍTULO EVOLUCIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS .....	18
¿Qué es la Discapacidad? .....	18
¿Qué es la discapacidad intelectual?.....	23
Formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual .....	26
Integración laboral, tipos de empleo y ocupaciones.....	27
SEGUNDO CAPÍTULO LA SITUACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO Y EN CHILE .....	33
La discapacidad en el mundo.....	33
Participación laboral de personas con discapacidad en el mundo. Algunas evidencias. ....	35
La discapacidad en Chile .....	39
La inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile. Evidencia empírica: .....	58
TERCER CAPÍTULO DIMENSIÓN INSTITUCIONAL Y DE POLÍTICA PÚBLICA	63
Sistema internacional e interamericano de protección e integración laboral de personas con discapacidad.....	63
Chile. Discapacidad en las políticas públicas.....	78
Evolución de la política pública .....	80
Marco jurídico del empleo: código del trabajo y leyes laborales para personas con discapacidades.....	91

Pensiones asistenciales y reforma previsional: compatibilidad de la legislación laboral con las pensiones de invalidez. ....	95
Oferta pública en materia de empleo para personas con discapacidades ..	100
Análisis de resultados de la oferta pública en materia de empleo para personas con discapacidades .....	104
Oferta privada en materia de empleo para personas con DI.....	107
<b>CUARTO CAPÍTULO PERCEPCIONES DEL EMPRESARIO, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS .....</b>	<b>110</b>
Motivaciones de los empresarios .....	113
Expectativas de los empresarios.....	121
Beneficios de la contratación de personas con discapacidad intelectual para los empresarios.....	124
Dificultades en el proceso de integración de personas con discapacidad intelectual para los empresarios.....	127
Experiencia de las personas con discapacidad intelectual.....	132
Motivaciones de las familias de personas con discapacidad intelectual .....	143
Expectativas de las familias de personas con discapacidad intelectual.....	149
Beneficios del trabajo para las familias de personas con discapacidad intelectual .....	156
Dificultades del trabajo para las familias de personas con discapacidad intelectual .....	159
<b>QUINTO CAPÍTULO CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>164</b>
Legislación nacional y mejoras en la gestión de la oferta pública en materia de empleo .....	164
Centros de formación laboral para personas con discapacidad intelectual y escuelas especiales con niveles laborales.....	166
Responsabilidad social empresarial y de organizaciones civiles: .....	172
Mecanismos de intermediación laboral públicos y privados. Operadores de política pública en materia de inserción laboral.....	176
Motivación al trabajo en personas con discapacidad intelectual .....	179
Apoyo familiar .....	181
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>186</b>

ANEXOS .....	192
--------------	-----

## **INDICE DE GRÁFICOS, TABLAS E ILUSTRACIONES**

GRÁFICO N° 1: Personas según condición socioeconómica.....	43
GRÁFICO N° 2: Personas con Discapacidad según tipo de deficiencia. Prevalencia nacional.....	46
GRÁFICO N° 3: Personas mayores de 5 años según situación actual de estudios .....	52
GRÁFICO N° 4: Personas entre 15 y 64 años según situación de trabajo.....	58
ILUSTRACIÓN N° 1: Prevalencia de discapacidad en cada región del país. ENDISC Chile 2004.....	48
ILUSTRACIÓN N° 2: Mapa de ratificaciones de la Convención de derechos de las personas con discapacidades .....	71
TABLA N° 1: Dimensiones de la investigación: .....	15
TABLA N° 2: Beneficios del trabajo .....	28
TABLA N° 3: Ocupaciones y puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual: .....	31
TABLA N° 4: Causas de las deficiencias declaradas por las personas con discapacidad. ENDISC 2004. ....	45
TABLA N° 5: Personas con Discapacidad Según Tipo de Deficiencia. Prevalencia Nacional y Distribución Porcentual.....	47
TABLA N° 6: Personas con Deficiencia Intelectual por región.....	49
TABLA N° 7: distribución porcentual de la discapacidad según tramos etéreos. Población con discapacidad y población con deficiencia intelectual. ....	50
TABLA N° 8: Personas con deficiencia intelectual según estudios completados..	53
TABLA N° 9: Tipo de discapacidad en la composición de la muestra .....	56
TABLA N° 10: Porcentaje de personas con discapacidad según tipo de contrato	57

TABLA N° 11: porcentaje de personas con discapacidad según tramo de renta ..	57
TABLA N° 12: Personas con deficiencia intelectual entre 15 y 64 años según situación de trabajo y sexo.....	59
TABLA N° 13: Personas con deficiencia intelectual entre 15 y 64 años según situación de trabajo y grupo de edad: .....	60
TABLA N° 14: Oficios por sexo en Personas con discapacidad intelectual:.....	61
TABLA N° 15: Instrumentos Generales del Sistema Universal para la protección de derechos de las personas: .....	65
TABLA N° 16: Instrumentos Específicos del Sistema Universal para la protección de derechos de las personas con discapacidad:.....	70
TABLA N° 17: Instrumentos Generales y Específicos del Sistema Regional Interamericano para la protección de derechos: .....	74
TABLA N° 18: Clasificación de países de la OEA frente a la ratificación de instrumentos interamericanos de protección de derechos: .....	75
TABLA N° 19: Clasificación de países de la OEA frente a la firma de instrumentos de protección de derechos: versión actualizada al 2009 incorporando la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidades.....	76
TABLA N° 20: Derechos y beneficios sociales que el Estado chileno otorga a Personas con Discapacidad .....	82
TABLA N° 21: Algunos puntos de la ley 19.284 y las modificaciones propuestas.	88
TABLA N° 22: Algunos artículos de la ley 18.600 sobre deficientes mentales.....	94
TABLA N° 23: Empresas informantes .....	111
TABLA N° 24: Caracterización de las personas con discapacidad intelectual entrevistadas .....	132

## **INDICE DE ANEXOS**

ANEXO N° 1: Personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado según tipo de deficiencia. Distribución porcentual. Chile 2004. ....	192
ANEXO N° 2: Disposiciones del sistema internacional de protección de derechos: .....	193
ANEXO N° 3: Clasificación de grupos por nivel de compromiso en la ratificación de instrumentos de protección de derechos en el sistema interamericano (OEA) ...	195

ANEXO N° 4: Gestión Territorial en colocación de personas con discapacidad .	196
ANEXO N° 5: Los 10 principios del Global compact .....	199

## **ABSTRACT**

La tesis que a continuación se presenta es resultado del estudio sobre la Inserción Laboral de Personas con discapacidad intelectual realizado entre los años 2006 – 2009 y que ha sido patrocinado por la Fundación para la Superación de la Pobreza, a través de su programa Tesis País 2008.

El objetivo principal de la investigación fue analizar los factores que influyen en la inserción laboral, principalmente en la contratación y permanencia en el trabajo en el mercado abierto y formal, de personas que presentan discapacidad intelectual, a la luz su propia experiencia, la de sus familias y de empresarios, considerando el marco normativo institucional y las características sociodemográficas del colectivo.

Se trata de un estudio descriptivo-interpretativo, ya que se analiza la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile (tomando como referencia la base de datos ENDISC 2004) y se describen, en términos de significados y experiencias de vida, los factores que influyen en la contratación y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad intelectual en el mercado abierto y formal, con un énfasis en los sujetos que experimentan el fenómeno, empresarios, familiares y personas con discapacidad intelectual.

Las conclusiones indican que existen distintos factores personales, familiares y de política pública que influyen en la incorporación y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual, entre ellos, la motivación hacia el trabajo, el apoyo familiar, el tipo de educación recibida, y la disposición del empleador hacia la contratación.

## INTRODUCCIÓN

### Planteamiento del problema:

Los factores ambientales, el abuso de drogas, la falta de atención sanitaria y la mala nutrición de la madre, se consideran dentro de las causas conocidas de la discapacidad intelectual. Si pensamos que algunas de estas variables son expresiones, muchas veces, de la condición de pobreza en América Latina y en nuestro país, podemos advertir que existe una preocupante relación entre discapacidad y pobreza en la región. Según estadísticas de otros estudios<sup>1</sup>, un 80% de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo. De ellas, unos 426 millones viven por debajo de la línea de la pobreza y con frecuencia forman parte del 15 al 20% de los más vulnerables entre los pobres en estos países. Esta situación se ve agravada por los costos que implica la atención de la discapacidad, por ejemplo: el costo que significa para las familias el proporcionar el “cuidado” al integrante con discapacidad, específicamente para las madres, que pierden la posibilidad de ingresar y mantenerse en el mercado laboral, reduciendo así los ingresos familiares; y también el costo de oportunidad de personas con discapacidad de ingresar al mercado laboral, donde no se compensa la pérdida de algunos beneficios o prestaciones asociados a la condición de discapacidad (salud, pensión).

La relación entre discapacidad y pobreza refleja la importancia de resguardar el derecho al trabajo y la protección frente a la discriminación para este colectivo. Los problemas de la inserción laboral de personas con discapacidad,

---

<sup>1</sup> Arthur O'Reilly. 2007. “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”. OIT. Citado en OIT discriminación 2001 <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/download/rtwspan.pdf>

sumado a las restricciones de acceso a salud, rehabilitación, educación y otros apoyos, se presentan como barreras importantes en el desafío de igualdad, inclusión, participación y democracia en el mundo. A nivel internacional se ha reconocido el valor de las contribuciones de personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad, y lo que ello representa en sus propias vidas y en el desarrollo sostenible<sup>2</sup>. En América Latina, sin embargo, los esfuerzos de integración social y laboral de personas con discapacidad están siendo incorporados recientemente en el debate público, afianzados en legislaciones que pretenden disminuir la discriminación y los efectos de la discapacidad en la participación de la vida social. Además de los esfuerzos provenientes del ámbito público, por otro lado, el sector privado y el tercer sector hoy en día han tomado mayores espacios en el debate sobre integración social y se presentan como un factor fundamental de responsabilidad social.

Haciendo una revisión de la literatura y documentación existente sobre la inserción laboral de personas con discapacidad, se puede advertir que ésta se caracteriza por tener diferencias sustanciales en comparación con otras personas en el mercado laboral. Estas diferencias se dan principalmente en la dificultad de acceder a un trabajo remunerado, en las tasas de participación laboral, en las trayectorias que desarrollan a lo largo de la vida y en los rubros en los que se concentran las personas con discapacidad. Sin embargo, dado que el tema es de interés reciente en América Latina, los países de la región no cuentan con estudios estadísticos o bases de datos que permitan dar cuenta de avances a lo largo de la historia en lo que respecta a inserción laboral de personas con discapacidad.

En Chile, para compensar la falta de información sobre la situación de personas con discapacidad, se creó una nueva base estadística en discapacidad,

---

<sup>2</sup> Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Anexo 1. Preámbulo letra m). Disponible en sitio web [www.un.org](http://www.un.org)

ENDISC. Según esta base, que se originó a raíz del Primer Estudio de Discapacidad en Chile, existen alrededor de 20 puntos porcentuales de diferencia entre las personas mayores de 15 años sin discapacidad y las personas con discapacidad respecto de la realización de trabajo remunerado. Las cifras indican que sólo el 29,2% de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentra realizando algún trabajo remunerado, mientras que dentro de las personas sin discapacidad el porcentaje alcanza al 48,1%. Por otro lado, la tasa de participación laboral de personas con discapacidad en Chile representa el 8,8% del total de la fuerza de trabajo<sup>3</sup>.

Las características de la inserción laboral de las personas con discapacidad se relacionan con la realidad dinámica, compleja y heterogénea de este colectivo. Existen grados de discapacidad y tipos de discapacidad, que influyen en la participación plena de la vida social. Por eso, dentro de las personas con discapacidad también se presentan brechas significativas respecto de si realiza o no trabajo según el tipo de deficiencia<sup>4</sup> que presentan. Según el primer estudio de discapacidad en Chile (2004), el colectivo que presenta un menor porcentaje de trabajo remunerado es el de personas con discapacidad intelectual (12,7%)<sup>5</sup>.

Si tomamos en consideración el hecho de que podrían existir ciertos costos adicionales asociados a la contratación y mantención en el trabajo de personas con discapacidades físicas<sup>6</sup>, la diferencia sustancial entre el tipo de discapacidad y el trabajo remunerado vista anteriormente, permite preguntarnos acerca de cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral, principalmente en la

---

<sup>3</sup> Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile, ENDISC-Chile 2004.

<sup>4</sup> El mismo estudio advierte que se consideran las “deficiencias” ya que son éstas las que pueden provocar discapacidad junto a un entorno desfavorable. Este enfoque es concordante con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad de la OMS, donde la discapacidad es una interacción entre la persona con deficiencia y las limitantes del entorno.

<sup>5</sup> Ver Anexo n° 1.

<sup>6</sup> De todos modos, según el estudio Rendimiento Laboral y Discapacidad, los costos adicionales requeridos para el desempeño en el puesto de trabajo de personas con discapacidades no debieran ser significativos, dada la baja proporción de adecuaciones al lugar de trabajo que deben tomarse. SOFOFA-OIT, 1996.

contratación y permanencia en el trabajo, en el mercado abierto y formal, de personas que presentan discapacidad intelectual, desde su propia experiencia, la de sus familias y de empresarios. Ésta constituye la pregunta de investigación que guía el estudio, y los siguientes son sus objetivos:

### Objetivo General

Analizar la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, y las percepciones acerca de los principales factores que influyen en ella - en el mercado abierto y formal- desde su propia experiencia, la de sus familias y de empresarios, prestando atención al marco institucional y las características sociodemográficas del colectivo de personas con discapacidad intelectual en el país.

### Objetivos Específicos

- Describir el marco normativo institucional, a nivel nacional e internacional, respecto de los derechos laborales de personas con discapacidades, en especial, la intelectual.
- Describir las características sociodemográficas de la población con discapacidad, en especial, la intelectual, considerando información a nivel mundial y nacional.
- Describir la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, considerando los tipos de empleo y ocupaciones a los que acceden.

- Indagar en las principales motivaciones, expectativas, temores y/o aprehensiones de empresarios del mercado abierto y formal al incorporar al trabajo a personas con discapacidad intelectual.
- Indagar en los beneficios y dificultades que los empresarios, personas con discapacidad intelectual y sus familias han experimentado en el proceso de inserción laboral en el mercado abierto y formal.
- Indagar en las principales motivaciones y expectativas de familiares de personas con discapacidad intelectual acerca de su inserción laboral.
- Indagar en las percepciones acerca del trabajo a partir de personas con discapacidad intelectual.
- Identificar factores que dificulten y/o promuevan la inserción laboral en el mercado abierto y formal de personas con discapacidad intelectual.

Tipo de investigación:

Considerando que se trata de una investigación cuyos objetivos específicos abarcan la descripción de la realidad objetiva y también el estudio de un problema desde la experiencia de los actores involucrados, su carácter responde a dos tipos de investigación. Por un lado, es un estudio descriptivo, ya que se analiza la situación de las personas con discapacidad intelectual, tomando como referencia la base de datos ENDISC 2004<sup>7</sup> principalmente, y CASEN 2006 (en una sola

---

<sup>7</sup> La base misma no fue proporcionada por FONADIS, por lo que sólo fue posible utilizar el consolidado de gráficos y tablas elaborados por dicha institución sobre las personas con deficiencia intelectual.

ocasión la versión interactiva). Y por otro lado, se trata de un estudio interpretativo, con uso predominantemente de metodología de análisis cualitativo, con la que se describen, en términos de significados y experiencias de vida, los factores que influyen en la contratación y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad intelectual en el mercado abierto y formal. Desde esta perspectiva, el énfasis está centrado en los sujetos que experimentan el fenómeno, empresarios, familiares y personas con discapacidad intelectual.

La metodología de investigación seleccionada fue concebida de tal forma que permitió ser evaluada y/o modificada en varios momentos de la investigación, en especial, durante la recolección de información. En esta etapa se utilizaron simultáneamente varias técnicas, donde, dada la naturaleza del estudio, predominó el uso de fuentes secundarias y la entrevista semi –estructurada. Las primeras, para la descripción de la situación de las personas con discapacidad intelectual mediante el análisis de datos. Y la segunda, para la generación de información proveniente de los mismos sujetos.

La utilización de la entrevista semi-estructurada se decidió debido a su funcionalidad con los objetivos del estudio, dadas sus características de flexibilidad y adecuación espontánea al curso de la conversación. De esto se desprende el hecho de que aún cuando existía una pauta con los temas o dimensiones a preguntar por cada tipo de informante, cada uno de ellos proporcionó experiencias únicas o historias diferentes que significaron orientar las preguntas en función de esas experiencias. Sumado a lo anterior, es importante mencionar que fue un desafío para la investigación incorporar como uno de los tipos de informantes seleccionados, a las personas con discapacidad intelectual, ya que desde el comienzo, se presumió la dificultad de lograr un nivel de conversación adecuado a la necesidad de obtener la información. Sin embargo, 3 de los entrevistados proporcionaron la información requerida a través de la entrevista sin problemas, y sólo en un caso no fue posible obtener toda la información.

Para el tratamiento de los datos cuantitativos se pretendía utilizar las bases de datos CASEN 2006 y ENDISC 2004, sin embargo, se utilizó primordialmente la información proporcionada por FONADIS del Primer Estudio de Discapacidad en Chile. Se trata del consolidado de tablas y gráficos de datos de ENDISC referidos específicamente a la población con deficiencia intelectual<sup>8</sup>. La versión interactiva de la base Casen se usó exclusivamente en el análisis descriptivo de las ocupaciones de personas con discapacidad mental<sup>9</sup>, debido a que esa información de discapacidad intelectual no se encontró en la proporcionada por FONADIS. Se tomó como universo de estudio, las personas con deficiencia intelectual para indagar en aquellas variables relevantes que permiten construir el perfil socioeconómico y aquéllas que evidencian cómo se manifiesta la inserción laboral de este colectivo. Las variables fueron:

- Prevalencia de la discapacidad intelectual
- Prevalencia de la discapacidad intelectual según grados (leve, moderado, severo)
- Distribución territorial (regiones, zona urbana o rural)
- Condición socioeconómica
- Edad
- Jefes de hogar
- Educación
- Empleo
- Tipo de ocupación

Para los datos recogidos a través de entrevistas se utilizó el método “fenomenológico” ya que provee de adecuados elementos para la comprensión de la experiencia vivida por los sujetos. La fenomenología se caracteriza por destacar la experiencia individual y subjetiva de una realidad particular, tal como lo plantea

---

<sup>8</sup> El Primer estudio de discapacidad en Chile utiliza el término deficiencia intelectual, en vez de discapacidad, puesto que la discapacidad es generada por una deficiencia.

<sup>9</sup> La Casen utiliza el término discapacidad mental, en vez de discapacidad intelectual.

Van Manen<sup>10</sup>, entre otras cosas, es el estudio de la experiencia vital, del mundo de la vida, de la cotidianidad; es la descripción de los significados vividos, existenciales, es un intento de desvelar las estructuras significativas internas del mundo de la vida. Estas características de la investigación fenomenológica se utilizaron para presentar la perspectiva de empresarios, persona con discapacidad intelectual y sus familiares.

Las dimensiones, categorías e indicadores del diseño de la investigación y las distintas técnicas se presentan a continuación:

**TABLA N° 1:** Dimensiones de la investigación:

<b>Dimensión</b>	<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías</b>	<b>Técnica de recolección de datos</b>
Sociodemográfica	Situación social Situación laboral	Nivel socioeconómico Tipo de enseñanza Trabajo Ocupación	Documento consolidado de tablas y gráficos de deficiencia intelectual de Base ENDISC 2004
De política pública	Marco normativo internacional y nacional, en discapacidad y empleo	Ratificación de instrumentos de protección de derechos, control y políticas de fomento al empleo de personas con discapacidad intelectual, marco jurídico del empleo en Chile y modificaciones necesarias Modelo de RSE	Revisión de documentos y análisis bibliográfico. Entrevista a profesionales de programas de intermediación laboral
Significación	Percepciones del empresario  Percepciones de las	del Motivaciones Expectativas Temores Beneficios Dificultades Motivaciones	Entrevista semi-estructurada  Entrevista semi-

<sup>10</sup> Citado por Rodríguez-Gómez, G et al. 1996. Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto. Bilbao, pág. 40-41.

familias		Expectativas	estructurada
		Temores	
		Beneficios	
		Dificultades	
Percepciones de la persona con discapacidad intelectual	de la con	Motivaciones	Entrevista semi-estructurada
		Expectativas	
		Temores	
		Beneficios	
		Dificultades	

El procedimiento de muestreo se dirigió a seleccionar intencionadamente sujetos relacionados directamente al tema de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Para esto se consideraron como unidades de análisis a empresarios, personas con discapacidad intelectual y sus familias. No obstante, también se recurrió a encargados de colocación de organismos privados y públicos. La cantidad de informantes estuvo sujeta a la disponibilidad y acceso de ellos y a las características de la información proporcionada, finalmente la muestra se compuso así:

- 1) 3 Empresarios que tienen actualmente contratadas personas con discapacidad intelectual, y fueron contactados a través del organismo de intermediación en colocación (Coanil).
- 2) 1 Empresario que incorporó personas con discapacidad intelectual, pero no tiene ninguna contratación en la actualidad.
- 3) 1 Empresario contactado por medio de búsqueda en Internet, donde denomina a su empresa como la primera empresa social en Chile. Mantiene trabajadores con discapacidad intelectual y otras discapacidades, pero finalmente se trataba de una empresa protegida, no del mercado abierto y formal, sin trabajadores contratados, por lo que no se consideró en el análisis.
- 4) 4 Personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando contratadas formalmente en empresas del mercado abierto y competitivo y

una persona con discapacidad intelectual cesante actualmente. Dos de ellos fueron contactados a través de su empleador, y los otros dos, a través del programa de intermediación del FONADIS.

- 5) 4 Familiares de personas con discapacidad intelectual (3 madres y una tía), dos de ellas fueron contactadas a través de sus hijos con discapacidad intelectual. Y otras dos fueron contactadas a través de redes personales.
- 6) 3 profesionales encargados de programas de intermediación laboral para personas con discapacidad intelectual. Uno de ellos del PIL de FONADIS.

## **PRIMER CAPÍTULO**

### **EVOLUCIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS**

El primer acercamiento al tema de la discapacidad intelectual exige una revisión de los conceptos asociados a la problemática de la discapacidad y el acceso al empleo. En este capítulo se expone una descripción de esos conceptos. Sin embargo, no es interés de este estudio abordar todas las definiciones existentes a lo largo de la historia, sino más bien las recientemente aceptadas por organismos internacionales relacionados al tema. Las entidades que interesan, tanto por su reconocimiento internacional como por el aporte al desarrollo de la equidad y la democracia, son la OMS, Naciones Unidas y la OIT y en el caso específico de la discapacidad intelectual, la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del desarrollo (ex - AARM<sup>11</sup>). Comenzaremos por revisar el concepto de discapacidad.

#### **¿Qué es la Discapacidad?**

A lo largo de la historia se han utilizado distintos conceptos para la definición de las personas que presentan diferencias o deficiencias en su funcionamiento, tanto físico como intelectual. Se ha hablado de minusválidos, inválidos, deficientes, etc. La diversidad de términos con que se ha explicado lo que hoy entendemos por discapacidad, la estigmatización y las connotaciones negativas con que venían aparejados esos conceptos, generaron la necesidad de

---

<sup>11</sup> Asociación Americana de Retraso Mental

unificar y estandarizar el lenguaje respecto del tema. Los organismos internacionales han optado por el término discapacidad.

En la actualidad, Naciones Unidas describe la discapacidad como un “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con diversas barreras, éstas pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>12</sup>.

Las razones que explican el por qué se ha decidido utilizar el término de “discapacidad”, han apuntado básicamente a dos cosas, primero a que en este concepto se espera conjugar tanto la condición biológica de una persona en particular, como el entorno en donde se desarrolla. Y segundo, a que se espera que en él no se aprecie de manera explícita ninguna valoración negativa, estigmatizadora o peyorativa frente a la persona y su funcionamiento. Es decir, el concepto en sí mismo es valorado por su neutralidad y por los factores que encierra en su definición, a saber, persona y entorno. Pero no siempre ha sido así.

Hasta antes de 2001, año en que la OMS difundió la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), esta misma organización, en su antigua clasificación (de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías) definía la discapacidad como “restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de la deficiencia”<sup>13</sup>. Bajo esta definición, la persona con discapacidad era considerada

---

<sup>12</sup> Naciones Unidas. Convención de Derechos de las personas con discapacidad. 2007, disponible en página web [www.un.org](http://www.un.org)

<sup>13</sup> Documento “Historia de la discapacidad y la ONU”. Disponible en sitio web [www.un.org](http://www.un.org)

incapaz de garantizar por sí misma las necesidades de un individuo normal, que tiene que trabajar, hacer vida social, etc, debido principalmente a su deficiencia en sus capacidades físicas o mentales. Si miramos esta definición, en ningún párrafo menciona el rol que juega el entorno, sino que más bien, concibe el problema como algo exclusivo de la persona. Donde esta clasificación sí mencionaba la interacción con el entorno era en la definición de minusvalía, ésta era definida como una "situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del sexo y de factores sociales y culturales). Como vemos, el término que se utilizaba hacía referencia a las deficiencias y discapacidades que originaban la minusvalía.

El nuevo enfoque de la OMS - la CIF de 2001 - manifiesta explícitamente el interés de integrar, en una misma definición, los factores antes mencionados: persona y entorno. Cada uno de ellos proviene de dos modelos o constructos con los cuales se ha intentado entender y explicar la "discapacidad". Se trata del modelo médico y del modelo social.

Básicamente, ambos modelos se diferencian por la concepción del origen y forma de tratamiento respecto de la discapacidad. Según la CIF, el modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona, directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos profesionales prestados de forma de tratamiento individual. Por ende, el tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, una mejor adaptación de la persona o un cambio de su conducta<sup>14</sup>.

El modelo social de la discapacidad considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. Bajo esta perspectiva, el manejo del problema requiere la actuación social y es

---

<sup>14</sup> CIF, 2001, pág.22

responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas en todas las áreas de la vida social<sup>15</sup>.

La necesidad de integrar los dos modelos en un mismo término -el de discapacidad- resulta obvia, puesto que refleja la importancia de abordar el funcionamiento humano, con las características de la salud y sus factores contextuales desde toda su complejidad, tanto biológica, individual como social<sup>16</sup>. Ese es el espíritu de esta nueva clasificación.

Sin embargo, el modelo social ha adquirido bastante más relevancia que el médico a nivel del discurso, principalmente porque el primero nació como respuesta y en oposición al segundo, que era el que predominaba hasta antes de la década de los 90s. Y esto se debe a que las asociaciones relacionadas más de cerca a la discapacidad, junto a aquellas personas que han tenido contacto directo con el fenómeno, han adherido fuertemente a la definición y concepción de la discapacidad del modelo social<sup>17</sup>, que identifica al entorno como generador del problema.

Evidentemente, el medio social es una cara de la moneda, y así como se critica que por mucho tiempo la discapacidad fue considerada sólo como un problema personal, esta valoración del modelo social por sobre el médico puede caer en el mismo riesgo. En dos sentidos: uno, en cómo comprendemos la discapacidad y el otro en cómo determinamos la población con discapacidad. El riesgo en el primero se da, porque básicamente el modelo social indica que la discapacidad “no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social”<sup>18</sup>. En este sentido, exagerando la definición, se podría interpretar que es el entorno o

---

<sup>15</sup> Íbid dem.

<sup>16</sup> Íbid dem.

<sup>17</sup> Ver Ferreira, Miguel A. 2008. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. Revista Española de investigaciones sociológicas (124):141-174.

<sup>18</sup> CIF, 2001, pág 22

el medio social el que crea situaciones de discapacidad en los individuos, incluso en aquéllos donde puede no existir ningún factor personal de tipo biológico. Claramente caeríamos en una concepción polarizada de la realidad.

El otro riesgo que se presenta al sobrevalorar este modelo tiene que ver con cómo determinamos al conjunto de personas con discapacidad. Si la discapacidad se genera por el entorno, y sólo entendemos discapacidad como la resultante de la interacción negativa entre un individuo y su medioambiente, ¿cómo se caracteriza a una persona que presenta un funcionamiento deficiente física o mentalmente, pero que se desenvuelve en un entorno absolutamente favorable para su desarrollo? ¿Esa persona tiene o no tiene discapacidad?

Sin duda, el incorporar elementos del entorno en la catalogación de la discapacidad es un avance. Así se ha reconocido desde los organismos internacionales que se dedican a la protección de los derechos de todas las personas. Pero en la práctica, la clasificación y los diagnósticos se complejizan con estos nuevos elementos. En el caso de la discapacidad intelectual, por ejemplo, ahora no sólo deberán considerarse medidas de inteligencia, sino también medidas de integración.

El análisis crítico que aquí se plantea frente a la nueva concepción y definición de discapacidad no pretende negar su importancia, sino más bien, sospechar de las afirmaciones absolutamente parcializadas de la realidad. Creemos que el uso de un sólo término y el correcto lenguaje para referirse a las personas con discapacidades es una preocupación legítima, porque siempre detrás de las palabras existe una determinada concepción. Pero las formas en que la sociedad reacciona, las actitudes de las personas frente a aquéllas que presentan alguna diferencia o deficiencia no necesariamente dependen del término que se utilice, ni de su definición, ni de su concepción. Tiene que ver también con la valoración y los procesos de socialización que las personas aprenden y adquieren a lo largo de la vida. ¿Cómo son valoradas socialmente las personas con discapacidad intelectual? Puede ser tema para otro análisis. Lo que

veremos en esta investigación es la definición de discapacidad intelectual y las experiencias de inserción laboral en personas que la tienen.

Más adelante veremos cómo en Chile se define la discapacidad y cómo se determina la población con discapacidades, antes revisaremos el concepto y definición de discapacidad intelectual.

### **¿Qué es la discapacidad intelectual?**

Con respecto a la discapacidad intelectual, los conceptos y las definiciones utilizados a lo largo de la historia, a pesar de que fueron legítimos en su tiempo y que contaron en muchos casos con reconocimiento científico, hoy día son bastante cuestionados. Principalmente por considerarlos peyorativos o bien por centrarse únicamente en la deficiencia del individuo antes que en las condiciones en las que se desenvuelve. Sin embargo, siguen existiendo varios términos que son utilizados equívocamente para referirse a las personas con discapacidad intelectual. Se habla de enfermedad mental, discapacidad mental, deficiencia mental, retardo mental, etc. Pero no son sinónimos<sup>19</sup>.

Hoy la discapacidad intelectual es definida como “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en las conductas adaptativas, que se manifiestan en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, y que además comienzan antes de los 18 años”<sup>20</sup>. Esta definición es una actualización de la que venía aplicando desde hacía 10 años la Asociación Americana de Retraso Mental,

---

<sup>19</sup> La discapacidad intelectual por lo general es agrupada dentro de las discapacidades mentales, que también incluyen la discapacidad psíquica y la enfermedad mental. Pero no son sinónimos. La enfermedad mental es una condición mórbida que puede afectar en forma transitoria o permanente a una persona y la discapacidad psíquica, comúnmente es causada por trastornos mentales. No obstante, algunas de estas enfermedades y otras pueden aparecer paralelamente a la discapacidad intelectual. Por ejemplo, epilepsia, trastornos neurológicos, psicomotrices.

<sup>20</sup> Luckasson et al, 2002/2004, citado en Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual.

hoy llamada Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo (AAIDD), en atención a los cambios internacionales antes mencionados.

Si bien en la misma definición de discapacidad intelectual no se advierte la incorporación de elementos del entorno como causantes del problema o como posible origen de la discapacidad, en su concepción o, más bien, en los contenidos que se desagregan de la definición, es posible advertir que con ella ocurre un distanciamiento de aquélla que la concibe únicamente como un rasgo propio del individuo. Esto se manifiesta en las 5 dimensiones en donde se expresan las limitaciones que presenta la persona con discapacidad intelectual, y ellas no advierten únicamente características de la persona, sino también del entorno. Las 5 dimensiones que interactúan entre sí son<sup>21</sup>:

- Dimensión I: Habilidades intelectuales, que incluye el razonamiento, la planificación, la resolución de problemas, la abstracción, el aprendizaje por experiencia y la comprensión de ideas complejas.
- Dimensión II: Conducta adaptativa, estructuradas en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, incluye el lenguaje, la autoestima, el desplazamiento, entre otras.
- Dimensión III: Participación, interacción y roles sociales, que incluye el cómo el individuo interactúa con el mundo social.
- Dimensión IV: Salud, incluye el estado de salud física, mental y los factores etiológicos que inciden en el funcionamiento del individuo.

---

<sup>21</sup> GARCÍA ALONSO, Isabel. 2005. Concepto Actual de Discapacidad Intelectual. Revista Intervención Psicosocial 14 (3): 255-276.

- Dimensión V: Contexto, incluye el entorno, la cultura, el ambiente donde se desenvuelve el individuo y que le facilita o limita sus posibilidades de ejercer su vida en igualdad de condiciones.

Con estas dimensiones se sitúa a la discapacidad intelectual como una expresión de la interacción entre la persona, su funcionamiento y su entorno. La forma de determinar el diagnóstico se centra en estas dimensiones, y no sólo en la etiología de la discapacidad ni en medidas de inteligencia. De hecho, para cada una de las dimensiones existe un determinado procedimiento de diagnóstico<sup>22</sup>. Sin embargo, esta definición en sí misma no explica qué ocurre cuando una persona con una limitación significativa en su funcionamiento intelectual se desarrolla en un entorno que le ofrece todos los apoyos y oportunidades que requiere, es decir, cuando la interacción entre la persona y su entorno es positiva. Ante esta situación, no resuelve si esa persona tiene discapacidad intelectual o deficiencia intelectual.

Más allá de este cuestionamiento, el hecho de incorporar las dimensiones antes mencionadas, es tremendamente importante para la comprensión del funcionamiento de una persona con discapacidad intelectual. En específico, podemos destacar que bajo estas dimensiones se inscribe el rol social del individuo como trabajador, ya que ahí menciona las habilidades de integración al mundo social y los roles que pueden adoptar las personas con discapacidad intelectual, siempre en interacción con las demás esferas de la sociedad, tales como la cultura y el ambiente donde se desenvuelve. Dentro de ese ambiente es donde se pueden abrir o limitar las posibilidades.

---

<sup>22</sup> Los más utilizados son las medidas de inteligencias tales como el WISC. Al respecto ver Navas P, Verdugo M.A, Gómez L.E. 2008. Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. Revista Intervención psicosocial, vol 17, nº 2. Págs. 143 -152.

## Formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual

Habiendo revisado los conceptos de discapacidad y discapacidad intelectual, nos centraremos ahora en los referidos al empleo en personas con discapacidad. La OIT define a la persona con discapacidad como aquella cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en él resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida<sup>23</sup>. En esta definición se habla de disminución y aunque no se mencionan las variables que influyen en la generación de la discapacidad, la OIT reconoce que existen obstáculos en la sociedad que impiden que las personas con discapacidad, que quieren y pueden trabajar, encuentren un trabajo que les permita mantenerse.

En este sentido, el concepto de formación para el trabajo reúne la necesidad de brindar mejores oportunidades de educación y con ello mejorar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. La aplicación de este tipo de educación se orienta a ofrecer la mayor cantidad de oportunidades de empleo considerando el entorno comunitario. Los objetivos de la formación para el trabajo son:

- Promover un proceso de enseñanza aprendizaje que permita el descubrimiento de intereses personales, la exploración individual del mercado y que fomente la toma de decisiones personales de carrera.
- Promover un sistema de colaboración con la empresa y con otras instancias de la comunidad, con el fin de aprovechar las oportunidades de aprendizaje que en ella se generan.

---

<sup>23</sup> OIT. 2001a. La Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

- Crear las instancias y condiciones necesarias para el aprendizaje de habilidades sociales y de esta forma, conferir mayor estabilidad al desempeño laboral del alumno, capacidad de mantenerlo y garantizar que mejoren sus condiciones de integración y de participación social.
- Desarrollar en el alumno un estilo de vida laboral.
- Sensibilizar a la comunidad, reduciendo los prejuicios y estereotipos que restringen la integración y participación social, educacional, laboral y comunitaria de la población con discapacidad.
- Promover el aprendizaje de competencias concretas de mercado.

### **Integración laboral, tipos de empleo y ocupaciones**

El trabajo es una de las actividades centrales de la vida y de la organización social. Desde la sociología, la investigación acerca del “trabajo” ha demostrado que, de una u otra forma, ha sido la principal fuente de reconocimiento social. Actualmente, desde el predominio del sistema capitalista se concibe al trabajo como el medio a través de cual las personas son reconocidas como ciudadanos que aportan al desarrollo del bienestar general y al mismo tiempo, éste les proporciona los medios para disfrutar de ese bienestar. Más allá de las consecuencias de esta concepción del trabajo, lo importante aquí lo constituye la integración social que favorece el trabajo.

Los estudios relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad han concluido que el trabajo les permite “ganarse la vida, disfrutar relacionándose socialmente y fortalecer su autoestima”. Para graficar esta conclusión se expondrán algunos puntos tomados del documento “Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano” publicado

por FONADIS. Según éste, el trabajo juega un rol central en la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que no sólo es un medio de subsistencia, sino también uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad, personal y colectiva. A continuación se presenta un cuadro con los beneficios del trabajo desde el ámbito personal y colectivo.

**TABLA Nº 2: Beneficios del trabajo**

Ámbito	Beneficios del trabajo
Personal	<i>Mejora la calidad de vida</i>
	Dota de mayores niveles de autonomía
	Dota de mayores niveles de autoestima
	Dota de bienestar físico, psíquico y material
	Proporciona ingresos para satisfacer las necesidades básicas
	Proporciona medios para cubrir los costos adicionales derivados de la discapacidad
	Brinda mayores oportunidades de conocer otras personas y disminuir el aislamiento social
Colectivo	Brinda la oportunidad de demostrar su contribución al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad
	<i>Contribuye al bienestar general</i>
	Disminuye el costo financiero de la exclusión
	Permite la transición desde el asistencialismo del Estado hacia un rol de legislador
	Equilibra la meta de la productividad y competitividad de los países con la cohesión social
	Contribuye a la diversidad

*Origen:* Elaboración propia en base a “Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano”. 2006.

Los tipos de empleo que existen para las personas con discapacidad han sido definidos en diversos documentos y estudios relacionados al tema. Según ellos, la integración laboral puede ocurrir en un empleo protegido o bien en un empleo abierto competitivo. Se describirán los distintos tipos a partir del estudio “El derecho al trabajo decente”:

- Empleo abierto o competitivo: es el empleo en el mercado formal del trabajo y se constituye como la alternativa de empleo más deseada, es la meta de integración laboral. Incluye el trabajo asalariado o bien por cuenta propia. En Chile, esta modalidad ocurre en empresas privadas, donde el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad, y

en empresas del sector público. El empleo por cuenta propia, es aquél donde el trabajador con discapacidad es independiente y crea su propia empresa.

- Empleo protegido: es aquel empleo donde se integran personas con discapacidad para quienes el acceso al mercado abierto no es practicable. En general, el empleo protegido estaba pensado para personas que no podían o era improbable que obtuvieran y/o mantuvieran un trabajo en el mercado laboral abierto por la severidad de su discapacidad o la limitación de su capacidad laboral. Pero actualmente se espera que el empleo protegido se constituya en la transición al empleo abierto<sup>24</sup>. En Chile existen los talleres protegidos, donde se desarrollan habilidades laborales pero en condiciones especiales. Tienen horarios de trabajo no muy extensos y cuentan con la presencia constante de un instructor que supervisa las labores de las personas que tienen habilidades mínimas.

Otras estrategias que se ubican entre el empleo en el mercado abierto y el protegido son:

- Empleo subsidiado: se trata de un empleo donde el Estado financia la colocación de las personas con discapacidad estableciendo ciertas condiciones. Se pueden dar distintas formas de empleo subsidiado. Por ejemplo, en EEUU, los participantes deben trabajar como mínimo un promedio de veinte horas semanales para ser elegibles para financiación. Los resultados han producido más beneficios sociales y psicológicos para los trabajadores que la colocación protegida. Sin embargo, se ha criticado que existe una selección que privilegia a las personas con discapacidades menos severas. En el Reino Unido prevalece el empleo a tiempo parcial inferior a 20 horas.

---

<sup>24</sup> Según el autor, O'Reilly, existe una baja transición debido a la resistencia de los empleadores a reclutar, a la resistencia por parte de los talleres a dejar ir a sus trabajadores claves, al bajo nivel tecnológico de las actividades de taller que restringe los niveles potenciales de calificación de los empleados, y a la formación en oficios que generalmente no refleja los requerimientos del mercado laboral.

- Empleo en empresas sociales: es aquél que se origina para brindar oportunidades de empleo a personas en desventaja, por lo que pueden trabajar personas con y sin discapacidad en empresas competitivas del mercado, pero sin fines de lucro. No es una estrategia muy documentada, tal vez por lo poco común.
- Empleo con apoyo: es aquel donde la persona con discapacidad se integra a un trabajo y recibe apoyo continuado o intermitente para su adecuación. Se puede dar en cualquier trabajo ofrecido en la comunidad, lo distintivo está en el apoyo que recibe la persona con discapacidad de acuerdo a sus necesidades. Puede definirse como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo realizado por preparadores laborales especializados con el fin de facilitar la adaptación social y laboral de personas con discapacidad en empresas del mercado abierto y competitivo”<sup>25</sup>

Según el documento Integración Laboral y discapacidad (2006) el panorama general que debe ofrecerse a una persona con discapacidad es la posibilidad de elegir entre diferentes opciones laborales con diferentes grados de integración, siempre apuntando hacia la opción más normalizada y al mejor salario. Y, en la medida de lo posible, conjugar las preferencias e intereses individuales con las ofertas y recursos disponibles<sup>26</sup>.

Siguiendo la Clasificación Internacional de Ocupaciones CIUO-88<sup>27</sup>, los puestos de trabajo que han sido identificados como posibles de ser ocupados por personas con discapacidad intelectual generalmente se ofrecen en las categorías de menores exigencias, como se puede ver en la siguiente tabla:

---

<sup>25</sup> Definición otorgada por M. Verdugo en 2da Conferencia Regional de IASSID Sudamérica, sept de 2007.

<sup>26</sup> Integración Laboral y discapacidad (2006) Disponible en sitio web <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=gladnetcollect>

<sup>27</sup> Inserción laboral y personas con discapacidad (estudio descriptivo) Opciones laborales para personas con discapacidad. Documento sin publicar. Sofofa 2002.

**TABLA N° 3:** Ocupaciones y puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual<sup>28</sup>:

Puesto de trabajo	Nombre de ocupación	Grado
<i>Grupo CIOU 4: Empleados de Oficina</i>		
Auxiliar de mercadería	Empleados de control de abastecimiento e inventario	leve
Auxiliar de bodega	Empleados de control de abastecimiento e inventario	leve
Auxiliar de aseo	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	leve
<i>Grupo 5 CIOU: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercado</i>		
Vendedora	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	leve
Ayudante en ventas	Vendedores de kioscos y de puestos de mercado	leve
<i>Grupo 7 CIOU: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios</i>		
Ayudante de desabolladuría	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	Moderado
Ayudante de carpintería	Artesanos de la madera y materiales similares	Leve
<i>Grupo 9 CIOU: Trabajadores no calificados</i>		
Auxiliar de aseo, aseador	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	moderado
Auxiliar de aseo	Personal doméstico	leve
Junior, repartidor de correspondencia,	Mensajeros, porteadores y repartidores	moderado
Empaquetador y etiquetador	Embaladores manuales y otros peones de la manufactura	moderado
Cargador de vehículo	Peones de carga	

*Origen:* Inserción laboral y personas con discapacidad (estudio descriptivo) Opciones laborales para personas con discapacidad. Documento sin publicar. Sofofa 2002.

<sup>28</sup> El documento de origen habla de discapacidad mental, donde se encuentran las personas con discapacidad intelectual y psíquica.

En el próximo capítulo podremos ver una caracterización de las personas con discapacidad intelectual y su inserción laboral.

## SEGUNDO CAPÍTULO

### LA SITUACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO Y EN CHILE

En este capítulo se expone una descripción de la situación actual de las personas con discapacidad, utilizando la información estadística disponible en el mundo, y particularmente en Chile. Específicamente, se describirá la situación sociodemográfica de las personas con discapacidad y la situación laboral de personas con discapacidad intelectual.

#### La discapacidad en el mundo

Según estimaciones de la OMS, casi el 10% de la población mundial padece alguna discapacidad; se trataría de alrededor de 650 millones de personas, que evidentemente, no constituyen un grupo homogéneo. Existen tipos de discapacidad (física, sensorial, intelectual, psíquica) y grados que, en interacción con las variables del entorno, configuran distintos patrones de inserción social.

Dentro de las personas con discapacidad, una de cada 5 nace con ella y la mayoría la adquiere después de los 16 años<sup>29</sup>. Por eso, las causas pueden ser de distinto tipo, la discapacidad puede surgir como consecuencia de los conflictos armados, de la violencia, de una mala nutrición de la madre durante el embarazo, del abuso de drogas, de una mala atención en el parto, por enfermedad crónica,

---

<sup>29</sup> OIT. 2007. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.

por accidente, por envejecimiento, etc. Y el entorno también juega un papel importante en la profundización de esas discapacidades.

Según la literatura acerca de discapacidad intelectual, las causas conocidas están relacionadas a 4 categorías de factores, que pueden darse antes, durante o después del nacimiento<sup>30</sup>:

- Los trastornos genéticos: son transmitidos al niño a través de los genes en el momento de la concepción. Los más frecuentes son el síndrome de X frágil y la fenilcetonuria.
- Los trastornos cromosómicos: Los trastornos cromosómicos suceden durante el proceso de disposición de los cromosomas. Los más frecuentes son el síndrome de Down, el síndrome de Prader-Willi y el síndrome de Angelman.
- Las causas biológicas u orgánicas, que pueden darse antes del nacimiento, como por ejemplo, el sarampión y la rubéola durante el embarazo de la madre, el consumo y/o exposición a toxinas y ciertos medicamentos en la madre. Hay otras causas que ocurren durante el alumbramiento como la asfixia, alteraciones intrauterinas o la excesiva presión en la cabeza, y con posterioridad a él, como la meningitis, exposición al plomo, o traumatismos craneano.
- Factores ambientales como la falta de atención sanitaria, la mala nutrición de la madre o la falta de estimulación física y sensorial.

Si pensamos que algunas de estas variables son expresiones, muchas veces, de la condición de pobreza en América Latina, podríamos interpretar que existe una preocupante relación entre discapacidad y pobreza en la región.

---

<sup>30</sup> ¿Qué es la discapacidad intelectual? Disponible en página web [www.declaraciondemontreal.cl](http://www.declaraciondemontreal.cl)

De hecho, según un estudio de Inclusión Internacional, existen alrededor de 130 millones personas con discapacidad intelectual en el mundo y la gran mayoría de ellas y sus familias, viven en situación de pobreza<sup>31</sup>. Las estimaciones de ese estudio indican que un 20% de ellas se encuentra entre los más pobres de los pobres y esta situación es agravada por los costos que implica la atención de la discapacidad, en especial, los costos que significan los cuidados proporcionados por las familias.

Dos situaciones pueden graficar la relación entre la discapacidad y la pobreza: en primer lugar, se puede inferir que generalmente son las madres quienes se encargan del cuidado de los hijos o familiares con discapacidad, por lo que ellas pierden la posibilidad de ingresar al mercado laboral y mantenerse en él, reduciendo así los ingresos familiares. Y en segundo lugar, los costos de discapacidad, en términos de medicamentos y atención, muchas veces suelen ser altos y difíciles de asumir para las personas con discapacidad, que debido a la falta de oportunidades de acceso a la educación, se ven imposibilitadas de ejercer su derecho al trabajo.

### **Participación laboral de personas con discapacidad en el mundo. Algunas evidencias.**

En cuanto a la situación laboral, unos 470 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar<sup>32</sup>, y en distintos países, a pesar de que varían las tasas de empleo, siempre las de las personas con discapacidad se

---

<sup>31</sup> INCLUSIÓN INTERNACIONAL (IID). 2006. Oigan Nuestras Voces: personas con discapacidad intelectual hablan claro sobre la pobreza y la exclusión. Canadá. Disponible en sitio web [http://inclusion-international.org/report/Hear\\_Our\\_Voices\\_Spanish.pdf](http://inclusion-international.org/report/Hear_Our_Voices_Spanish.pdf)

<sup>32</sup>OIT. 2007. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.

encuentran por debajo de la media de sus respectivas poblaciones. Veamos algunos datos a nivel mundial que han sido publicados por O` Reilly (2007):

- En Australia, en 1998, la tasa de participación laboral de los hombres con discapacidad era de un 60%, mientras que la de los hombres sin discapacidad alcanzaba a un 90%.
- En Alemania en 1997, la tasa de participación en el mercado laboral de las personas severamente discapacitadas era 37%, comparada con la de los no discapacitados de 80% para los hombres y 63% para las mujeres.
- En Suecia, de la población entre 16 y 24 años de edad con discapacidad en 1998, el 60 por ciento estaban empleados comparado con el 72 por ciento de la población general.

La misma situación ocurre con las tasas de desempleo, en las personas con discapacidad siempre son más altas que para el resto de la población activa. En América Latina, según el autor, la situación es más acentuada que en países de Europa, ya que las cifras indican que el desempleo alcanza alrededor del 80% y 90% de la población con discapacidad. Por ejemplo, la tasa de desempleo de personas con discapacidad en el Reino Unido es de un 13%, mientras que en la población sin discapacidad es 2 veces menor; en Alemania la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es de un 18%, mientras que en la población total es de un 11%<sup>33</sup>, y en Chile la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es de un 70,8%<sup>34</sup>. En Estados Unidos, país considerado ejemplo en materia de legislación laboral para personas con discapacidad, la situación también es desventajosa. Pese a tener desde 1990 la Americans with Disabilities Act (ley sobre estadounidenses con discapacidad), según una encuesta de 2003,

---

<sup>33</sup> O`REILLY, Arthur. 2003. El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades

<sup>34</sup> Primer estudio de discapacidad en Chile 2004.

“existen considerables diferencias tanto en las perspectivas de empleo como en los niveles de ingresos”<sup>35</sup> entre personas con y sin discapacidades.

Las diferencias entre personas con y sin discapacidad también pueden reflejarse en los sueldos. Según el informe de la OIT “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, los ingresos de personas con discapacidad son inferiores que los de personas sin discapacidad. Y si bien esto puede explicarse por un bajo nivel educativo, también se da por la existencia de discriminación, al limitar las oportunidades de educación y formación para el trabajo.

La discriminación por discapacidad ha aumentado en varios países. Parte de ella se compone de la consideración de que las personas con discapacidad son improductivas y costosas para el empleador, lo que redundaría en sus posibilidades de inserción laboral y social. Sin embargo también se cuenta con información que puede refutar esos prejuicios. Por ejemplo, en el informe de la OIT, se explica que el rendimiento de una persona con discapacidad puede ser igual o superior al de personas sin discapacidad, e incluso, que los gastos adicionales del empleador por las adaptaciones requeridas en el trabajo pueden ser insignificantes o nulos<sup>36</sup>.

Estas conclusiones son coincidentes con muchas otras de estudios a nivel internacional<sup>37</sup> y nacional. En Chile, por ejemplo, la Sociedad de Fomento Fabril, MIDEPLAN y la OIT patrocinaron el estudio “Rendimiento Laboral y Discapacidad” (1996), en donde se aportaron valiosas conclusiones respecto del desempeño de personas con discapacidad y la importancia de incorporar al mundo laboral a este colectivo<sup>38</sup>, analizando 6 dimensiones, que se muestran a continuación junto a los resultados más importantes:

---

<sup>35</sup> Luc Demaret. “Discapacidad: El costo humano de la discriminación”. Disponible en sitio web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>36</sup> OIT. 2007. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.

<sup>37</sup> Ver Luc Demaret. “Discapacidad: El costo humano de la discriminación”. Disponible en sitio web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>38</sup> El objetivo del estudio se refería a aportar elementos de análisis y orientación respecto de la capacidad productiva de las personas con discapacidades. Sin embargo, la metodología no incluyó

- Conducta laboral (ritmo de trabajo, puntualidad, ausentismo, accidentabilidad, creatividad, calidad del trabajo realizado, relación con los compañeros, relación con los jefes y rendimiento laboral percibido) un 1,9% son impuntuales, los supervisores califican el trabajo como de buena calidad, tienen buenas relaciones con sus compañeros y jefes, su ritmo de trabajo oscila entre medio y alto y sólo un 7,4% suele ausentarse esporádicamente para realizar trámites relacionados con su discapacidad.
- Ambiente de trabajo (dificultades encontradas, ritmo de trabajo sentido, accesibilidad al puesto de trabajo, condiciones de trabajo, apoyo de los compañeros, satisfacción en el trabajo desempeñado, percepción de la duración de la jornada laboral, expectativas en el trabajo, satisfacción de salario). Un 83,3% no encuentra dificultades para realizar su trabajo, un 16,7% requirió de adaptaciones, un 79,6% se siente satisfecho con su puesto de trabajo.
- Factores externos que facilitan su estabilidad en el puesto de trabajo: (apoyo de la familia, entrenamiento recibido, nivel educativo)
- Costo adicional invertido por la empresa respecto de la discapacidad para mejorar su capacidad productiva, analizado mediante la observación (acondicionamiento del espacio físico, tecnología adaptada al trabajador con discapacidad, accesibilidad al puesto de trabajo). Un 83,3% de los puestos de trabajo no requieren de acondicionamiento del espacio físico. El 94,4% no necesita de tecnología especial adaptada a la discapacidad, el

---

una evaluación de productividad (en términos de establecer una comparación entre personas con y sin discapacidad que producen cierta cantidad en determinadas condiciones). Por esta razón, sólo mencionamos la importancia de las conclusiones acerca del desempeño, medido con categorías distintas a las de productividad. El análisis consideró personas con discapacidad en 54 puestos de trabajo, a partir de 34 empresas, socias de la Sociedad de Fomento Fabril, pertenecientes al sector industrial y servicios ubicadas en Santiago, Concepción, Valparaíso y Arica.

74,1% sólo ha requerido entrenamiento inicial de 3 meses, sin necesidad de uno adicional por la discapacidad.

- Exigencias del trabajo y respuesta del trabajador: (responsabilidad, conocimiento del puesto de trabajo, habilidad y destreza, experiencia laboral). Un 57,4% de los trabajadores tienen altas habilidades para realizar su trabajo, un 87% es muy responsable y un 74,1% tienen conocimientos.
- Estabilidad en la empresa y tipo de contrato

Todas las dimensiones arrojaron evaluaciones positivas respecto del trabajo de personas con discapacidad, por lo que se demostró que ninguna de ellas se ve afectada por la presencia de discapacidad en las personas.

## **La discapacidad en Chile**

En Chile contamos con varias bases que permiten obtener estadísticas de la población con discapacidad: el censo, la casen, el registro civil y la base ENDISC, por mencionar algunas. Pero debido a que han sido creadas con objetivos diversos, y basándose en definiciones de discapacidad distintas, las cifras que entregan difieren bastante entre sí.

El censo, realizado cada 10 años, es un estudio que abarca la totalidad de la población del país y permite dimensionar la prevalencia de la discapacidad en sus grados más severos. El último censo arrojó que un 2,2% de la población de país tiene una o más deficiencias (334 mil personas)<sup>39</sup>. La Casen, cada 3 años,

---

<sup>39</sup> FONADIS, ENDISC-CHILE 2004. Primer estudio nacional de discapacidad. Chile.

entrega información acerca de las características socioeconómicas del colectivo de personas con discapacidad, también en sus grados más severos. El porcentaje de población con discapacidad según esta base es de 6,9%, lo que equivale a 1.119.867 personas con discapacidad en Chile<sup>40</sup>. Ambas bases han aportado información muy valiosa para advertir los cambios que se han producido en las últimas décadas y a través de la historia respecto de la situación sociodemográfica de las personas con discapacidad. Pero conciben la discapacidad bajo una conceptualización basada únicamente en los déficits de la persona<sup>41</sup>.

El registro nacional de la discapacidad, dependiente del registro civil<sup>42</sup>, contiene la cantidad de personas con discapacidad que han sido declaradas por la COMPIN<sup>43</sup>. Este registro permite inscribir a las personas con discapacidad que lo soliciten y a otras organizaciones o personas que se desempeñen o relacionen con ellas, pero sólo considera a quienes solicitan la inscripción. Según este registro hasta diciembre de 2008, las personas con discapacidad inscritas alcanzaban a 18 mil, cifra muy lejana a la que arrojan los otros estudios.

Y la ENDISC es el único registro que se aboca exclusivamente a determinar el colectivo de personas con discapacidad en todos sus grados y bajo una nueva definición de discapacidad, la aportada por la CIF 2001. Esta base ha sido creada recientemente gracias al Primer Estudio de discapacidad en Chile (2004) y aunque aún no conocemos la periodicidad en su aplicación, creemos que permitirá analizar los avances en la calidad de vida de las personas con discapacidad en Chile.

---

<sup>40</sup> Resultados Casen discapacidad, disponible en sitio web [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)

<sup>41</sup> Las preguntas acerca de discapacidad en ambas bases sólo se refieren a factores de tipo biológico que limitan el funcionamiento individual. Y los resultados de discapacidad presentados no han sido analizados bajo el nuevo concepto de discapacidad.

<sup>42</sup> En su página web [www.registrocivil.cl/oficina/f\\_discapacidad.html](http://www.registrocivil.cl/oficina/f_discapacidad.html).

<sup>43</sup> Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, cuya misión es actuar como garante de la fe pública en la certificación de estados de salud y en la gestión de procesos técnicos y administrativos; y garantizar en forma eficaz el acceso a los beneficios de la protección social en salud, entre otras.

Al basarse en la nueva conceptualización reconocida a nivel internacional, en la que se integran elementos bio-psico-sociales para la clasificación y determinación de los individuos con discapacidad, el Primer Estudio de Discapacidad en Chile indagó en las deficiencias funcionales de las personas, y también en las limitaciones en las actividades de la vida diaria y en las restricciones a la participación. Todo esto como resultado de la interacción negativa entre su condición de salud y los factores contextuales en los que se desarrolla. Es decir, tomó como referencia las dimensiones de la CIF, y determinó el colectivo de personas con discapacidad.

Sin embargo, el primer estudio de discapacidad en Chile no es suficientemente claro en la catalogación que hace respecto de este colectivo, incluso pareciera ser contradictorio. Si bien declara utilizar la concepción que integra los Estados Negativos de Salud; la Limitación en la Realización de Actividades y las Restricciones en la Participación, no explica cómo discrimina entre quienes, por ejemplo, teniendo el diagnóstico de deficiencia intelectual, son discapacitados y quienes no lo son dependiendo de su relación con el entorno<sup>44</sup>. De hecho, no determina el colectivo de personas con discapacidad intelectual, y sólo se limita a considerar en los análisis a aquellas personas con “deficiencia intelectual”.

*“Si bien el concepto de “discapacidad intelectual” es usado comúnmente, en rigor, tal definición no corresponde si nos atenemos al paradigma de la CIF (bajo el cual opera FONADIS y se realizó la ENDISC). El término adecuado es “deficiencia intelectual”. Esta afirmación se hace en virtud del siguiente argumento: la discapacidad es una relación entre una persona con una determinada condición de salud (en este caso, con una deficiencia intelectual) y un contexto social y ambiental, de cuyo resultado se generan restricciones o limitaciones en la realización de actividades y la participación de dicha persona”. (Respuesta de FONADIS en cuestionario elaborado para esta investigación)*

---

<sup>44</sup> Por ejemplo, una persona que tuvo acceso a educación y se encuentra trabajando, pero tiene deficiencia intelectual, puede considerarse discapacitado?

Para efectos de esta investigación, esa información acerca de las personas con discapacidad intelectual, que podría haber arrojado ENDISC hubiese sido de suma importancia. De esta base podríamos haber esperado obtener la cantidad de personas con “discapacidad intelectual”, y no sólo las que presentan deficiencia intelectual, que es en estricto rigor el diagnóstico médico. El problema se da en parte, porque la consideración de elementos del entorno complejiza la determinación del colectivo de personas con discapacidad. No obstante lo anterior, se expondrán los resultados del Primer Estudio de Discapacidad en Chile, ya que es la información oficial con la que contamos.

### **Caracterización de población con discapacidad**

La caracterización que se presenta a continuación corresponde a la población con discapacidad a nivel general, determinada por la ENDISC a través de un Índice de prevalencia; y también se presenta la población con deficiencia intelectual. Debido a que no ha sido considerada la población con “discapacidad intelectual” en este capítulo nos referiremos a ella como población con deficiencia intelectual.

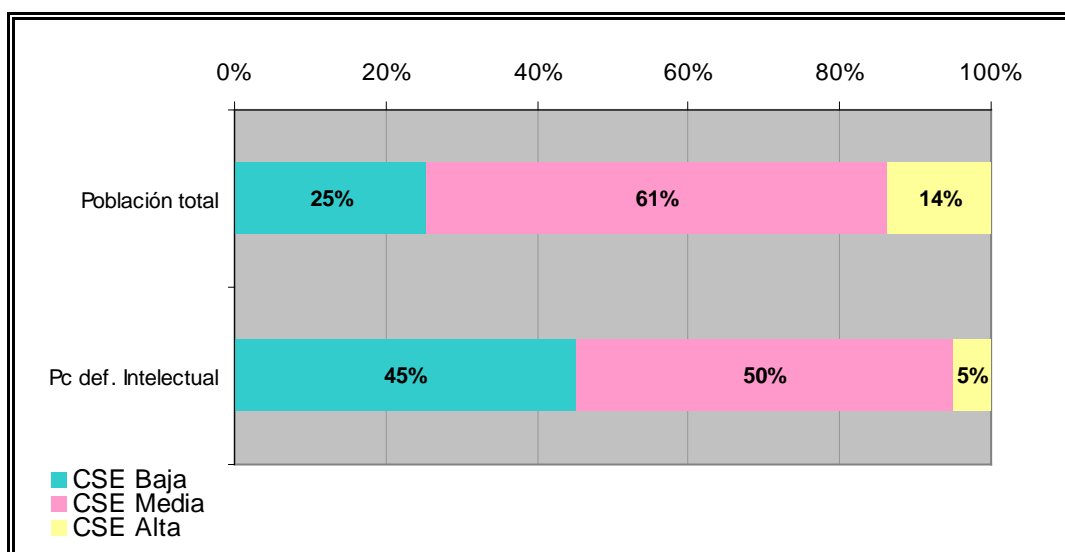
En Chile un 12,9% de la población presenta alguna discapacidad, alcanzando a 2.078.062 personas, que se diferencian según el grado de discapacidad que presentan. Este grado está determinado por la magnitud en que las personas ven limitadas sus posibilidades de independencia en la realización de sus actividades diarias y en su relación con el entorno.

El grado leve es el que caracteriza la discapacidad de las personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin afectar mayormente su independencia y que pueden superar obstáculos del entorno sin apoyo, en la población chilena, por ejemplo, un 7,2% representa personas con discapacidad leve. El grado moderado define la discapacidad de las

personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto-cuidado y en su relación con el entorno, representando un 3,2% de la población chilena; y el grado severo caracteriza la discapacidad de las personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona y que no logran superar las barreras del entorno. Son un 2,5% de la población chilena. De este modo, las personas con discapacidad, evidentemente, no constituyen un grupo homogéneo.

En cuanto a la caracterización socioeconómica, el gráfico N° 1 muestra que la gran mayoría de la población con deficiencia intelectual tiene condición socioeconómica baja o media, alcanzando a un 95%, y sólo el 5% de las personas con deficiencia intelectual pertenece al estrato socioeconómico alto. Al comparar esta distribución con la de la población nacional en general, se puede observar que hay marcadas diferencias, principalmente en la población con condición socioeconómica baja.

**GRÁFICO N° 1:** Personas según condición socioeconómica



Fuente: Elaboración propia a partir del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

En términos generales, la discapacidad tiene una tasa de un 20% en estratos socioeconómicos bajos, de un 11,7% en el estrato medio y de un 4,7% en el alto, lo que quiere decir, que en estratos bajos la discapacidad es el doble de frecuente que en los otros dos. Lo mismo ocurre en el caso de la deficiencia intelectual: se da en un 3,3% en estratos socioeconómicos bajos, un 1,6% en el estrato medio y un 0,7% en el alto. ¿Por qué razón la deficiencia intelectual se da con mayor frecuencia en los estratos bajos? ¿su aparición está relacionada a factores ambientales, cuáles son sus causas?

La literatura acerca de deficiencia intelectual advierte que el conocimiento acerca de sus causas es escaso, se desconocen entre un 40% y un 50% de las causas de la deficiencia. Pero las que sí se conocen se relacionan a 4 categorías de factores, como vimos anteriormente: los trastornos genéticos (síndrome de X frágil), los trastornos cromosómicos (síndrome de down), las causas biológicas u orgánicas (sarampión o rubeola de la madre durante el embarazo, exposición a toxinas, asfixia en el parto) y las causas ambientales (mala nutrición de la madre, consumo de drogas, falta de estimulación física y sensorial y mala atención sanitaria)<sup>45</sup>.

Si miramos las causas de las deficiencias en Chile, en la siguiente tabla, el Estudio de FONADIS indica que en la mitad de los casos la deficiencia intelectual, es a causa de una “enfermedad común o crónica”, en un 20,1% de los casos la causa de la deficiencia intelectual es “de nacimiento y/o hereditaria” y en un 14,3% de los casos, la principal causa de la deficiencia son “problemas degenerativos”.

---

<sup>45</sup> ¿Qué es la discapacidad intelectual? Disponible en sitio web [www.dclaraciondemontreal.cl](http://www.dclaraciondemontreal.cl)

**TABLA N° 4:** Causas de las deficiencias declaradas por las personas con discapacidad. ENDISC 2004.

<b>Causa</b>	<b>Personas con DI</b>	<b>Personas con discapacidad</b>
De nacimiento o hereditaria	20,12%	6,56%
Problemas en parto	4,29%	1,43%
Enfermedad crónica	50,29%	69,92%
Enfermedad laboral	1,11%	3,08%
Enf de la madre en embarazo	0,91%	0,19%
Accidente	5,39%	7,65%
Hechos de violencia	1,16%	0,69%
Desastre natural	-	0,05
Problemas degenerativos	14,30%	15,32%
Causa desconocida	2,35%	2,05%
Experiencia traumática	0,08%	0,05
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Origen:* Primer Estudio de discapacidad en Chile, ENDISC 2005.

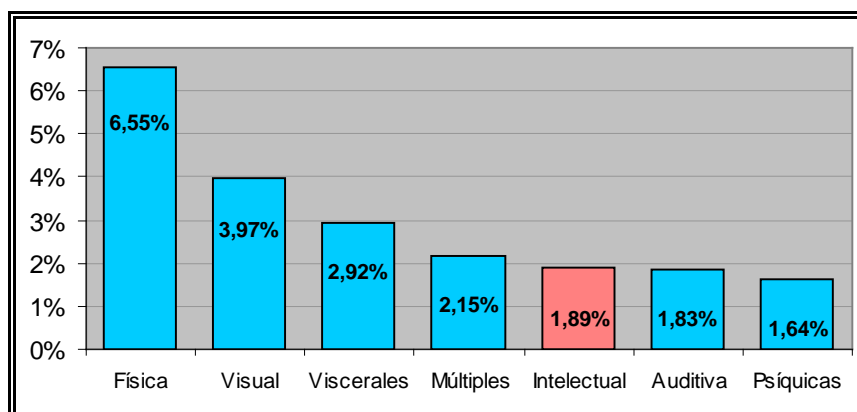
Si bien la tabla nos muestra múltiples causas, podemos ver que prácticamente las 3 principales de la deficiencia intelectual se deben a trastornos genéticos, cromosómicos u orgánicos, mientras que los factores ambientales no son tan frecuentes. Cabe preguntarse aquí si la poca representación de factores ambientales en las causas de la deficiencia se debe a una insuficiente categorización que diera cuenta de más posibilidades de respuesta o a una omisión por parte del miembro de la familia que participó del estudio, que no declaró o no supo declarar que la causa de la deficiencia se relacionaba a una mala nutrición de la madre, abuso de drogas o mala atención sanitaria. Situaciones que bien podrían relacionarse a la pobreza.

En todo caso, cualquiera sea la causa de la deficiencia, no es menos cierto que al mejorar las condiciones económicas y el acceso a servicios de apoyo en los sectores más bajos (prevención y estimulación, por ejemplo) se podría disminuir, ya sea la aparición de deficiencias intelectuales, como el impacto de ésta en los hogares donde se presenta. Según ENDISC, el impacto de la discapacidad se manifiesta, entre otras cosas, en las dificultades económicas que sufre la familia.

De hecho al 81% de las personas con discapacidad en Chile, la discapacidad le ha afectado económicamente.

Ahora, respecto a la cantidad de personas con discapacidad en Chile según tipo de deficiencia, el gráfico N° 2 muestra que el 1,89% de los chilenos, presentan deficiencia intelectual, es decir, 1 de cada 53 personas.

**GRÁFICO N° 2:** Personas con Discapacidad según tipo de deficiencia. Prevalencia nacional.



Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Si se observa la tabla N° 5, se puede apreciar que del total de la población con discapacidad, un 9% de las discapacidades declaradas corresponde a la deficiencia intelectual.

**TABLA N° 5:** Personas con Discapacidad Según Tipo de Deficiencia. Prevalencia Nacional y Distribución Porcentual.

<b>PcD Según Tipo de Deficiencia. Prevalencia Nacional y Distribución Porcentual.</b>		
<b>Tipo de Deficiencia</b>	<b>% en Pob. Total</b>	<b>% en PcD</b>
Física	6,55%	31,29%
Visual	3,97%	18,95%
Viscerales	2,92%	13,93%
Múltiples	2,15%	10,26%
Intelectual	1,89%	9,00%
Auditiva	1,83%	8,74%
Psíquicas	1,64%	7,83%
<b>Total Deficiencias</b>	<b>20,94%<sup>46</sup></b>	<b>100%</b>

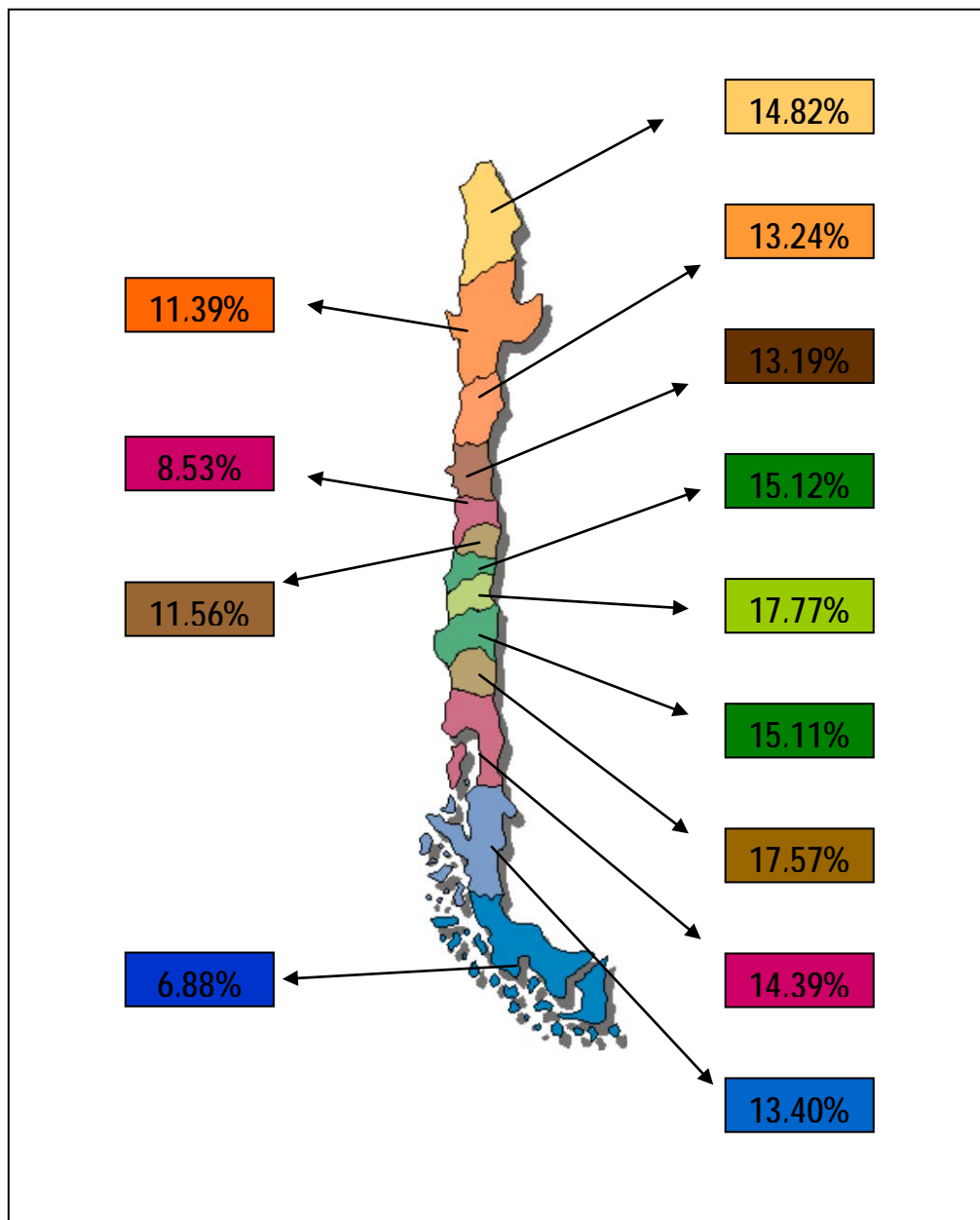
*Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.*

La distribución territorial de la discapacidad indica que en las zonas rurales la tasa de discapacidad es de un 15,5%, mientras que en las zonas urbanas es de un 12,5%. Pero en términos absolutos, el 83,8% del total de personas con discapacidad viven en zonas urbanas y el 50% está concentrado en las regiones VIII y Metropolitana. Por otro lado, las regiones que presentan una mayor prevalencia de discapacidad, es decir, que concentran la mayor cantidad de personas con discapacidad respecto de su población total son la VII y la IX, con un 17,8% y un 17,6% respectivamente. A pesar de que el 36% de las personas con discapacidad vive en la Región Metropolitana, la prevalencia de discapacidad en ella es menor al promedio nacional, siendo de un 11,56%, como se puede apreciar en la siguiente ilustración:

---

<sup>46</sup> Indica un porcentaje mayor al que el mismo estudio muestra como población con discapacidad ya que las mismas personas pueden declarar tener más de una deficiencia.

**ILUSTRACIÓN N° 1:** Prevalencia de discapacidad en cada región del país.  
ENDISC Chile 2004.



Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

Considerando la prevalencia de la discapacidad a nivel nacional de un 12%, existen 4 regiones del país que se encuentran por debajo del promedio: la II, la V, la RM y la XII, ubicadas al lado izquierdo de la gráfica. El resto de las regiones superan el promedio nacional.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual un 32% de ellas vive en la R. Metropolitana y el 18,8% en la VIII reg, como puede verse en la siguiente tabla.

**TABLA N° 6:** Personas con Deficiencia Intelectual por región.

<b>Porcentaje De Pc Deficiencia Intelectual Según Región</b>	
<b>Tramos de Edad</b>	<b>Pc Def. Int. %</b>
I Región	3,0%
II Región	2,7%
III Región	2,5%
IV Región	3,3%
V Región	4,9%
VI Región	7,3%
VII Región	9,2%
VIII Región	18,8%
IX Región	7,2%
X Región	7,5%
XI Región	0,7%
XII Región	0,4%
RM	32,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Como es de esperar, los porcentajes más altos se encuentran en las regiones que tienen más habitantes (RM y VIII), no obstante lo anterior esta relación no se da para el caso de la tercera región más poblada del país (V), teniendo un porcentaje de personas con discapacidad intelectual (4,9%), significativamente menor que cuatro regiones considerablemente menos pobladas (VI, VII, IX y X)<sup>47</sup>.

<sup>47</sup> No fue posible considerar la tasa de deficiencia intelectual por región, puesto que no contamos con los datos específicos para realizar ese análisis.

Con estos datos, pareciera de vital importancia, que en estudios posteriores se investigara sobre las variables que pudiesen estar afectando la relación entre cantidad de personas con deficiencia intelectual y lugar que habitan.

### **La distribución de la discapacidad según tramos de edad.**

En cuanto a la distribución de la discapacidad según la edad, el estudio de FONADIS muestra que prácticamente el 95% de las personas con discapacidad superan los 30 años, y que, según el parámetro de población mayor de 15 años y menor de 65 que define la población en edad de trabajar, ésta alcanzaría a ser un 60%.

Al respecto, la tabla N° 7 permite hacer una comparación entre la distribución por edad de las personas con deficiencia intelectual en Chile y la distribución por edad del total de la población que tiene algún tipo de discapacidad en el país. De este modo, se observa que los tramos de menor edad son porcentualmente mayores en la población con deficiencia intelectual, que estos mismos tramos en la población total de discapacitados.

**TABLA N° 7:** distribución porcentual de la discapacidad según tramos etáreos. Población con discapacidad y población con deficiencia intelectual.

<b>Tabla N ° 7: Porcentaje De Pc Deficiencia Intelectual Según Tramos de Edad</b>		
<b>Tramos de Edad</b>	<b>Pc Def. Int. %</b>	<b>Pc Discapacidad %</b>
De 0 a 5 años	1,7%	1,1%
de 6 a 14 años	12,6%	4,6%
de 15 a 29 años	16,2%	8,3%
de 30 a 64 años	33,7%	51,0%
de 65 años y más	35,8%	35,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

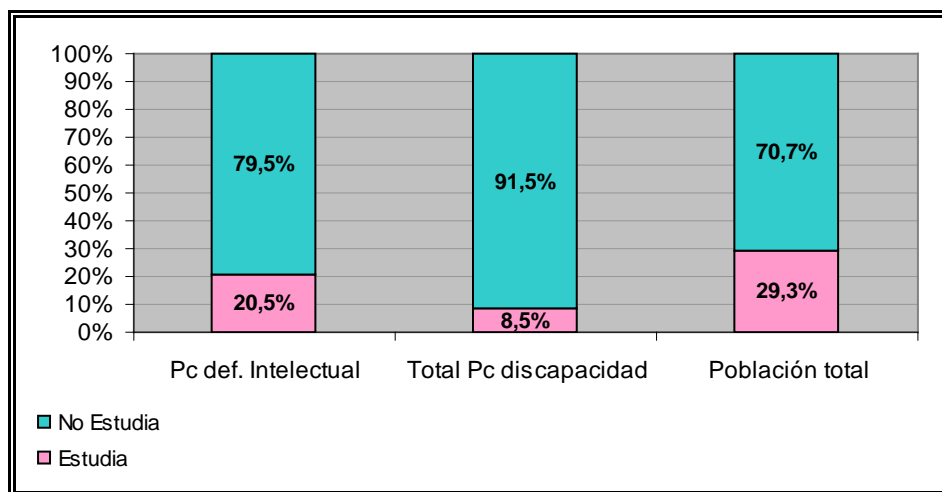
*Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.*

Conocer la distribución de la discapacidad por tramos de edad es tremendamente importante para los análisis respecto de la educación y el trabajo. Como se puede ver en la tabla, de las personas con deficiencia intelectual el 49,9% se encuentra en edad de trabajar (entre 15 y 65 años), el 35,8% se encuentra en el tramo que corresponde a las personas jubiladas y el porcentaje restante podríamos considerarlo como la población en edad escolar. Pero el sistema de educación especial en Chile considera hasta los 24 años la posibilidad de subvención escolar para personas con deficiencia intelectual. Por eso, veremos la situación de estudios de esta población.

En cuanto a la situación actual de estudios de personas con deficiencia intelectual mayores de cinco años, el ENDISC establece una comparación con la población con discapacidad en general y con la población total del país.

Si repasamos la tabla anterior sobre la distribución de la población por tramos de edades, tanto en la población con deficiencia intelectual como en la población con discapacidad en general, los porcentajes más altos se concentran en los tramos más adultos, es decir, de los 30 años en adelante. El gráfico n° 3 nos muestra que la población con deficiencia intelectual tiene un porcentaje de personas que estudian (20,5%), significativamente mayor que la población total de discapacitados (8,5%), pues como ya hemos revisado, la primera posee una población menor de 30 años que es prácticamente el doble que la que conforma la segunda.

**GRÁFICO N ° 3:** Personas mayores de 5 años según situación actual de estudios



Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

La distribución de la discapacidad por tramos de edad también permite analizar la información que se presenta en el gráfico N° 3, donde vemos porcentajes tan altos en la categoría “No Estudia”. A simple vista podemos pensar que las razones de no estudiar pueden asociarse al tramo de edad en que las personas se encontraban al momento de la encuesta. Por lo que resulta interesante revisar entonces el nivel de escolaridad alcanzado por las personas con discapacidad.

El Estudio ENDISC 2004, levantó información sobre la escolaridad de la población con deficiencia intelectual, y si bien incluye en la clasificación a aquellos que han cursado educación diferencial, las categorías están diseñadas principalmente a partir del sistema de “educación regular” y no de la “educación especial”. Como se puede ver en la siguiente tabla.

**TABLA N° 8:** Personas con deficiencia intelectual según estudios completados

---

**Tabla N° 8: Pc Deficiencia Intelectual Según Estudios Completados**

	%
Sin estudios aprobados	18,2%
Educación básica incompleta	38,9%
Educación básica completa	7,8%
Educación media incompleta	8,6%
Educación media completa	7,4%
Educación Técnica, CFT, incompleta	0,4%
Educación Técnica, CFT, completa	0,3%
Educación Profesional, IP, incompleta	0,7%
Educación Universitaria incompleta	1,1%
Educación Universitaria completa	0,8%
Educación diferencial	12,0%
Nivel de estudios ignorado	3,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

---

*Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.*

---

Los niveles de la educación especial pueden clasificarse en pre-básicos, básicos y laborales. En la tabla, no se explicita si los casos que han cursado esos niveles educacionales lo han hecho en establecimientos de educación regular donde se implementa Proyecto de Integración Escolar (PIE) o a través de Grupos Diferenciales, o si lo han hecho en Escuelas Especiales con sus distintos niveles. La falta de precisión de esta información no permite una interpretación adecuada de los datos, excepto en el caso de la población que no aprobó ningún tipo de estudios. Para ese caso, el porcentaje alcanza a un 18,2%.

Contar con información más clara, pertinente y detallada respecto de los estudios alcanzados por personas con deficiencia intelectual hubiera sido muy importante para efectos de este estudio, ya que con ella, podríamos haber establecido relaciones interesantes entre el tipo de educación, nivel alcanzado y la inserción laboral. Al menos desde ENDISC no fue posible obtenerla, sin embargo, contamos con alguna información.

En el año 2005, como consecuencia de la reforma a la política de educación especial, el Mineduc desarrolló un estudio de los referentes curriculares en la

formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual, titulado “Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyan a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual (2006)”. En él se menciona que pese a las diversas modalidades de formación impartidas en escuelas especiales, proyectos de integración y centros de capacitación laboral que se orientan a la inserción al mercado laboral de personas con discapacidad intelectual, la oferta de formación y las políticas a nivel institucional sufren varias debilidades, entre ellas:

1. La oferta es escasa, se restringe a unas pocas opciones tradicionales (panadería, repostería, peluquería) que no tienen necesariamente un referente en las demandas y requerimientos del mercado de trabajo, sino que se estructuran a partir ya sea de lo que los profesores saben hacer o lo que se cree que los alumnos podrían desempeñar a su egreso.
2. No se generan instancias, ni condiciones para que los estudiantes exploren sus intereses vocacionales y tomen decisiones de carreras apropiadas.
3. Las estrategias que articulan el proceso de formación, por lo general, están desvinculadas de la comunidad, especialmente de las empresas, lo que no favorece la integración social y laboral de los egresados. Esto se debe a que los talleres laborales se desarrollan mayoritariamente dentro de los establecimientos, en ambientes simulados, sin fomentar las habilidades sociales y muchas veces desfasados en tecnologías.
4. El proceso de formación para el trabajo privilegia el aprendizaje de la técnica, en desmedro de las competencias sociales, lo que redundaría en que los alumnos puedan acceder a empleos, pero tengan grandes dificultades para mantenerlos.
5. El proceso de aprendizaje tiende a ocurrir en entornos de simulación, donde los alumnos aprenden y se forman con instrumentos obsoletos, utilizando materias primas alternativas e incluso material de desecho; situación que

está lejos de representar la realidad del mundo del trabajo. En estos entornos, se establecen interrelaciones sociales escolarizadas que obstaculizan la integración sociolaboral del alumno en el mundo real.

6. El proceso de formación para el trabajo no considera adecuadamente la riqueza teórica y experimental que ofrecen los Sectores y Subsectores de Aprendizaje del currículo común.
7. La normativa general de educación impone barreras para que desde el Ministerio de Educación se acrediten y certifiquen los estudios y/o las competencias laborales concretas que los estudiantes de la educación especial logran como parte de su proceso educativo. Esta situación obstaculiza el empleo de los egresados en tanto los empresarios valoran la certificación de manera significativa al momento de contratar<sup>48</sup>.

### **La educación para el trabajo en personas con discapacidad intelectual.**

Según el estudio “La situación de la formación laboral en educación especial”, que abarcó a nivel nacional alrededor de un 66,7% del total de las unidades educativas existentes que imparten educación especial, el 89,1% de estas escuelas brinda educación para personas con discapacidad intelectual, mientras que el resto de las discapacidades (auditiva, visual, física, multidéficit, autismo) sólo son representadas en una proporción que no supera el 20% de las escuelas por cada una de ellas. En el ciclo pre-básico, la matrícula de niños con discapacidad intelectual representa el 76,6% del total de alumnos. En el básico, un

---

<sup>48</sup> Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyan a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual (2006)

91,6% son alumnos con discapacidad intelectual y en el ciclo laboral, un 95,6%. Esto demuestra que la educación especial en Chile se dirige principalmente a la discapacidad intelectual.

En cuanto a la oferta de formación laboral el estudio indica que un 48,7% de la muestra seleccionada imparte esta modalidad (192 unidades), diferenciándose en cuanto al tipo de establecimiento. Así por ejemplo, las escuelas especiales concentran el 78,2% de la oferta, mientras que los proyectos de integración representan un 9,5% de la formación laboral. Es decir, dentro de sistema regular de educación no contamos con procesos de formación laboral de gran alcance.

Las estrategias de formación utilizadas son diversas, combinando por ejemplo, los talleres de oficios con el desarrollo de habilidades sociales, o bien con prácticas laborales asociadas a empresas. Estas combinaciones configuran las características de la formación laboral, ya que se pueden diferenciar distintos estilos, unos orientados al desarrollo de habilidades específicas dentro del aula y otros orientados a la vinculación estrecha con el entorno social y el empresariado.

El estudio contactó a 453 egresados, de un universo de 1.445 provenientes de la II, V, VIII y RM para caracterizar su inserción laboral. De ellos, un 55,2% correspondía a hombres y un 44,8% a mujeres. La discapacidad intelectual, como era de esperar, fue la más representada alcanzando a un 88,7% de los contactados.

**TABLA N° 9:** Tipo de discapacidad en la composición de la muestra

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Auditiva	12	2,6
Mental	402	88,7
Visual	2	0,4
Motora	15	3,3
Multidéficit	22	4,9
<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>100</b>

*Origen:* Elaboración propia en base a MINEDUC - CEAS. (2002). Situación de la Formación Laboral en la Educación Especial. Oficina Nacional de Educación Especial. Chile

En su mayoría, la información acerca de la situación laboral se obtuvo a través de las madres de las personas con discapacidad, quienes dejaron manifiesto la precariedad en que se encuentran, por ejemplo, un 21,7% de los egresados tiene trabajo, un 14,8% no tiene pero sí ha trabajado antes, y un 63,5% no ha trabajado nunca. Muchos de estos egresados recibieron una formación en oficio, que a la luz de los resultados de la inserción, ésta no significó un aumento significativo de sus posibilidades de acceso ni de sus posibilidades de mantención de un trabajo. De hecho, un 52,7% de los egresados que han trabajado dice no haberlo hecho en una ocupación relacionada al oficio donde fueron formados, mientras que el 46,3% declara lo contrario.

Con respecto al tipo de contrato y al sueldo obtenido por las personas que han tenido o tienen trabajo, los resultados parecen ser desalentadores. Un tercio de las personas con discapacidad egresadas de centros con oferta de formación laboral se encuentran en situación de empleados dependientes sin contrato. Y prácticamente el 50% recibe un sueldo inferior al mínimo. Lo que los deja en una situación bastante vulnerable, como podemos ver en las siguientes tablas.

**TABLA N° 10:** Porcentaje de personas con discapacidad según tipo de contrato

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Porcentaje</b>
Indefinido	21,3
A plazo fijo	22,4
A honorarios	4,0
Sin contrato (dep)	35,3
Sin contrato (indep)	17,0
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC - CEAS. (2002). Situación de la Formación Laboral en la Educación Especial. Oficina Nacional de Educación Especial. Chile

**TABLA N° 11:** porcentaje de personas con discapacidad según tramo de renta

<b>Renta líquida</b>	<b>Porcentaje</b>
< del mínimo	49,6
Mínimo	28,4
Mínimo a \$150 mil	17,6
\$150 mil a \$200 mil	2,2

\$200 mil a \$250 mil	0,4
No responde	1,8
<b>Total</b>	<b>100</b>

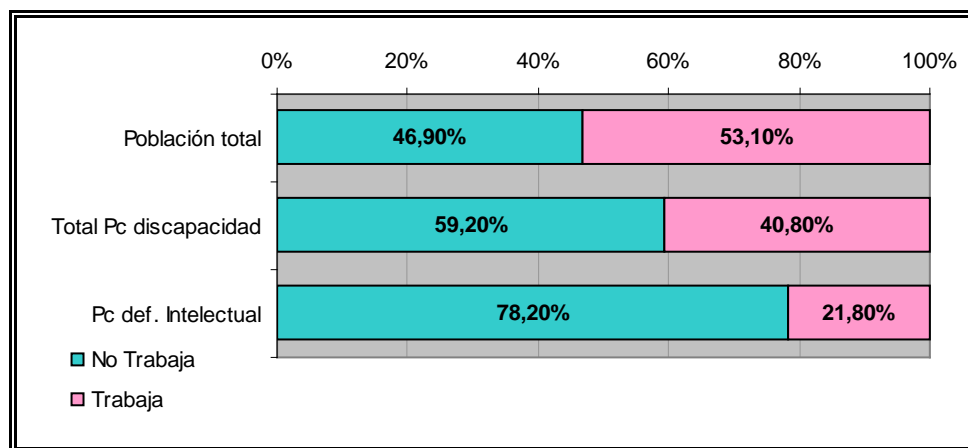
Fuente: Elaboración propia en base a MINEDUC - CEAS. (2002). Situación de la Formación Laboral en la Educación Especial. Oficina Nacional de Educación Especial. Chile

### La inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile. Evidencia empírica:

Según el Primer estudio de discapacidad en Chile, el 14,4% de las personas que no trabajan son personas con discapacidad. En cambio, de las personas que realizan trabajo remunerado el 8,8% son personas con discapacidad.

Como se vio anteriormente, en Chile según el Primer Estudio de discapacidad, de las personas con deficiencia intelectual el 49,9% se encuentra en edad de trabajar (entre 15 y 65 años), pero su situación laboral muestra que la gran mayoría (78,2%) “No Trabaja”, tal como podemos ver en el siguiente gráfico.

**GRÁFICO Nº 4:** Personas entre 15 y 64 años según situación de trabajo



Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Como es de esperar, al comparar esta realidad con la población con discapacidad en general y con la población total del país, el porcentaje de personas con deficiencia intelectual que “Trabaja” es significativamente menor.

Al respecto, hubiese sido interesante que ENDISC proporcionara información que evalúe la situación laboral de las personas con deficiencia intelectual considerando los distintos grados (leves, moderados, severos y profundos). De este modo, por ejemplo, se podría identificar a aquel grupo que si bien posee deficiencia intelectual leve, no posee fuente laboral, que es una de las herramientas de integración social.

La población con discapacidad intelectual en edad laboral se compone mayormente de mujeres (el 54% corresponde a mujeres y el 45% a hombres) pero, el 85% de ellas no trabaja, mientras que en los hombres esta situación alcanza al 69%.

A continuación la tabla N° 12, muestra los porcentajes de personas con deficiencia intelectual entre 15 y 64 años, según situación de trabajo y sexo. Se puede observar que también existe una diferencia significativa entre los porcentajes de hombres con deficiencia intelectual que trabajan (30,6%) y mujeres con deficiencia intelectual que trabajan (14,4%), el primero prácticamente duplica el segundo.

**TABLA N ° 12:** Personas con deficiencia intelectual entre 15 y 64 años según situación de trabajo y sexo.

<b>Pc Deficiencia Intelectual Entre 15 y 64 Años Según Situación De Trabajo y Sexo.</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
No trabaja	69,4%	85,6%	78,2%
Trabaja	30,6%	14,4%	21,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.*

Respecto a la relación entre trabajo y rangos de edad, la tabla N° 13 detalla dicha interacción. Se observa que antes de los 25 años de edad, las personas con deficiencia intelectual en su mayoría no trabajan, lo que debe responder a que sus procesos de aprendizaje tienen distintos tiempos respecto de una persona sin deficiencia intelectual. Si suponemos que hasta los 24 ó 26 años las personas con deficiencia intelectual se encuentran dentro del sistema escolar recibiendo una formación laboral adecuada, podemos interpretar dos cosas. Primero, que su escasa inserción en el tramo de edad de los 15 a los 25 años se debe a que aún no se encuentran debidamente preparados para el egreso y que su inserción en esas condiciones provocaría frustraciones al no haber desarrollado las habilidades necesarias. Y segundo, que la formación recibida debe ser lo suficientemente adecuada para permitir el acceso y la mantención de un trabajo una vez egresado del sistema escolar. Hecho que no se refleja en los datos. Prácticamente en todos los tramos de edad superior a 25 años, la inserción laboral no supera el 30% (excepto en dos tramos).

**TABLA N° 13:** Personas con deficiencia intelectual entre 15 y 64 años según situación de trabajo y grupo de edad:

<b>Pc Deficiencia Intelectual Entre 15 y 64 Años Según Situación De Trabajo Y Grupos De Edad.</b>		
<b>Grupos de edad</b>	<b>No Trabaja %</b>	<b>Trabaja %</b>
15 a 19	97,0%	3,0%
20 a 24	92,5%	7,5%
25 a 29	71,7%	28,3%
30 a 34	76,7%	23,3%
35 a 39	71,9%	28,1%
40 a 44	75,8%	24,2%
45 a 49	64,9%	35,1%
50 a 54	75,4%	24,6%
55 a 59	66,3%	33,7%
60 a 64	73,0%	27,0%
<b>Total</b>	<b>78,2%</b>	<b>21,8%</b>

*Fuente: Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.*

En cuanto al porcentaje de personas con deficiencia intelectual que son jefes de hogar, un 70,9% de los casos “no son jefes de hogar” y el 29,1% restante fue registrado como personas con deficiencia intelectual que “son jefes de hogar”. Ahora, si contrastamos esta información (29,1% de Pc Def. Int. “son jefes de hogar”) con el porcentaje de personas con deficiencia intelectual que trabajan, 21,8%, surgen algunas interrogantes respecto a las fuentes de ingresos de los jefes de hogar, donde puede estar influyendo, entre otros factores, las pensiones que pueden recibir.

La información acerca de tipo de ocupaciones en personas con discapacidad intelectual, se obtuvo a través de la Encuesta Casen 2006.

**TABLA N° 14:** Oficios por sexo en Personas con discapacidad intelectual:

Oficios	Sexo		
	% hombre	% mujer	% total
Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos	1	0	0
Profesionales, científicos e intelectuales	0	0	0
Técnicos y profesionales nivel medio	12	6	10
Empleados de oficina	5	24	11
Trabajadores de los servicios y vendedores	7	30	14
Agricultores y trabajadores calificados, agro..	19	2	14
Oficiales, operarios y artesanos de artes	11	3	9
Operadores y montadores de instalaciones y maq	2	0	2
Trabajadores no calificados	43	34	41
Ocupación no bien especificada	0	0	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Casen interactiva 2006.

La tabla indica que el 41% de las personas con discapacidad intelectual se desempeña en puestos de trabajo no calificado, y el 28% en trabajos de agricultura y servicios.

La baja inserción laboral de las personas con deficiencia intelectual hacen relevar la importancia de adoptar estrategias de formación laboral dirigidas a

desarrollar las competencias de empleabilidad, relacionadas con el mercado laboral al que pueden acceder las personas con discapacidad, y que deben existir mecanismos de intermediación laboral pertinentes para facilitar el acceso al empleo de estas personas.

## TERCER CAPÍTULO

### DIMENSIÓN INSTITUCIONAL Y DE POLÍTICA PÚBLICA

En este capítulo se abordará la temática de la discapacidad a partir de la legislación internacional y nacional de protección de derechos, integración al empleo y antidiscriminación. Se presentan los principales instrumentos legales e iniciativas de integración y derecho al trabajo de personas con discapacidad. Comienza con una revisión de los instrumentos del sistema universal de derechos humanos, y luego se especifican los relativos a la discapacidad. No es una revisión exhaustiva de todos los que existen, ya que por ejemplo, en materia de empleo, se tomaron en cuenta aquellos que tienen directa relación a la discapacidad intelectual<sup>49</sup>. El capítulo finaliza con una descripción de la incorporación de la temática de la discapacidad en las políticas públicas en Chile, un análisis del marco jurídico del empleo y la compatibilidad con el sistema de pensiones.

#### **Sistema internacional e interamericano de protección e integración laboral de personas con discapacidad.**

Existen distintos instrumentos jurídicos en el Sistema Internacional, Europeo e Interamericano para la protección de los derechos de las personas, y

---

<sup>49</sup> Algunos instrumentos de la OIT, como los Convenios, Recomendaciones y Recomendaciones Prácticas se han omitido por hacer referencia a discapacidades físicas, motoras o sensoriales y no a la discapacidad intelectual. Convenio sobre seguridad social C152 (1979), Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos R99 (1955), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111 (1958), Recomendación sobre la discriminación R111 (1958). Convenio sobre desarrollo de recursos humanos C142 (1975). Recomendación sobre desarrollo de recursos humanos R150 (1975), Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo C159 (1983), Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo R168 (1983)

entre ellas las personas con discapacidad. Las Naciones Unidas, a través de los instrumentos internacionales y de sus organismos especializados, han ayudado a que este colectivo de personas, a nivel mundial, sea paulatinamente incorporado en las políticas públicas.

El instrumento más importante, sin duda, lo constituye la Carta Internacional de Derechos Humanos, compuesta por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>50</sup>. Los tres en su conjunto se constituyen como instrumentos vinculantes que aplican de manera general, tanto a individuos como a grupos, sin necesariamente hacer especificaciones acerca de las personas con discapacidad, pero que contienen disposiciones relativas a la no discriminación y al derecho al empleo de todos los seres humanos. Hasta hace poco, el único tratado de derechos humanos que incluía de modo específico a las personas con discapacidad era la Convención de Derechos del Niño. Pero en el año 2007, se proclamó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, constituyéndose como el primer Tratado de Derechos Humanos del siglo 21.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se hace referencia a la necesidad de terminar con la discriminación, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social<sup>51</sup>. En este Pacto no se menciona el derecho al empleo, pero sí se releva la importancia de las medidas antidiscriminación. Y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene 2 artículos relativos al trabajo, donde se reconoce el derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y

---

<sup>50</sup> Para ver información detallada de cada uno ver anexo n° 4.

<sup>51</sup> Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Disponible en sitio web [http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ccpr\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ccpr_sp.htm)

satisfactorias, y el deber de los Estados de adoptar medidas para su pleno ejercicio<sup>52</sup>.

Otros instrumentos del sistema internacional, que sí incluyen disposiciones sobre discapacidad pero no son vinculantes, son la Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993 y la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social de 1995. En la Declaración y Programa de Acción de Viena se especifica la necesidad de tomar medidas en contra de la discriminación que sufren las personas con discapacidad. En la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social se estableció que dentro del componente social del desarrollo los grupos desfavorecidos merecen una atención especial. En específico, se reconoció que el grupo de personas con discapacidad representan una de las minorías más grandes del mundo, muy frecuentemente asociadas a la pobreza y el desempleo.

En la siguiente tabla se pueden ver los distintos instrumentos del sistema internacional de protección de derechos humanos, algunos de ellos han descritos anteriormente:

**TABLA N° 15:** Instrumentos Generales del Sistema Universal para la protección de derechos de las personas:

<b>Sistema Universal</b>		
<b>Instrumentos Generales</b>	<b>Año</b>	<b>Observación</b>
Carta de las Naciones Unidas	1945	Destaca el respeto y efectividad de los derechos humanos y libertades fundamentales
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948	Vinculante. Disposición específica al empleo
Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	1966	Medidas anti-discriminación, vinculante
Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales	1966	Destaca deber del Estado en provisión de servicios, Disposición específica al empleo, vinculante
Derechos del Niño	1989	Vinculante. Disposición específica de discapacidad
Declaración y Programa de acción	1993	Destaca los derechos universales,

<sup>52</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en sitio web [http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a\\_ceschr\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/a_ceschr_sp.htm)

de Viena		indivisibles, independientes e interrelacionados. A las personas con discapacidad debe garantizárseles la igualdad de oportunidades
Declaración de Copenhague y Programa de acción adoptado por la cumbre mundial para el desarrollo social	1995	Destaca la centralidad de la creación de empleos y protección a trabajadores con discapacidad de parte de los Estados

**Fuente:** Elaboración propia en base a información de O'Reilly, Arthur (2003) págs. 9-34; Jiménez, Eduardo (2006) págs. 71-84; y Franco de Machado, Clarita (1998) págs. 25-46.

El sistema universal cuenta además con Tratados Temáticos, centrados en un tema específico, que surgen para asegurar la protección de grupos más vulnerables y que no estaban suficientemente cubiertos por la Carta Internacional de Derechos Humanos. Éstos también tienen carácter vinculante.

Es así como, dada la importancia de relevar la situación de las personas con discapacidad y la protección de sus derechos, a partir de la década del 70, Naciones Unidas comienza a tratar el tema de la discapacidad de modo más específico, incluyendo las iniciativas de otros organismos relacionados a las personas con discapacidad. Así fueron adquiriendo un estatus distinto al que los consideraba como simplemente beneficiarios del sistema de rehabilitación y pasan a ser sujetos más activos y partícipes de los asuntos de sus vidas.

En 1971 se proporcionó un marco de protección de derechos para las personas con “retardo mental” a través de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental<sup>53</sup>. En ella, se reafirmaban los derechos a la atención médica, educación y capacitación, seguridad económica, empleo u ocupación útil, protección frente a la explotación y acceso a procesos judiciales. Sin embargo, la Declaración no está sujeta a ratificación por los Estados, y no es vinculante, por

---

<sup>53</sup> Es importante mencionar que actualmente se utiliza el término de discapacidad intelectual para referirse a las personas que tienen limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en las conductas adaptativas. Se ha reconocido a nivel internacional que el término de Retardo Mental, pese a que han tenido reconocimiento científico, estigmatizaba a la persona y se centraba en el defecto, sin considerar la importancia de la interacción del sujeto con el entorno.

tanto sólo es un marco de orientación, que –según los especialistas- carece de mecanismos hábiles para obligar a los Estados al cumplimiento de sus normas<sup>54</sup>.

En 1982, a través del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el marco de referencia para las políticas en materia de discapacidad se orientó hacia la prevención, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, según Franco de Machado (1998) se requería de otras normas que terminaran con la discriminación que sufrían las personas con discapacidad, además de campañas de información, evaluaciones y datos objetivos de la realidad de este colectivo.

A comienzos de la década del 90, la Asamblea General de la ONU aprobó las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, en las que se vuelve a insistir en los derechos de este colectivo, y además se establece la necesidad de la cooperación técnica y de mecanismos de vigilancia en la aplicación de las normas. Pero, los Estados aún cuando hayan aprobado estas normas, no estaban obligados a hacerlas efectivas, pues se trata de un instrumento no vinculante.

Más recientemente, en 2007, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención se dispusieron para la firma y ratificación de los Estados a nivel internacional. Con esta convención se obliga a los Estados parte a cumplir con las disposiciones sobre discapacidad ahí descritas. Aquí se reconoce que la discapacidad “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>55</sup>. En esta Convención no se crean nuevos derechos a las personas con

---

<sup>54</sup> Franco de Machado, Clarita. 1998. Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral.

<sup>55</sup> Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Anexo I, Preámbulo e) Ver Anexo n° 1

discapacidad, pero sí se otorga un marco legal vinculante para el respeto, la protección y la realización efectiva de sus derechos. Lo que la distingue de los otros Tratados de Derechos Humanos es que además de incluir un monitoreo internacional, esta nueva Convención exige seguimiento a nivel nacional<sup>56</sup>.

Con respecto al derecho al trabajo, los principales contenidos de la Convención donde los Estados deben comprometerse provienen del artículo 27. En él se establecen las siguientes disposiciones:

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

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

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

---

<sup>56</sup> En el caso de Chile es interesante mencionar que el organismo público encargado del tema de la discapacidad es FONADIS, fondo nacional de la discapacidad, que actualmente no tiene la responsabilidad de coordinar acciones de implementación, monitoreo y supervisión del cumplimiento de las disposiciones de la Convención.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A continuación se presenta una tabla con los instrumentos específicos sobre discapacidad del Sistema Universal.

**TABLA N° 16:** Instrumentos Específicos del Sistema Universal para la protección de derechos de las personas con discapacidad:

<b>Sistema Universal</b>		
<b>Instrumentos Específicos</b>	<b>Año</b>	<b>Observaciones</b>
Declaración sobre los derechos de las personas con retardo mental	1971	No vinculante. Destaca derechos a educación formación, desarrollar trabajo productivo u ocupación que potencie sus capacidades
Declaración de los derechos de los impedidos	1975	No vinculante. Destaca derecho a servicios de colocación, empleo u ocupación útil, productiva y remunerada
Programa de Acción Mundial para los Impedidos	1982	Promueve medidas de prevención y rehabilitación fomenta la igualdad y participación
Principios para la protección de enfermos mentales	1991	25 ppios. que representan las normas mínimas de NU para la protección de las libertades y derechos de personas con enfermedad mental
Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	1993	No vinculante, disposición específica al empleo y participación ciudadana. Cuenta con mecanismo de supervisión.
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidades	2007	Vinculante.

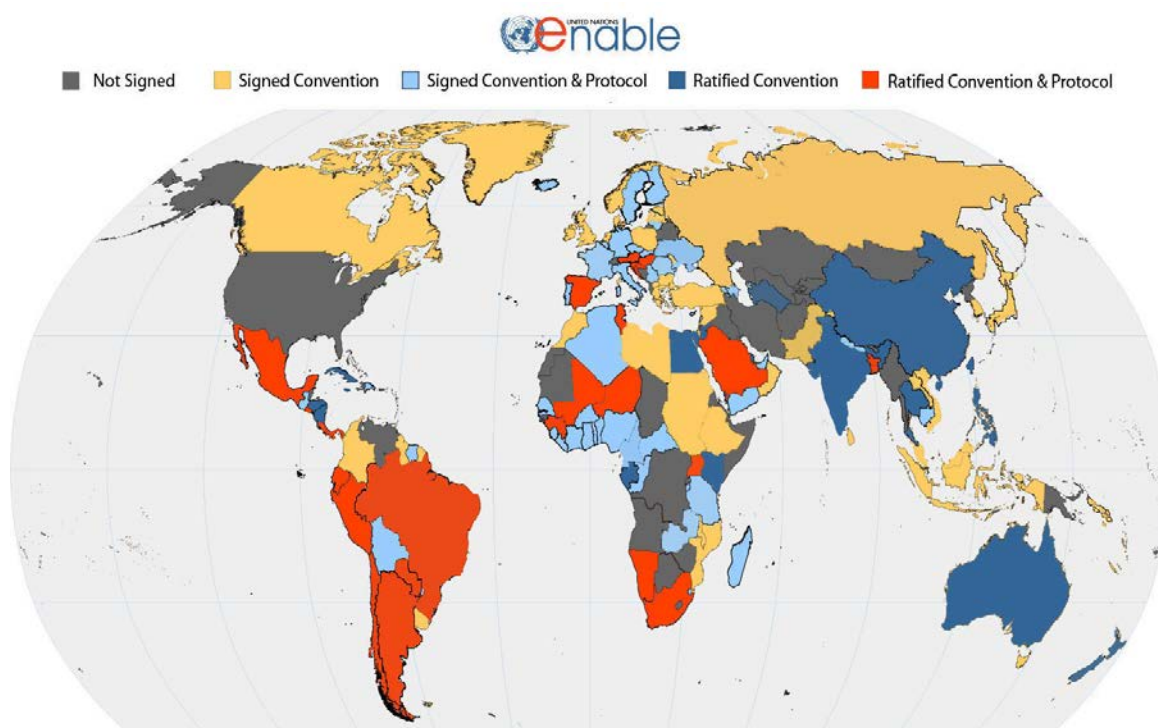
*Fuente: Elaboración propia en base a información de O'Reilly, Arthur (2003) págs. 9-34; Jiménez, Eduardo (2006) págs. 71-84; y Franco de Machado, Clarita (1998) págs. 25-46.*

Según datos actualizados a julio de 2009 en el sitio de Naciones Unidas, 140 países han firmado la Convención y 60 la han ratificado<sup>57</sup>, otros 89 países han firmado el Protocolo Facultativo de la Convención y 38 lo han ratificado. En la región de América 16 países han ratificado la Convención y éstos son: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras,

<sup>57</sup> Para que una Convención entre en vigor a nivel internacional, deben ratificarla 20 Estados. En este caso, entró en vigor en mayo de 2008. Para ver la lista de países que han ratificado y firmado la Convención visitar la página web [www.un.org](http://www.un.org)

Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay. A continuación se presenta un mapa ilustrativo de los países y su situación frente a la Convención de los derechos de las personas con discapacidades.

## ILUSTRACIÓN N° 2: Mapa de ratificaciones de la Convención de derechos de las personas con discapacidades



La Convención de derechos de las personas con discapacidad forma parte de los Tratados Temáticos del Sistema Internacional, por lo que está asociada a un comité de vigilancia de su aplicación.

El rol del Comité consiste en analizar los informes sobre la situación de la protección de derechos de las personas con discapacidad, que cada país debe entregar. En ellos se deben incluir las medidas adoptadas, los factores facilitadores y obstaculizadores del cumplimiento de las normas. Además de un monitoreo internacional, a cargo del Comité especializado, la Convención estipula

un seguimiento a nivel interno en cada país, a cargo de alguna entidad gubernamental<sup>58</sup>.

Además de los instrumentos específicos del sistema internacional, existen en el sistema interamericano<sup>59</sup> otros mecanismos de protección de derechos de las personas con discapacidad, que operan de modo paralelo. Entre ellos está la Declaración Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, que aplican para la población en general dentro del sistema interamericano. Los específicos de discapacidad son la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad, la Declaración del Decenio de las Américas: por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y el Programa de Acción del Decenio de las Américas.

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad es el primer tratado regional que define la discriminación contra este colectivo. Aquí se entiende por discriminación contra las personas con discapacidad a “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”<sup>60</sup>. En esta Convención, los países de la OEA que la ratifican deben comprometerse a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y

---

<sup>58</sup> En noviembre de 2008, María Soledad Cisternas, abogada y académica chilena, luchadora por los derechos de las personas con discapacidades, fue invitada a ser parte del comité de vigilancia de la convención. Chile debe entregar en 2010 el primer informe al Comité de vigilancia de la convención.

<sup>59</sup> Los estados miembros de la ONU se han organizado en sistemas regionales, dentro de los cuales se encuentra el Sistema Interamericano, representado por la Organización de Estados Americanos; el Sistema regional europeo, representado por la Unión Europea, la Organización para la Unidad Africana, entre otros.

<sup>60</sup> Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad, Artículo 1.2 a)

propiciar su plena integración en la sociedad. Estas medidas pueden ser de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole.

En 2006 se declaró el “Decenio de las Américas: por los Derechos y la Dignidad de las personas con discapacidad” para el período 2006-2016. En este decenio se espera lograr:

- el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y su derecho a participar en la vida económica, social, cultural y política y en el desarrollo de sus sociedades, sin discriminación y en pie de igualdad con los demás.
- que se emprendan programas, planes y acciones para alcanzar la inclusión y la participación plena en todos los aspectos de la sociedad de las personas con discapacidad; que se ejecuten programas sociales, políticos, económicos, culturales y de desarrollo destinados al logro de oportunidades en pie de igualdad con los demás.
- Que se promuevan medidas efectivas para la prevención de nuevas discapacidades y para el acceso a los servicios y programas de rehabilitación para las personas con discapacidad<sup>61</sup>.

Para dar cumplimiento a estos objetivos se redactó el Programa de Acción para el Decenio de las Américas: por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016)<sup>62</sup>. En su elaboración participó un grupo de trabajo con una amplia representación de los Estados, organizaciones internacionales, de la sociedad civil e incluso organizaciones de las personas con discapacidad y de sus familias. Con este Programa los Estados parte deben adoptar acciones concretas en 9 áreas, una de ellas el empleo. Se trata de 12 acciones concretas para “promover la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las

---

<sup>61</sup> Personas con discapacidad. Departamento de Derecho Internacional. OEA. [http://www.oas.org/dil/esp/personas\\_con\\_discapacidad.htm](http://www.oas.org/dil/esp/personas_con_discapacidad.htm)

<sup>62</sup> No existe información relativa a los Estados que han firmado o ratificado el programa.

personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, tanto en los sectores público y privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborables accesibles”<sup>63</sup>. Como estrategia para el cumplimiento de estas acciones concretas del Programa, se especifica en el documento oficial que existirá una Secretaría Técnica encargada de brindar apoyo en el cumplimiento del plan y realizar el seguimiento de los compromisos.

A continuación se presenta una tabla con las disposiciones legales de protección de derechos en el Sistema Interamericano.

**TABLA N° 17:** Instrumentos Generales y Específicos del Sistema Regional Interamericano para la protección de derechos:

<b>Sistema Regional Interamericano</b>				
<b>Instrumentos Específicos</b>	<b>Generales</b>	<b>y</b>	<b>Año</b>	<b>Observación</b>
Convención Americana sobre derechos humanos (pacto San José de Costa Rica)			1969	Disposiciones casi exclusivas de derechos civiles y políticos.
Protocolo de San Salvador			1988	Protocolo adicional a la CADH, cubre derechos económicos, sociales y culturales.
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidades			1999	Define discriminación, compromiso de políticas para su eliminación
Declaración del Decenio de las Américas: por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad			2006	Objetivos para el reconocimiento de derechos, establecimiento de programas de inclusión y medidas de prevención de discapacidad.
Programa de Acción			2006	12 acciones concretas de promoción y protección del empleo en personas con discapacidad y creación de Secretaría Técnica para realizar seguimiento, y brindar apoyo técnico a los estados miembros y PcD.

**Fuente:** Elaboración propia en base a información de O’Reilly, Arthur (2003) págs. 9-34; Jiménez, Eduardo (2006) págs. 71-84; Franco de Machado, Clarita (1998) págs. 25-46. Y

<sup>63</sup> Programa de Acción para el Decenio de las Américas: por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), disponible en sitio web [http://www.oas.org/dil/esp/personas\\_con\\_discapacidad\\_programa\\_de\\_accion.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/personas_con_discapacidad_programa_de_accion.pdf)

Según Santiago J. Martín, en su trabajo “La protección en el sistema interamericano a las personas con discapacidad”, los países pertenecientes a la OEA pueden clasificarse en 3 grupos, dependiendo de su ratificación a las convenciones relativas a los derechos humanos y discapacidad<sup>64</sup>. Al momento de realizar esta clasificación, el análisis del autor se centró en el nivel de compromiso con la protección de los derechos de las personas con discapacidad. La clasificación es la siguiente: grupo A: compromiso débil, grupo B: compromiso medio, y grupo C: compromiso fuerte<sup>65</sup>.

**TABLA N° 18:** Clasificación de países de la OEA frente a la ratificación de instrumentos interamericanos de protección de derechos:

<b>Grupo de Países</b>	<b>CADH</b>	<b>C. Interamericana para la Eliminación de la discriminación</b>
Grupo A Compromiso Débil	Sin ratificar	Sin ratificar
Grupo B Compromiso medio	Ratificada	Sin ratificar
Grupo C Compromiso fuerte	Ratificada	Ratificada

Fuente: *Elaboración propia en base a Santiago J. Martín, “La protección en el sistema interamericano a las personas con discapacidad”, En: Jiménez, E. (2006) “Igualdad, no discriminación y discapacidad” págs.115-120.*

El grupo A no ha ratificado la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) ni la Convención Interamericana sobre discapacidad. El Grupo B no ha ratificado la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, pero sí la CADH y en algunos casos su protocolo adicional. Y el grupo C es el grupo de países que

---

<sup>64</sup> La clasificación inicial hecha por el autor consideraba los países que a abril de 2004 habían ratificado los instrumentos. Para efectos de este estudio se han actualizado los datos, según la página web de la Oficina de cooperación jurídica de la OEA <http://www.oas.org/juridico/spanish/>

<sup>65</sup> Para ver la composición de los grupos ver anexo n° 3

han ratificado la CADH y la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

El autor advierte que el objetivo de esta clasificación fue el de facilitar la comprensión de la diversidad de niveles de protección de los derechos humanos hacia las personas con discapacidad de los países de la OEA. Dado que esta clasificación fue hecha con anticipación a la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, se expone a continuación una versión actualizada con el número de países que han firmado la Convención de derechos de las personas con discapacidad por cada grupo:

**TABLA N° 19:** Clasificación de países de la OEA frente a la firma de instrumentos de protección de derechos: versión actualizada al 2009 incorporando la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidades.

Grupo de Países	Convención de derechos de las personas con discapacidades		
	<i>Sin ratificar</i>	<i>Sólo ha firmado</i>	<i>Ha ratificado</i>
Grupo A 10 países	6 países	3 países	1 país
Grupo B 12 países	3 países	6 países	3 países
Grupo C 13 países		1 país	12 países

**Fuente:** <http://www.un.org/spanish/disabilities/countries.asp?id=578>

Siguiendo la clasificación propuesta por Santiago J. Martín en relación al grado de compromiso en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, podemos ver que justamente la ratificación de la Convención de derechos de las personas con discapacidades ocurre en mayor medida en el grupo C, mientras que en el grupo A, sólo un país - Cuba- la ha ratificado. Por otro lado, también se puede mencionar que varios de los países que componen los grupos A y B, que no habían adoptado medidas específicas para la protección de personas con discapacidad (al menos las que se refieren al sistema interamericano), han modificado su condición y han firmado (9 países) y ratificado (4 países) el primer instrumento internacional de carácter vinculante para la protección de derechos de las personas con discapacidad.

Varios de los países de América Latina que componen los 3 grupos cuentan además con legislación interna en materia de inserción laboral de personas con discapacidad. Dentro del grupo A, Cuba mantiene desde 1991 el Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social para los trabajadores con discapacidad, en talleres especiales. En esta disposición se regulan las relaciones laborales de carácter permanente, su duración, la jornada laboral y la seguridad social<sup>66</sup>. Dentro del grupo B, son 5 países los que tienen legislación relacionada a inserción laboral de personas con discapacidad y se trata justamente de 4 países que firmaron y ratificaron la Convención de derechos de las personas con discapacidades: Colombia, Ecuador, Honduras, y Rep. Dominicana. Venezuela pese a que no ha firmado ni ratificado la Convención, sí tiene normativa interna sobre inserción laboral de personas con discapacidad. Finalmente dentro del grupo C, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, México, Paraguay, Perú y Uruguay, es decir, 9 de 13 países tienen normativa interna. Cabe destacar que Bolivia y Ecuador recientemente han modificado su Constitución Política incluyendo normativas asociadas a la protección de derechos de las personas con discapacidad.

---

<sup>66</sup> Franco de Machado, Clarita. (1998).

## Chile. Discapacidad en las políticas públicas

Chile es uno de los países que ha demostrado su compromiso con los derechos de las personas con discapacidad<sup>67</sup> a través de la firma de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos y los específicos de discapacidad<sup>68</sup>. Internamente, en 1994 nuestro país promulgó la Ley 19.284 de Integración Social de personas con discapacidad, con lo que estableció las bases para la protección de los derechos y el pleno ejercicio de ellos por parte de este colectivo. La ley 19.284 define a la persona con discapacidad como “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”<sup>69</sup>. La forma de determinar la existencia, calificación y cuantificación de la deficiencia que constituye discapacidad se señala bajo un reglamento específico, que indica que le corresponde a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) constatar, calificar, evaluar y declarar la condición de persona con discapacidad. Más adelante volveremos sobre esta definición, por ahora nos centraremos en la política social de discapacidad en Chile.

La política social en discapacidad nace en Chile a propósito de la adopción de la ley 19.284. Su aprobación definitiva se sitúa en 1999, 6 años después de la adopción de la mencionada ley. Durante esos 6 años, Chile ciertamente debió

---

<sup>67</sup> Sin embargo, desde las organizaciones de personas con discapacidades, se critica que pese a todas las firmas, en Chile no ha habido una mejora sustantiva en cuanto a la protección de sus derechos o integración social.

<sup>68</sup> Declaración de los derechos de las personas con discapacidad 2007, programa de acción mundial para las personas con discapacidad, normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades, convención interamericana para la eliminación de las formas de discriminación, C159, R99, R168 de la OIT.

<sup>69</sup> Ley de integración social de personas con discapacidad. Disponible en sitio web <http://www.FONADIS.cl/index.php?seccion=7&parametro=28>,

cumplir las disposiciones de las normativas que ya había ratificado, pero no es hasta 1999 cuando se hace patente la Política en Discapacidad, que pretende abarcar de manera integral, y con todos los sectores y servicios públicos, las necesidades de las personas con discapacidad. Se basa, por un lado, en la ley de Integración y por otro, en todas las recomendaciones del sistema internacional e interamericano respecto de la discapacidad. Dentro de esas recomendaciones se encuentran los principios articuladores de la política social en discapacidad, que se exponen a continuación:

- **Universalidad:** el principio de universalidad está referido tanto a los beneficiarios como al ámbito de ejercicio de la política. En primer término, la política del Estado deberá destinar equitativamente los recursos para abordar la discapacidad en todos los estratos sociales, teniendo especial consideración con aquellas personas de sectores rurales y carentes de recursos. En segundo término, el ámbito de acción de la política no se circunscribe a ningún sector de la sociedad, sino a todos, y por ende, ninguno debería quedar al margen de la elaboración y ejecución de medidas tendientes a la integración social de las personas con discapacidad.
- **Normalización:** el principio de normalización está referido a dos derechos. Primero, se dirige a garantizar el derecho que tienen las personas con discapacidad a vivir de acuerdo con las pautas y condiciones comúnmente aceptadas, en que se desenvuelve la vida de cualquier otra persona de su edad, sexo y condición social. Y segundo, al derecho de ejercitar libremente el más alto nivel de autonomía personal compatible con su capacidad para entender los riesgos y consecuencias de sus elecciones. Para esto, deben regir los mismos mecanismos de distribución de las oportunidades educativas, profesionales, acceso al empleo, consumo de bienes culturales, expectativas de movilidad social, posibilidades de participación en las

actividades productivas, acceso al bienestar y a la seguridad personal y familiar, que rigen para el resto de la población sin discapacidad.

- Democratización: este principio está referido a brindar las oportunidades de participación en el desarrollo económico, social y cultural a todas las personas, mediante la generación de políticas, estrategias y medios que promuevan el incremento y la calidad de las oportunidades de educación, salud y trabajo. Implica mayor participación de las personas con discapacidad en las decisiones que les afectan a sus propias vidas.
- Continuidad: este principio está referido a las condiciones de permanencia de las estrategias y medidas adoptadas en el marco de la política. Se dirige a crear los instrumentos y recursos necesarios que permitan una efectiva continuidad y sustentabilidad.

Con todos estos principios que articulan la política de discapacidad en Chile, desde su formulación se esperaba generar un soporte social que permita la plena integración de las personas con discapacidad. Es por ello, que su objetivo central es “incorporar en las decisiones superiores, iniciativas que se orienten fundamentalmente a un cambio cultural que permita eliminar el estigma social asociado a la discapacidad, con la finalidad de abrir espacios para la incorporación y efectiva participación social de este grupo de la población”<sup>70</sup>.

## **Evolución de la política pública**

Hasta 1999 la oferta pública existente hacia las personas con discapacidad incluía 33 programas, de responsabilidad de 14 instituciones y/o servicios del

---

<sup>70</sup> MIDEPLAN. 1999. Política nacional de integración de las personas con discapacidad.

Estado<sup>71</sup>. La evaluación de esta oferta, hecha con el fin de aportar elementos para la construcción del Plan de Acción para la integración de personas con discapacidad, indicó que era coherente y pertinente respecto de las necesidades de esas personas y de los lineamientos políticos, sin embargo era insuficiente. También, se concluyó que la estrategia de esta oferta pública era sectorial, es decir, las modalidades de gestión en la cobertura de las necesidades de las personas con discapacidad no se concebía desde el punto de vista intersectorial. Las instituciones encargadas de dar respuesta a la problemática de la discapacidad eran: ministerio de educación, ministerio de salud, ministerio de vivienda, hacienda, Sename, FONADIS, JUNJI, JUNAEB, COMPIN, INP, INTEGRA y servicio de registro civil e identificación.

Actualmente la política de discapacidad en Chile se define como intersectorial, descentralizada y participativa. Se compone de 12 programas y servicios que están a cargo de distintos organismos y responden a distintos derechos sociales, como se puede ver en la siguiente tabla:

---

<sup>71</sup> MIDEPLAN. s/a. Plan nacional de acción para la integración social de las personas con discapacidad 2004-2010. Disponible en sitio web <http://www.FONADIS.cl/index.php?seccion=9&parametro=137#centro> (consulta: 22 de noviembre de 2008)

**TABLA N° 20:** Derechos y beneficios sociales que el Estado chileno otorga a Personas con Discapacidad

<b>Derechos</b>	<b>Programas y servicios</b>	<b>Oferta</b>
Educación	<i>Apoyo a estudiantes con discapacidad a cargo de FONADIS</i> <i>Educación especial a cargo del programa de educación especial de MINEDUC</i>	Apoyo a la integración de estudiantes con discapacidad Para alumnos con necesidades educativas especiales
Laborales	<i>Programa de Trabajo Decente</i>	Servicio de colocación, contacto empresas, evaluación postulantes, apoyo microempresarios, etc
Seguridad social	<i>Pensión básica solidaria de vejez o invalidez, ex PASIS, a cargo de INP, Ministerio del trabajo</i> <i>Aporte previsional solidario de vejez o invalidez, a cargo del Instituto de Normalización Previsional (INP), Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</i> <i>Pensión de orfandad</i>	Apoyo en dinero para personas dentro del 40% de las familias más pobres del país. Complemento mensual en dinero entregado a las personas que, habiendo reunido fondos en algún régimen previsional en Chile, reciben una pensión de bajo monto. Pensión mensual para los hijos de pensionados o imponentes del INP fallecidos, incluidos los hijos discapacitados de cualquier edad.
Derecho a la cultura Mejor calidad de vida e integración	<i>Biblioteca Nacional: sección mapoteca y sala de ciegos a cargo de DIBAM y MINEDUC</i> <i>Acreditación de personas jurídicas para optar a beneficios FONADIS a cargo de FONADIS y MIDEPLAN. Las personas naturales no requieren estas acreditadas.</i> <i>Financiamiento de ayudas técnicas para personas con discapacidad a cargo de FONADIS y MIDEPLAN</i>  <i>Fondos concursables FONADIS a cargo de FONADIS, MIDEPLAN</i>  <i>Registro nacional de la discapacidad a cargo del servicio de registro civil e identificación, Ministerio de justicia</i> <i>Vacaciones tercera edad</i>	Préstamo de Publicaciones en Braille para no videntes Registro de personas e instituciones que permite acceder a beneficios para Personas con discapacidad  Financia total o parcial ayudas técnicas a través de instituciones públicas y privadas en convenio con FONADIS. Concurso nacional de proyectos y concurso nacional para organizaciones comunitarias Credencial que les permite acceder a beneficios ofrecidos por FONADIS  Subsidio para viajes para personas con discapacidad mayores de 18 años, quienes podrán viajar individualmente o acompañados por una persona que les facilite el acceso a todas las actividades de la vida cotidiana

*Origen:* Elaboración propia en base a Guía de derechos sociales 2008. MIDEPLAN.

La política de discapacidad en Chile se ha operacionalizado de tal forma de establecer las prioridades en su ejecución y estructurar los compromisos gubernamentales dentro del período 2004-2010. Para ello se generó un Plan nacional de acción para la integración de las personas con discapacidad, en donde participaron 11 ministerios, 230 servicios públicos y alrededor de 200 instituciones de la sociedad civil. Este Plan opera a nivel nacional, pero cada región también cuenta con un plan elaborado internamente. Las áreas de intervención que contiene el plan son<sup>72</sup>:

- Equiparación de oportunidades: permitir un acceso igualitario a las comunicaciones, al entorno físico y cultural, a la información, a la educación, al trabajo y a la participación en las diferentes organizaciones de la sociedad para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad.
- Eliminación de barreras: para permitir el acceso al entorno físico y al desarrollo de actividades de diversa índole.
- Prevención y rehabilitación: para evitar las consecuencias negativas en la personas al presentar una deficiencia o discapacidad y para lograr que alcancen un nivel óptimo de autonomía y movilidad.
- Adecuación de la Gestión del Estado: preparar a los funcionarios públicos en temas de discapacidad e invertir en conocimiento científico y tecnológico respecto del tema para facilitar la ejecución de los derechos de las personas con discapacidad.
- Adecuación de la normativa vigente: modificar la legislación que dificulte la integración social de las personas con discapacidad. En especial, el DL 869

---

<sup>72</sup> Ídem.

sobre Pensión Asistencial de Invalidez (que como veremos ya fue modificado).

En el 2006 FONADIS abrió oficinas regionales de coordinación de modo de ampliar la oferta pública y acercar los beneficios de la política social en discapacidad a personas de todo Chile. Además la presencia de FONADIS en regiones hace más efectiva la gestión territorial de los servicios que ofrece.

En el año 2008 se estableció una Agenda Pro inclusión, que fue suscrita por el Secretario Ejecutivo de FONADIS, el Presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, el Presidente de la Sociedad Pro Ayuda al niño lisiado, y el Presidente del directorio de Coanil. En esta agenda se plantean ciertas acciones estratégicas, que representan un avance respecto del plan visto anteriormente, ya que se definen medidas más específicas de acción, donde el nivel local tiene mayor importancia. A continuación se presentan las 6 acciones estratégicas y algunas de sus medidas:

1. Conformación de una red de prevención y rehabilitación público privada:

Medidas:

- Al final del 2010 en el 50 % de las comunas del país existirá un Centro de Rehabilitación Comunitario, que desde la red de salud abordará, junto con la comunidad, las necesidades de salud de las personas con discapacidad.
- Al año 2010, el mecanismo de evaluación de la discapacidad por parte de las COMPIN, se habrá modificado de acuerdo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF), capacitando al personal para su aplicación al menos en 5 regiones del país.

2. Fomento de la asociatividad y participación social plena y efectiva:

Medidas:

- Se promoverá y fortalecerá el desarrollo de los liderazgos de los dirigentes y las capacidades institucionales y sociales de las organizaciones de y para personas con discapacidad a través de la creación de una Escuela de Capacitación Permanente coordinada por la División de Organizaciones Sociales y el Fondo Nacional de la Discapacidad.
- Fonadis, en conjunto con SOFOFA y los Gobiernos Regionales promoverá la configuración y articulación local de los Consejos Comunales de la Discapacidad –CCD-, los respectivos municipios, y de Mesas Regionales de la Discapacidad, de modo de fortalecer la asociatividad y aumentar la capacidad y el control social hacia las políticas locales relacionadas con la discapacidad. Asimismo, se promoverá la coordinación con perspectiva unitaria de las organizaciones del sector en la comuna y su participación en todas aquellas instancias del gobierno local donde se tomen decisiones y desarrollen políticas que les afecten.
- Se estimulará la creación de una Política Municipal Institucional de Atención Integral a las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, que atienda las distintas necesidades y demandas, se entregará apoyo a su fortalecimiento institucional, unidad orgánica y empoderamiento.

### 3. Accesibilidad Universal

Medidas:

- El Gobierno no aprobará los proyectos de inversión que no contemplen en su diseño acceso para las personas con discapacidad a través del Sistema Nacional de inversión Pública.

### 4. Inclusión Educativa

Medidas:

- Conectar el sistema educativo con el sistema productivo y económico, ofreciendo una formación y educación para la integración laboral y el empleo, que permita la autonomía económica y de formación para el empleo, del aprendizaje continuo y los itinerarios individualizados, en alianza con actores públicos y privados, entre ellos la SOFOFA
- Al 2010 se habrá finalizado el proceso de homologación, flexibilización y diversificación curricular, validando las competencias y escolaridad de los alumnos a través de estrategias como las adaptaciones curriculares para el sistema educacional.

## 5. Derecho al Trabajo e Inclusión Laboral y seguridad social

### Medidas:

- Se generará una línea de financiamiento permanente de microcréditos para emprendedores con discapacidad y métodos para el desarrollo y certificación de las competencias laborales.
- Se considerará un subsidio especial para la contratación de personas con discapacidad, como un modo de incentivar a aquellos empleadores a que contraten a personas con discapacidad. Esto requerirá un diálogo entre actores tales como micropymes, empresas mayores, outsourcing, ONGs, entre otros.
- La Administración del Estado y sus organismos, las Municipalidades, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público, reservarán preferentemente cupos, en igualdad de condiciones y mérito, a personas con discapacidad.
- Se fortalecerá a las Oficinas Municipales de Intermediación laboral para la conformación de redes intersectoriales comunales que actúen

sistemáticamente a favor de las personas con discapacidad que solicitan intermediación laboral en la Municipalidad

## 6. Gestión territorial:

Medidas:

- Se fortalecerá la acción de los municipios en una alianza estratégica con la Asociación de Municipalidades desde donde se generarán distintas iniciativas tendientes a generar un sistema de protección social local eficiente y eficaz dirigido a la integración e inclusión social de las personas con discapacidad.
- Dentro de la rendición de cuenta pública anual de los municipios se deberá incluir sobre los avances en integración social de las persona con discapacidad a todas las organizaciones locales e instituciones afines.
- El Fondo Nacional de la Discapacidad a partir del 2008 financiará la implementación de Planes Locales de Discapacidad de modo de fortalecer la oferta local para las personas con discapacidad especialmente en los temas de: rehabilitación/prevención, trabajo, accesibilidad, educación y asociatividad.

En conclusión, esta agenda es un enorme avance respecto de las políticas de discapacidad existentes en Chile, puesto que recoge las distintas necesidades del colectivo de personas con discapacidad y establece compromisos específicos a cumplirse al año 2010.

Ahora bien, toda la política social de discapacidad nace de la Ley de Integración social de las personas con discapacidad 19.284, de los avances en la

materia a nivel mundial y de la ratificación por parte de Chile de diversos instrumentos que han permitido sacar a la luz la importancia de la integración social del colectivo. Y es gracias a la mayor conciencia que existe de los derechos de las personas con discapacidades, que Chile se ha planteado el desafío de modificar algunas de las disposiciones que la misma ley 19.284 contiene, y otras normativas a nivel nacional<sup>73</sup>, de modo que nuestra política social demuestre concordancia con las exigencias internacionales que hemos ratificado.

De hecho, en el Congreso de Chile, desde el año 2005, se discute el proyecto de ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las personas con discapacidad, que pretende reemplazar la ley vigente, aunque ésta aún se mantiene sin resolución en segundo trámite constitucional en el senado.

Los principales cambios propuestos en ese proyecto se refieren tanto al objetivo de la ley como a la definición misma de la discapacidad<sup>74</sup>. Con respecto a las temáticas relacionadas al empleo, la nueva ley establece reserva de cupos en la administración pública, y la posibilidad de celebrar contratos de aprendizaje<sup>75</sup> sin limitación de edad y sin necesidad de estar inscrito en el registro nacional de discapacidad. A continuación se presenta una tabla que resume las diferencias entre la ley vigente y las propuestas de cambio:

**TABLA N° 21:** Algunos puntos de la ley 19.284 y las modificaciones propuestas.

<b>Temática de la Ley 19.284</b>	<b>Texto Legal</b>	<b>Cambios propuestos</b>
Objetivo	Establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en	Hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a

<sup>73</sup> Por ejemplo, la Ley N°18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, modificada con el objeto de reconocer el derecho a la asistencia en el acto de votar para las personas con discapacidad.

<sup>74</sup> Presentación nueva ley de discapacidad disponible en sitio web [http://www.mideplan.cl/final/ficha\\_tecnica.php?cenid=287](http://www.mideplan.cl/final/ficha_tecnica.php?cenid=287)

<sup>75</sup> Definición de contrato de aprendizaje se encuentra más adelante.

	la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas	fin de obtener su plena integración social, asegurando el disfrute pleno y efectivo de sus derechos esenciales, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad
Definición de persona con discapacidad	Es toda aquella persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.	Es toda aquella persona que, como consecuencia de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ve sustancialmente restringida su capacidad de ejercer o participar en una o más actividades de la vida diaria, la que puede ser agravada por el entorno económico, social, político o cultural.
Reserva de cupos en administración pública		La Administración del Estado y sus organismos, las Municipalidades, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público, reservarán preferentemente cupos, en igualdad de condiciones y mérito, a personas con discapacidad
Contrato de aprendizaje	Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a que se refiere el Título V de esta ley, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 77 del Código del Trabajo, hasta la edad de 24 años.	Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

---

**Fuente: MIDEPLAN. 2006. Presentación de la nueva ley de discapacidad.**

---

Los avances que representa esta nueva ley respecto de la definición de discapacidad, se alinean a los criterios de la CIF e implica que se establezcan normas uniformes de evaluación y calificación de la discapacidad acordes a esta nueva definición. Sobre esto, es necesario mencionar dos cosas. Primero que la

Ley 19.284 indica que el ministerio de salud puede autorizar y reconocer a instituciones públicas y privadas para constatar, evaluar y declarar la discapacidad, al igual que las comisiones de medicina preventiva e invalidez (COMPIN) que además son las que deben certificarla. Esto significa que las instituciones públicas y privadas y las COMPIN, debido a la nueva ley deberán basarse en la definición de la CIF para declarar la discapacidad, cosa que requiere capacitar a los funcionarios de dichas instituciones. Como vimos anteriormente, esto es parte de la agenda estratégica de discapacidad a cumplirse al año 2010.

Y segundo, que la Ley 19.284 reconoce deficiencias de 3 tipos: físicas, psíquicas y sensoriales, agrupando en la deficiencia psíquica lo relativo a lo psiquiátrico y a lo intelectual. En la nueva ley se reemplazaría el término deficiencia “psíquica” por “mental”, pero aún así no se solucionaría el problema de categorizar en un mismo grupo a las personas que tienen enfermedades mentales con aquéllas que presentan deficiencias intelectuales.

Finalmente, la ley planteará nuevas funciones y estructura para el FONADIS, con lo que podrá funcionar como un servicio público, y no sólo como un fondo. Aunque es un gran avance, el temor de las organizaciones que componen actualmente el consejo directivo del FONADIS, es que dejen de tener la representación que hoy tienen en el consejo directivo<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> Presidido por el Ministro de Mideplan y compuesto por representantes de los ministerios del área social: Salud, Trabajo y Previsión Social, Educación, Vivienda y Urbanismo, Transportes y Telecomunicaciones; de las diferentes discapacidades, mental, síquica, física, visual y auditiva; de los trabajadores, de los empresarios y de dos instituciones que prestan servicios a las personas con discapacidad, sin fines de lucro.

## **Marco jurídico del empleo: código del trabajo y leyes laborales para personas con discapacidades**

En materia de empleo, la Ley 19.284 contiene en su capítulo 3 “de la capacitación e inserción laborales” 6 artículos que se detallan a continuación:

Artículo 33.- El Estado, a través de los organismos pertinentes, promoverá la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo.

Artículo 34.- Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a que se refiere el Título V de esta ley, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 77 del Código del Trabajo, hasta la edad de 24 años. Cuando el Estado financie total o parcialmente programas de capacitación, se contemplarán las medidas necesarias para permitir la participación de personas con discapacidad, sin limitación de edad.

Artículo 35.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, se procurará que los materiales y elementos utilizados se adapten para el uso y beneficio de quienes presenten discapacidad.

Artículo 36.- El Estado, a través de los organismos respectivos, velará porque los programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad se formulen y lleven a cabo de acuerdo a las necesidades de éstas y a los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

Artículo 37.- El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

Artículo 38.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales del beneficiario, la educación efectivamente recibida y sus intereses, teniendo presente el respectivo informe de diagnóstico.

Ahora, con respecto al Código del Trabajo chileno, los análisis indican que Chile no cuenta con un marco jurídico discriminatorio, pero éste tampoco enfatiza sobre la necesidad de crear condiciones para la incorporación y mantenimiento en el trabajo de personas con discapacidad<sup>77</sup>.

Aquí podrían surgir las siguientes interrogantes, ¿es necesario que el código del trabajo disponga un apartado específico para la protección del derecho al empleo de personas con discapacidad? ¿Es necesario modificar el código suponiendo que la Convención de derechos de las personas con discapacidad obliga a realizar las modificaciones necesarias en la legislación nacional? Sobre esta materia, las organizaciones asociadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad abogan porque se incorporen a la legislación chilena disposiciones sobre exenciones tributarias, reserva de cupos, bonificación a la contratación de mano de obra y facilidades para el empresariado de otorgar de oportunidades laborales a trabajadores con discapacidad. Lo que sí dispone el código del trabajo es un apartado sobre contratos especiales, donde se encuentra el contrato de aprendizaje, al que pueden acceder personas con discapacidad.

El contrato de aprendizaje es “la convención en virtud del cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a

---

<sup>77</sup> SOFOFA-OIT. 2003. Legislación laboral y discapacidad en Chile, pág.16.

trabajar mediante una remuneración convenida<sup>78</sup>. Este tipo de contrato especial está dirigido a jóvenes menores de 21 años, pero en el caso de personas con discapacidad pueden acceder las que tengan hasta 24, siempre que estén inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (art.34 ley 19.284). La remuneración puede ser convenida entre el empleador y la persona con discapacidad y no exige estar sujeta al ingreso mínimo mensual, es decir, puede ser inferior al ingreso mínimo. Salvo en el caso de que el empleador opte al Subsidio por Capacitación de Aprendices ya que ahí deberá pagar a éste una remuneración que no sea inferior a un ingreso mínimo mensual. Tal como vimos en la tabla n° 19, una de las modificaciones que se espera incorporar con la nueva ley de discapacidad, es eliminar el requisito de edad para poder acceder al contrato especial de aprendizaje, de modo de dar oportunidades laborales a personas mayores de 24 años con discapacidad y que, por ejemplo, no han tenido experiencias previas de trabajo. Sin embargo, la propuesta de cambio no contiene ninguna indicación respecto del ingreso convenido entre el empleador y la persona con discapacidad.

Con respecto a la normativa de empleo específica para personas con discapacidad intelectual, existe en Chile la ley 18.600 de 1975 sobre deficientes mentales. Esta ley ha sido modificada en dos oportunidades, primero en 2001 cuando se sustituye el término deficiencia por discapacidad mental, y la última modificación en 2004 cuando se establece el procedimiento de interdicción de los discapacitados mentales. A continuación se presentan algunos artículos de la ley y observaciones respecto de su vinculación con el empleo:

---

<sup>78</sup> Código del trabajo de Chile, artículo 78, sobre los contratos especiales.

**TABLA N° 22:** Algunos artículos de la ley 18.600 sobre deficientes mentales.

Artículo	Observaciones
Artículo 8° bis.- La educación que se imparta a persona con discapacidad mental tenderá a facilitarle la integración educativa, laboral y social según sus posibilidades, mediante el desarrollo armónico de sus facultades y capacidades personales.	La educación debe orientarse, entre otras cosas, a la integración laboral.
Artículo 10.- Las personas jurídicas sin fines de lucro que mantuvieren en funcionamiento talleres protegidos, en los que las personas con discapacidad mental, principalmente de familias de menores recursos, desarrollen, con fines esencialmente terapéuticos, actividades laborales, y que por decreto del Presidente de la República (...) obtuvieren la exención tributaria que allí se establece, darán origen a la franquicia tributaria establecida en el artículo 47 del decreto ley N° 3.063, de 1979, para quienes les efectúen donaciones en conformidad a lo dispuesto en dicha norma legal.	Los talleres protegidos tienen fines terapéuticos y existe franquicia tributaria para las empresas que les hacen donaciones. No se menciona la existencia de franquicias para fomentar el trabajo de personas con discapacidad intelectual en el empleo abierto.
Artículo 15.- Los Organismos de la Administración del Estado no podrán hacer discriminación alguna en los llamados a concurso ni en los nombramientos o contrataciones, respecto de las personas con discapacidad mental, para funciones o labores que resulten compatibles con su condición psicobiológica.	La compatibilidad puede establecerse según la autoridad sanitaria y según el título II de la ley 19.284.
Artículo 16.- En el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.	A las personas con discapacidad intelectual se les puede pagar menos del sueldo mínimo. En el peor de los casos, esta situación favorece un espacio para el abuso y la subvaloración de su aporte y una justa retribución. Aquí es muy importante el rol de los intermediarios.
<b>Fuente: Elaboración propia en base a Ley 18.600 de 1975 sobre deficientes mentales. Chile. Disponible en sitio web <a href="http://www.bcn.cl">www.bcn.cl</a></b>	

Como puede observarse en la tabla, con esta ley, pese a que sustituyó el término deficiencia por discapacidad, aún persiste la necesidad de actualizarla y adecuarla a las nuevas concepciones, con el fin de otorgar un marco efectivo de protección de derechos y un escenario más favorable para la inserción laboral.

## **Pensiones asistenciales y reforma previsional: compatibilidad de la legislación laboral con las pensiones de invalidez.**

Uno de los mayores problemas que enfrentaban las personas con discapacidad al momento de insertarse laboralmente era el de la compatibilidad de las pensiones asistenciales con la inserción laboral.

Las pensiones asistenciales (PASIS)<sup>79</sup> se otorgaban a las personas con discapacidad mayores de 18 años, personas sin discapacidad mayores de 60 años y personas con discapacidad intelectual de cualquier edad, debidamente acreditadas por la COMPIN. En todos los casos el requisito era que se encontraran en situación de escasos recursos, demostrándola a través de la aplicación, por parte de la Municipalidad respectiva, de la ficha CAS o Ficha Familia.

El nudo crítico de aplicación de la pensión se encontraba en la definición de carencia de recursos. La ley de pensiones asistenciales, establecía que “la persona es carente de recursos cuando no tiene ingresos propios o de tenerlos, éstos son inferiores al 50% de la pensión mínima establecida en el inciso 2º del Art. 26 de la Ley 15.386 y siempre que, además, en ambos casos, el promedio de los ingresos del núcleo familiar, si los hubiere, sea también inferior a ese porcentaje”<sup>80</sup>. En la práctica, podían darse varias situaciones, por ejemplo:

- El desincentivo a buscar trabajo: La persona con discapacidad que gozaba del beneficio de la pensión, recibía con ella atención en salud y medicamentos gratis por parte del Estado. El desincentivo a buscar trabajo se daba, por la combinación de la pérdida de atención en salud y del monto

---

79 D. FL. 869 de 1975. Pensiones asistenciales.

80 OIT, SOFOFA. Legislación laboral y discapacidad en Chile disponible en sitio web <http://www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf> (consulta: noviembre de 2008). Monto de la Pensión mínima \$ 104.959, por lo tanto, el ingreso debe ser inferior a \$ 52.479.

en dinero de la pensión (alrededor de \$36.000), ya que, por bajo que haya sido este aporte, al menos era seguro. Por el contrario, el sueldo derivado de un trabajo, aún pudiendo ser más atractivo que el monto de la pensión, estaba sujeto a la permanencia y estabilidad en dicho trabajo, cosa que nunca estaba asegurada.

- La mantención de bajos sueldos a personas con discapacidad: la incorporación a un trabajo podía lograrse bajo acuerdo entre empleador y trabajador, en que el sueldo no hiciera aumentar el ingreso familiar a más del 50% de la pensión mínima. Aún cuando ambos ingresos (laboral y asistencial) se complementaran, esta situación fomentaba la mantención de niveles de ingresos bajo, sin perjuicio de que la incorporación colaborara en mejorar la calidad de vida de las personas, en términos de autoestima y reconocimiento.

Esto significa que la persona con discapacidad intelectual que gozaba de PASIS, cuando se integraba a un trabajo con un sueldo mayor al 50% de la pensión mínima, o cuando este ingreso contribuía a elevar el promedio de los ingresos de su grupo familiar a dicho porcentaje, superándolo, estaba obligado a informar a su municipio y cancelar la pensión.

En esos casos, si el haberse integrado a un trabajo no necesariamente era garantía de permanecer en él, se producía un problema de vulnerabilidad adicional. Las personas con discapacidad, en el sistema anterior, perdían la pensión aún cuando el plazo del contrato de trabajo fuera de sólo un mes, 3, 4 ó 6 meses. ¿Qué ocurría entonces en los períodos de transición de un empleo a otro, o cuando no se vuelve a conseguir trabajo?

La pérdida del trabajo en personas con discapacidad los obligaba a postular nuevamente al cupo de la pensión que ya habían abandonado. En estos casos, aún cumpliendo los requisitos, no existía una garantía de acceso real y efectiva

relacionada al umbral de pobreza<sup>81</sup>. Esto es, que la selección de los beneficiarios se hacía dependiendo de los recursos disponibles en el lugar de postulación. Las consecuencias de esto se reflejaban en que algunas personas que gozaban de la pensión podían tener mejor condición socioeconómica que muchos postulantes rechazados por falta de cupos, y muchos postulantes, aún teniendo iguales antecedentes, podían tener distinta probabilidad de obtener el beneficio, según dónde y cuándo postularan<sup>82</sup>.

*“Pero pasaba con muchas familias que al ver la pensión como algo seguro, hacían que el chiquillo no trabajara, se quedara en la casa, increíble en todo caso como mejoró el tema, en general el ámbito de la psiquiatría no lo hacían por este temor. Ellos tenían 45 mil pesos seguros que no tiene que trabajarlos, no requiere esfuerzo, contra un sueldo mínimo, pero que implicaba levantarse temprano, ir a trabajar y la inseguridad de perder tu trabajo en algún minuto”.* Terapeuta ocupacional Fundación Coanil.

Los avances en esta materia se ven reflejados en la actual reforma previsional, que por un lado, aumentó a \$60.000 el monto de la pensión y que por otro, “establece compatibilidad entre los beneficios del sistema de pensiones solidarias con los ingresos provenientes del trabajo. Los beneficiarios de pensiones básicas solidarias de invalidez o aportes previsionales solidarios de invalidez mantendrán el beneficio aunque comiencen a percibir remuneraciones o rentas por una actividad laboral”<sup>83</sup>. Esto contribuye a incentivar la búsqueda de empleo en aquellas personas que gozaban de PASIS, por 3 razones. Primero porque las personas que gozaban de PASIS al 1 de julio de 2008, automáticamente recibieron la pensión básica solidaria de invalidez, sin necesidad de postular al beneficio. Segundo, porque mantendrán su beneficio de pensión aún cuando consigan un trabajo. Y tercero, porque si la persona pierde su empleo,

---

81 FUNDACION PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA. 2005. Umbrales sociales 2006. Propuesta para una futura política social. Pág. 127

<sup>82</sup> Ibid.

<sup>83</sup> Información disponible en [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl)

seguirá bajo el sistema de protección y no necesitará repostular corriendo el riesgo de no obtener el beneficio.

De todos modos, la pensión básica solidaria de invalidez que opera actualmente tiene restricciones asociadas a requisitos de postulación, al sueldo que percibe el trabajador con discapacidad y a su estabilidad laboral. En el primer caso, la reforma indica que tienen derecho a pensión básica solidaria de invalidez:

- Las personas beneficiarias de una Pensión Asistencial de Invalidez (PASIS) al 1 de julio de 2008 (que pasaron automáticamente a recibir la PBS)
- Las personas que han sido declaradas “inválidas” por las Comisiones Médicas, mayores de 18 y menores de 65 años, que
- no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional y que
- pertenecen al 40% de familias más pobres del país, acreditado según ficha de protección social (con los años irá aumentando el %)

Según estos requisitos de postulación a la pensión básica solidaria, una persona con discapacidad que quiera acceder al beneficio debe ser declarada “inválida” por la COMPIN. Al respecto, es necesario mencionar que el hecho de que la pensión básica solidaria exija la declaración de invalidez, de por sí, no está alineada a las actuales concepciones acerca de la discapacidad, precisamente porque de lo que se trata, es de favorecer el ingreso al mercado laboral de personas que han tenido mayores dificultades, muchas de éstas, asociadas más a la discriminación que a la misma deficiencia, por lo que no se justifica el apelativo de invalidez<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Cabe destacar también que en el caso de la postulación de personas con discapacidad intelectual se da una situación especial, ya que la condición de invalidez, determinada en

Adicionalmente, un postulante declarado hoy inválido, sólo será elegible si no cuenta con trayectoria laboral previa, aunque ésta haya sido esporádica. Así se excluye del beneficio a aquellas personas declaradas “inválidas”, pero que alguna vez trabajaron y con ello se integraron al sistema de cotizaciones previsionales. En estos casos, podrán acceder al aporte previsional solidario<sup>85</sup>.

Con respecto a las restricciones de sueldo, la reforma indica que el beneficiario de la pensión mantiene sus derechos bajo el siguiente esquema:

- a) El 100% de la PBS o APS de invalidez, para aquellos beneficiarios que perciben un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual.
- b) La PBS o el APS se reducen de manera gradual (en forma lineal) cuando el trabajador gana entre un ingreso mínimo mensual y 2 ingresos mínimos mensuales.
- c) Las personas inválidas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir la pensión básica solidaria de invalidez o el aporte previsional solidario de invalidez.

La gradualidad con la que se reduce el monto de la pensión se aplicará siguiendo estos criterios:

a) Los beneficios se seguirán percibiendo en un cien por ciento, durante los dos primeros años en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contados desde que hubiese iniciado o reiniciado actividades laborales una vez devengado el respectivo beneficio.

b) Durante el tercer año en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contado desde la misma fecha señalada en la letra anterior, sólo se aplicará el

---

porcentajes (50% -100%), puede declarar en un 100% inválidas a personas con síndrome de down, aún cuando sus capacidades laborales puedan ser desarrolladas.

<sup>85</sup> Más información en página web [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl)

cincuenta por ciento de la reducción al beneficio a que aluden las letras b) y c) del párrafo precedente y sólo a contar del cuarto año se aplicará la totalidad de la reducción.

Los plazos anteriores se computarán nuevamente si el beneficiario deja de percibir ingresos por un plazo de dos años continuos. En todo caso si el beneficiario deja de percibir ingresos laborales mensuales, recuperará el beneficio de la PBS o del APS de invalidez, según corresponda.

### **Oferta pública en materia de empleo para personas con discapacidades**

Chile, a través del Fondo Nacional de discapacidad, cuenta con un programa de Trabajo Decente para personas con discapacidad, que contiene 3 tipos de medidas: la intermediación laboral, el fomento de trabajo independiente y microemprendimientos y el financiamiento de iniciativas que se orienten a generar empleos o a mejorar las condiciones de empleabilidad a través de fondos concursables.

El programa de intermediación laboral (PIL), creado en 2002, se propone avanzar en la equiparación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en empresas públicas y privadas. El objetivo de este programa es “asesorar directa y técnicamente, tanto a los empleadores como a los trabajadores con discapacidad, respecto a las normativas y condiciones que contribuyen y facilitan la efectiva colocación laboral de personas con discapacidad”. Según el programa, las personas con discapacidad de cualquier tipo, entre 18 y 65 años, pueden solicitar el servicio de intermediación laboral en cualquier oficina de intermediación del país, acreditando su discapacidad, y FONADIS, comienza la gestión de apoyo y asesoría. Las empresas que de manera espontánea quieran participar también son acogidas por este programa.

Las principales funciones del programa de intermediación laboral son<sup>86</sup>:

- Recibir las demandas y ofertas laborales, vinculándolas de la manera más efectiva y realizando un monitoreo de sus resultados.
- Orientar y evaluar a los usuarios con discapacidad en aspectos ocupacionales, pudiendo incluso derivarlos en caso de no estar en condiciones de empleabilidad inmediata, y asesorar a los empleadores respecto de las adaptaciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Según la información recabada, el programa opera básicamente en 5 pasos<sup>87</sup>, dentro de la Región Metropolitana:

- **Evaluación de beneficiarios:** en donde se desarrolla una valoración de las potencialidades y aptitudes de las personas con discapacidad, se analiza el nivel de estudios o de formación acreditados, la experiencia laboral previa, los intereses y motivaciones que lo llevan a ingresar al programa; también se evalúa el nivel de discapacidad, la autonomía, el potencial físico, etc y de esta forma se determina el perfil laboral de cada usuario del programa. Si el candidato no demuestra un nivel de empleabilidad inmediato, se gestiona su derivación a capacitaciones y aprestos laborales.
- **Análisis de puestos de trabajo:** este paso se inicia con la búsqueda de posibilidades de empleo ya sea en empresas privadas o servicios públicos, que deseen participar del programa ofreciendo cupos para personas con discapacidades. En el análisis del puesto de trabajo se definen las

---

<sup>86</sup> Zondek, Andrea y cols, Programa de Intermediación laboral para personas con discapacidad: listos para el trabajo. Documento publicado en [www.FONADIS.cl](http://www.FONADIS.cl) (fecha de consulta: mayo 2009)

<sup>87</sup> Información obtenida desde entrevista a profesional del programa de intermediación laboral, y documentos publicados en [www.FONADIS.cl](http://www.FONADIS.cl) y UNICEF (2004). La operación a nivel regional puede variar.

exigencias físicas, psíquicas, responsabilidades y competencias que se requieren para determinar el perfil de trabajador en la empresa. Además se evalúan las características de la jornada laboral y las condiciones de accesibilidad, de modo de privilegiar empleos de calidad, principalmente aquellos que ofrecen contratos a plazo fijo e indefinido.

- **Ajuste entre oferta y demanda:** donde se determinan las personas indicadas para postular al cargo disponible, a través de una vinculación entre oferta y demanda hecha por un programa computacional. A los posibles postulantes se informan las condiciones laborales del puesto de trabajo disponible, y se les entregan herramientas para el proceso de entrevista en la empresa (apresto laboral).
- **Selección de postulantes:** los pre-seleccionados son entrevistados por los encargados del programa para analizar su motivación e interés por postular y finalmente FONADIS envía una terna al empleador para que seleccione según sus procedimientos. La colocación ocurre cuando la persona con discapacidad ingresa a trabajar a la empresa con el apoyo de un profesional del programa.
- **Seguimiento:** donde se realiza una evaluación del desempeño laboral del trabajador, mediante la aplicación de pautas estandarizadas, y se analiza el cumplimiento del contrato y condiciones laborales. Esto permite detectar posibles dificultades entre el usuario y la empresa y realizar las acciones correctivas, como apoyo y/o ajuste laboral.

Dentro de este modelo, la persona con discapacidad se integra como un trabajador más a la empresa, con iguales derechos, responsabilidades y exigencias, pero con el apoyo externo que requiere. También existe para las personas con discapacidad la posibilidad de ser contratado con subsidio. En los inicios del programa el subsidio consistía en un incentivo económico de \$300.000 entregado por una sola vez al empleador a cambio de un contrato de trabajo por 6

meses por el sueldo mínimo<sup>88</sup>. En la actualidad opera el subsidio a la contratación de población vulnerable Pro empleo (SENCE), que consiste en un aporte al empleador del 40% del ingreso mínimo mensual por un período máximo de 6 meses, una asignación de \$50 mil para efectos de capacitación<sup>89</sup> y un incentivo para movilización.

Existen otros mecanismos de apoyo de parte de Estado para las personas con discapacidad que buscan trabajo. Por ejemplo, las oficinas municipales de información laboral, reguladas por SENCE a través de su Unidad de Intermediación Laboral, que opera para la población en general, sin distinciones. A los funcionarios de estas oficinas se los ha capacitado en atención a personas con discapacidades, por lo que ante sus consultas, las OMIL derivan a los servicios específicos que requieren. Sin embargo, el funcionamiento de estas oficinas es bastante básico y no se ajusta necesariamente a las necesidades de la población con discapacidades, como sí lo hace el PIL de FONADIS.

Con respecto a la creación y ejecución de programas de capacitación especiales para las personas con discapacidad, SENCE ha optado por no ofrecer este tipo de apoyo de manera específica para este colectivo, ya que podría entenderse como un tipo de discriminación. Por el contrario, se ofrecen programas de capacitación abiertos y sin restricciones, excepto cuando por razones médicas el oficio a aprender y la discapacidad sean incompatibles. No obstante, SENCE cubre los costos de los cursos de capacitación donde participen personas con discapacidad, que sean adjudicados por medio de becas sociales.

Siguiendo con la oferta pública en materia de empleo para las personas con discapacidades, existe en Chile una Mesa Técnica de Discapacidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde participan 9 servicios relacionados al ministerio: SENCE, dirección del trabajo, INP, entre otros. El objetivo de esta mesa

---

<sup>88</sup> UNICEF. 2005. Seminario Internacional "Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas"

<sup>89</sup> Información disponible en la guía de servicios del estado [www.chileclic.cl](http://www.chileclic.cl)

de discapacidad es “generar propuestas de políticas, programas e iniciativas legales que permitan la inserción laboral y protección en cuanto a los derechos laborales y de seguridad social de las personas con discapacidad”<sup>90</sup>.

Esta mesa lo que ofrece es un sitio web ([www.mercadis.cl](http://www.mercadis.cl)) diseñado especialmente para el ingreso de currículum y ofertas de empleo para personas con discapacidad y una bolsa de trabajo virtual ([www.infoempleo.cl](http://www.infoempleo.cl)) donde también pueden obtener información las personas con discapacidad, aunque no está diseñado especialmente para ellas<sup>91</sup>.

En conclusión, la oferta pública en materia de empleo para las personas con discapacidades ha ido especializándose a lo largo del tiempo, en función de las demandas propias del colectivo y de los compromisos que el país ha adoptado. No obstante, las metas definidas en los planes estratégicos de discapacidad se encuentran a un año de cumplirse su plazo, y aún no se realizan las modificaciones a las leyes vigentes y las adecuaciones en la gestión del Estado que se requieren.

### **Análisis de resultados de la oferta pública en materia de empleo para personas con discapacidades**

Con respecto a los resultados del programa de Trabajo Decente del FONADIS, encontramos que en sus inicios, el 67% de los colocados por el programa recibían el subsidio estatal, lo que facilitó su contratación<sup>92</sup>. Con el paso de los años, la situación ha ido invirtiéndose y al año 2006 sólo 1 de cada 12

---

<sup>90</sup> [www.mesadiscapacidad.cl](http://www.mesadiscapacidad.cl)

<sup>91</sup> Información disponible en sitio web [http://empresas.sence.cl/site2/ofi\\_inter\\_lab.htm](http://empresas.sence.cl/site2/ofi_inter_lab.htm) (consulta 13 de junio de 2009)

<sup>92</sup> UNICEF. 2005. Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas”

personas con discapacidad colocadas recibió algún tipo de subsidio para favorecer su contratación<sup>93</sup>.

Hasta el año 2005, la evaluación del funcionamiento del programa indica que el 44% de las contrataciones ocurrían en pequeñas empresas, un 23% en medianas, un 21% en las grandes y un 12% en microempresas<sup>94</sup>. En esta evaluación, se expone que los mejores empleos se ofrecen en empresas de 50 trabajadores en adelante, ya que cuentan con perfiles de cargo específicos, mientras que las más pequeñas exigen que los trabajadores sean multifuncionales para optar a la vacante disponible. Hasta ese año, el sector de la economía que más contrataciones realizaba era el de servicios, promediando un 58% de las colocaciones en 3 años, mientras que los sectores producción y comercio alcanzaban un 22 y un 20% respectivamente. Cabe destacar que esta evaluación corresponde al funcionamiento particular del programa en R. Metropolitana puesto que las oficinas de coordinación regionales se pusieron en marcha a contar del año 2006.

El informe de gestión de FONADIS del año 2007 indica que ese año 360 personas con discapacidad fueron colocadas. De ellas, el 92% correspondía a colocaciones de carácter dependiente en empresas de servicios, comercio o producción. Además el 33% de las colocaciones dependientes se realizaron bajo contrato de trabajo indefinido.

En el año 2008, las personas con discapacidad colocadas fueron 275, según los resultados de cada una de las oficinas de coordinación regionales. El 80% fueron colocaciones dependientes, y de ellas el 26% se realizó bajo contrato indefinido<sup>95</sup>. FONADIS de la Reg. Metropolitana ese año generó una red de

---

<sup>93</sup> FONADIS. 2006. Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. Cap. 4 Discapacidad y Trabajo, pág 62

<sup>94</sup> UNICEF. 2005. Seminario Internacional "Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas"

<sup>95</sup> Para ver información por región ver anexo n° 4

colaboración entre empresas, instituciones y servicios relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad de la región Metropolitana. A la fecha cuenta con 55 instituciones colaboradoras que se benefician, entre otras cosas, de recibir y analizar las ofertas de trabajo que recibe directamente FONADIS; enviar sus postulantes, actualizar información de los inscritos en el programa por medio del acceso a sistema FONAWEB y realizar seguimientos compartidos.

Con respecto a la colocación de personas con discapacidad intelectual, la información es más escasa. Por lo general, las oficinas de coordinación regional presentan sus resultados de manera genérica, y sólo algunas hacen mención a los tipos de discapacidades y las colocaciones que les corresponden. La información disponible muestra que durante la operación del programa piloto, hubo 108 colocaciones, y de ellas el 10% correspondía a personas con discapacidad intelectual, y el 58% a discapacidad física. Ahora, en 2008 del total de las evaluaciones de personas usuarias del programa a nivel nacional, un 15% corresponde a personas con discapacidad intelectual.

Esta información nos hace suponer que el alcance del programa es más bien restringido, ya que probablemente no sean las personas con discapacidad intelectual las que acudan a solicitar el servicio de intermediación de manera independiente, por desconocimiento y/o por escasas habilidades sociales. Basándonos en las entrevistas a profesionales dedicados a la colocación e intermediación, podemos decir que las personas con discapacidad intelectual acceden a este tipo de programas principalmente a través de las oficinas municipales de discapacidad e información laboral, acompañadas de sus familias o bien a través de las escuelas especiales que terminarán el proceso de formación de sus estudiantes con discapacidad intelectual. En ese sentido, sería interesante establecer nuevas estrategias de difusión y convencimiento para llegar a las personas con discapacidad intelectual y sus familias y motivarlas a postular al programa. Utilizando por ejemplo, la red de colaboradores de Fonadis, las oficinas

municipales de información laboral o los diagnósticos comunales de personas con discapacidad.

### **Oferta privada en materia de empleo para personas con DI**

En Chile varias de las iniciativas públicas en materia de empleo para personas con discapacidades se encuentran vinculadas a organizaciones sin fines de lucro y a empresas del sector privado que ofrecen o reservan puestos de trabajo para personas con distintas discapacidades. Empresas exclusivas para la integración de personas con discapacidad se pueden encontrar en centros de empleo protegido, o en organismos de rehabilitación para este colectivo.

Dentro de las organizaciones sin fines de lucro, relacionadas a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, podemos mencionar a Fundación TACAL, Fundación Incluir y Fundación Coanil<sup>96</sup>. Tacal es una institución de carácter social destinada a capacitar gratuitamente a jóvenes con discapacidad mental y física leve de escasos recursos, preparándolos para ingresar al mundo laboral, y potenciando sus habilidades a través del trabajo en mecanizado y en procesos intensivos en mano de obra. Al mismo tiempo, TACAL es empleador de personas con discapacidad, ya que cuenta con un call center que es atendido por personas con discapacidad física. También funciona como Otec, por lo que las capacitaciones que realiza son certificadas por el SENCE. Fundación Incluir, por su parte, es una organización sin fines de lucro que trabaja para personas con discapacidad intelectual, desarrollando programas de capacitación e inserción laboral, a través de vínculos con el sector empresarial.

Fundación Coanil es una fundación dedicada al servicio de personas con discapacidad intelectual, que ofrece distintos programas de apoyo: educación, protección, inserción laboral y apoyo a las familias. Fundación Coanil también es

---

<sup>96</sup> Varios de los informantes provenían de estas fundaciones.

empleador de personas con discapacidad intelectual. Dentro de su área de inserción laboral, Coanil cuenta con distintos programas, por ejemplo, el programa de capacitación dual y el programa de prácticas laborales, que se orientan a brindar oportunidades de formación en ambientes reales de trabajo a jóvenes pertenecientes a los centros de capacitación o escuelas especiales con talleres laborales de Coanil; el programa de apresto laboral destinado a ejercitar temáticas relacionadas al mundo laboral y mejorar la autonomía de los jóvenes de los mismos centros; un programa de colocación, que puede ser lograda a través de la contratación de jóvenes que han realizado prácticas o a través de las postulaciones al PIL de FONADIS. Resulta importante mencionar que cada programa involucra un seguimiento personalizado. Coanil también cuenta con una empresa protegida, para aquellas personas que habiendo egresado del sistema escolar aún no cuentan con las competencias necesarias para desempeñarse en un empleo abierto y competitivo.

En cuanto a la oferta de empleos en el sector empresarial, en Chile una de las iniciativas que más destaca es la Comisión de Discapacidad creada por la SOFOFA en 1992, dos años antes de la aprobación de la ley 19.284. El objetivo de esta Comisión es identificar y estimular oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas discapacitadas, principalmente difundiendo el programa entre las empresas socias y mediante la creación de consejos comunales de discapacidad. Estos consejos operan a nivel local como coordinadores entre el sector empresarial y la comunidad, apoyando el diseño y la aplicación de políticas orientadas a las personas con discapacidad. De hecho, dentro de las medidas estratégicas de FONADIS para la inclusión se encuentra la promoción y articulación local de los consejos comunales de discapacidad con los municipios y mesas regionales de discapacidad, para fortalecer la asociatividad.

Las principales funciones de los consejos comunales de discapacidad son las de identificar y cuantificar las necesidades específicas y los recursos existentes en cada comuna para enfrentar el tema de la discapacidad y elaborar un plan de

trabajo según el diagnóstico realizado. Este plan puede constituir un insumo muy importante para la elaboración de los planes de desarrollo comunitario, ya que con éste se pueden establecer las prioridades comunales en procesos participativos.

La Comisión de discapacidad de la Sofofa también promueve procesos de formación complementaria a los formales, mediante capacitación en oficios en distintos sectores de la economía, principalmente en el agro. El modelo de funcionamiento de esta iniciativa implica el compromiso de empresarios de reservar cupos para personas con discapacidad que serán capacitadas en los oficios que les son posibles de realizar. La detección de esos oficios se realiza mediante el análisis de puestos de trabajo que luego posibilitan el diseño de planes de capacitación acordes a ellos. Una vez concluida la capacitación, los empresarios pueden seleccionar a los candidatos a ser contratados.

## CUARTO CAPÍTULO

### PERCEPCIONES DEL EMPRESARIO, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y SUS FAMILIAS

En este capítulo se expone el análisis de las percepciones sobre los principales factores que influyen en la contratación y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad intelectual desde su propia experiencia, la de sus familiares y la de empresarios. Se utilizan como referencia las siguientes categorías de análisis: motivaciones, expectativas, beneficios y dificultades. El análisis se expondrá diferenciando los 3 tipos de informantes. Comenzaremos por los empresarios, luego las personas con discapacidad y sus familias.

#### **Caracterización de los empresarios**

En primer lugar, 3 empresarios entrevistados fueron proporcionados por Coanil, que es la Fundación dedicada al servicio de las personas con discapacidad más grande de Chile y que tiene un área de inserción laboral. Esta fundación es parte de la red de colaboradores de FONADIS, y su área de inserción laboral funciona de manera muy similar al programa público (evaluación y selección de candidatos, contactos con empresas, apoyo y seguimiento en la colocación) salvo en un punto: Coanil, además de intermediar la inserción, brinda formación para el trabajo a las personas con discapacidad intelectual que coloca, lo que se convierte en una ventaja, ya que los beneficiarios son personas conocidas y formadas por la misma fundación. Ahora bien, el hecho de ser parte de la red de colaboradores del FONADIS, significa que también Coanil puede beneficiarse de las ofertas laborales que el servicio público logra con las empresas. Por lo anterior, las personas con discapacidad que han sido colocadas en las empresas entrevistadas

fueron estudiantes de las escuelas y centros de formación laboral de Coanil y lograron la inserción laboral a través de esta Fundación.

Los otros dos empresarios entrevistados fueron contactados a través de búsqueda en Internet y redes personales. Uno de ellos no será considerado en el análisis puesto que se trataba de una empresa protegida, y no de una empresa en el mercado abierto formal<sup>97</sup>.

Las empresas seleccionadas para este estudio presentan distintos rubros y tamaños, como se puede ver en la siguiente tabla:

**TABLA N° 23:** Empresas informantes

Empresa	Rubro	N° de trabajadores	Trabajadores con DI a la fecha
Vinzeo Technologies Ltda.	Operador logístico (importación, distribución, mantención y reparación de aparatos de telefonía)	450	3
Granja Aventura	entretención	8	0
Central de restaurantes Aramark	Restoranes y aseo industrial	24.000	47
Sabor de Buenos Aires	Pastelería	23	3

*Origen:* Información recabada desde entrevistas.

Siguiendo la clasificación tradicional de empresas, según su dotación de personal, podemos ver que dentro de las empresas entrevistadas, encontramos dos empresas grandes (más de 200 trabajadores contratados), una pequeña (por tener entre 10 y 49) y una microempresa (entre 1 y 9 trabajadores).

<sup>97</sup> Se trata de Armamater, cuya denominación en su página web es “empresa social cuyo objetivo principal es otorgar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado” [www.armamater.cl](http://www.armamater.cl)

Las personas con discapacidad contratadas en Vinzeo son 3 y se desempeñan en puestos de trabajo dedicados al armado de equipos celulares, principalmente para Movistar. En el resto de las empresas, las personas con discapacidad se dedican a labores de aseo, una como auxiliar de casinos con gran número de clientes y la otra en la pastelería, pero no tienen contacto directo con los clientes.

## **Motivaciones de los empresarios**

Cada uno de los empresarios entrevistados representa una experiencia particular en lo que respecta a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual en sus empresas. A partir de sus experiencias se distinguen básicamente 2 motivaciones, que dieron origen a la incorporación de trabajadores con DI, y que pueden pasar de ser acciones aisladas de contratación a verdaderos programas o políticas dentro de la empresa.

Una de las primeras motivaciones que se detectan en el grupo de empresarios entrevistados se relaciona a la tendencia, más bien emergente, de responsabilidad social empresarial. En este sentido, se trata de una motivación altruista, que no abandona el carácter comercial en donde se origina, pero que sí aborda la problemática social de la discriminación en el empleo de sectores más bien excluidos. Dentro de las experiencias analizadas, se pudo advertir dos situaciones:

1. que la motivación nació desde una jefatura particular que buscó abordar nuevas áreas de responsabilidad de la empresa con el entorno, una de ellas teniendo en la actualidad trabajadores con DI integrados (caso central de restaurantes Aramark) y otra de ellas, habiendo puesto fin al programa (caso Granja Aventura) por motivos que serán explicados más adelante. Y
2. que la motivación nació a partir de la evaluación positiva de la propuesta ofrecida por Coanil de integrar a un joven con DI (caso El Sabor de Buenos Aires) o bien de la evaluación positiva de experiencias conocidas en otras empresas que también integraron a través de Coanil (caso Vinzeo)

En ambas situaciones se trata de empresarios que valoraron la oportunidad como una forma de contribuir al desarrollo económico y social, tanto a nivel de la empresa como a nivel de los beneficios que significarían para el mismo trabajador.

*“Lo que brindamos nosotros son oportunidades de trabajo, no es caridad, el que queda es porque hizo bien su práctica, no se contrata a cualquiera”*  
(profesional del Área Comunidades de Aramark)

*“ser bien sinceros también, o sea si la persona no sirve lo siento, hay que ver ambas caras de la moneda, un tema humano y la parte lucas que es lo que finalmente nos exigen nuestros accionistas”* (Director de Operaciones de Vinzeo)

Como se puede advertir de estas experiencias, el común denominador es la gratificación personal y el orgullo de las empresas asociado a estar otorgando una posibilidad laboral a personas que en situaciones regulares no consiguen fácilmente empleo, pero al mismo tiempo, no se descuidan las necesidades comerciales propias de su rubro.

Ahora bien, en la situación donde se da una evaluación positiva de la propuesta ofrecida por Coanil, o de experiencias conocidas en otra empresas, esto se relaciona a la seguridad que otorga el contar con un modelo de funcionamiento serio, basado, entre otras cosas, en la eficiencia probada del trabajador. Así, se constituye como un factor de peso a la hora de integrar al trabajo a personas con discapacidad intelectual.

En primer lugar, Coanil cuenta con un programa de intermediación laboral, donde los jóvenes provenientes de los centros de formación laboral o talleres de la misma fundación se preparan, exploran sus intereses, y son evaluados para egresarlos a capacitación dual y prácticas laborales (de tiempo parcial y/o completo) en empresas del mercado abierto. En el programa de capacitación dual, los jóvenes asisten a una empresa a trabajar durante 3 o cuatro días, y el resto de la semana asisten al centro educativo a reforzar elementos conductuales y sociolaborales (reconocer jefaturas, manejar dinero, cargar la tarjeta BIP, etc). En el caso de las prácticas laborales, el período de asistencia a la empresa es más prolongado, ya que los jóvenes deben cumplir al menos 3 meses de trabajo continuo en la empresa. Y en caso de demostrar buenos resultados, el empleador

puede decidir la contratación. En ambos casos, se da una situación particular: los jóvenes siguen siendo estudiantes, que cuentan con seguro escolar, pero que se están formando en ambientes reales de trabajo, bajo la modalidad del “contrato de aprendizaje”. Según esta modalidad, el período que el estudiante/aprendiz pasa en la empresa se encuentra claramente definido y estipulado en un contrato que no compromete al empleador frente a accidentes dentro de la empresa. Sin embargo, esta situación se resuelve gracias al seguro escolar que los jóvenes mantienen.

Como se dijo anteriormente, este modelo de funcionamiento implica la posibilidad de integrar al joven con discapacidad intelectual a un período de capacitación dual o práctica laboral con posibilidades de acceder al puesto, de tal modo que al empleador no le exige la contratación inmediata<sup>98</sup>. Si el estudiante/aprendiz no cumple las exigencias del puesto no es beneficiado con la contratación. Esto, por ejemplo, ocurre en la central de restaurantes Aramark:

*“¿Por qué práctica?, porque sentimos que uno de los factores de éxito es que el empresario conozca al joven cómo trabaja, que el joven también conozca lo que es trabajar”. Aramark*

En efecto, el modelo de funcionamiento indica que el organismo intermediador contacta a la empresa, invitándola a ser parte del programa, explicándole los pro y los contra que podrían existir y en caso de aceptación de la propuesta por parte de la empresa, se hace un análisis para ver en cuál puesto podría trabajar una persona con discapacidad intelectual. Paralelamente, la organización evalúa a los jóvenes que ha formado de modo de conocer quiénes están más preparados y con ello realizar una adecuada selección, muy parecido al funcionamiento de FONADIS o una agencia de empleos, con la diferencia de que en este caso, existe un proceso de práctica previo a la contratación. En este

---

<sup>98</sup> Existe la posibilidad para las empresas de brindar sólo prácticas laborales, pero lo que persigue la fundación es que ésta deje abierta la posibilidad de contratación.

proceso de práctica, los jóvenes con discapacidad intelectual se encuentran cubiertos por el seguro escolar, hecho que otorga mayor confianza a los empleadores en caso de que ocurran accidentes.

Ahora bien, pese a que se realiza un riguroso proceso de selección, se reconoce que un factor importante está en el mismo joven:

*“el tema es más de responsabilidad, lo que queremos en las prácticas es que se den en su 100%. La idea es tener un grupo de jóvenes que salga del puesto y lo podamos colocar, porque la empresa lo educa en cómo debe trabajar, lo previo, la responsabilidad, debería llegar el joven con eso, por eso sirve mucho el formato de práctica porque así la empresa también accede... Hay empresas que funcionaron así, les ofrecimos prácticas, al chiquillo le interesó y luego lo contrataron”.* Terapeuta ocupacional encargada programa de intermediación de Coanil

Otro de los factores de éxito de este modelo está en el nivel de conocimiento que la organización tiene de cada joven en particular, ya que ahí se han formado en temáticas relacionadas al trabajo y esto al momento de decidir la incorporación es muy valorado por las empresas. De hecho, tienden a aceptar las prácticas y a contratar con más facilidad a personas con las cuales el organismo intermediador ha tenido un acercamiento más allá que el mero proceso de selección, como lo haría una agencia de empleo, sino también donde ha existido un proceso educativo enfocado hacia el mercado laboral.

*“Lo que sí creo es el poder conocer a la persona con discapacidad en sus virtudes y sus falencias e insertarlos en un trabajo acorde a eso va a influir en el éxito de esa colocación, si tú pones a un cabro súper inquieto haciendo una tarea monótona esa colocación no va a ser exitosa, por eso creo que la labor de las instituciones que preparan a los jóvenes con discapacidad intelectual es súper fundamental porque ellos conocen a los chicos antes de insertarlos, saben sus cualidades, defectos, intereses, eso es lo fundamental, sino no va a ser exitosa”* Aramark

Ahora bien, la seguridad que brinda el contar con un modelo de funcionamiento probado, se da en todas sus etapas y para todos los involucrados. Por un lado, existe un proceso de formación y selección de candidatos, que beneficia a los jóvenes y al empleador, y por otro lado, la misma organización intermediadora se constituye como un agente de respaldo una vez realizada la contratación, es decir, cuando el joven ya ha egresado del sistema escolar.

De hecho, algunos de los empresarios afirman que no contratarían personas con discapacidad intelectual que no tengan el respaldo de una institución que les proporcione el apoyo que necesitan y la seguridad de que han sido preparados y seleccionados para el trabajo.

*“en cambio si viene de una institución que lo ayude a llenar el formulario, apoyarlo en su inserción, hacer sentir a la empresa que está respaldada eso es completamente distinto y las empresas que tienen programas de implementación exitosa es porque obedecen a algún modelo de implementación donde están involucradas las instituciones que capacitan a personas con di” Aramark*

*“una de nuestras bases es que se apoya en las instituciones que nos derivan jóvenes para el tema de las prácticas laborales, entonces si nosotros no tenemos instituciones que nos apoyen en este trabajo, nosotros no contamos con personal para hacer la inserción laboral, o sea nosotros damos la oportunidad pero en el proceso de inserción participa directamente la institución que está derivando al joven, que lo conoce, ellos hacen el seguimiento, hacen todo el modelo de funcionamiento se hace en conjunto con las instituciones, por tanto si nosotros no tenemos una institución que nos envíe a los jóvenes y respalde el proceso, nosotros no lo vamos a hacer, porque el éxito de programa principalmente depende de eso, entonces por eso no lo tenemos aplicado en regiones”. Aramark.*

De esto podemos deducir que en el caso de personas con discapacidad intelectual que lleguen de manera independiente o acompañados de sus familias a buscar trabajo, la empresa buscará un respaldo institucional para evaluar, seleccionar y apoyar la inserción. Hecho que resulta mucho más fácil cuando existe un organismo intermediador que ha formado al candidato.

*“Yo he entrevistado sólo una vez a una persona que no venía de Coanil y vino con su hermana, porque la hermana era amiga de una persona que yo conocía y él estaba trabajando en Mc Donalds y le interesaba la pastelería y le interesaría trabajar acá. Lo que pasó con él es que yo me di cuenta que él, bueno, era mayor, este muchacho era muy difícil conversar con él entonces la entrevista fue extremadamente difícil y yo no tenía la habilidad de conversar con él, no llegábamos a ningún acuerdo entonces yo me sentí sobrepasada porque la situación de él era mucho mas grave y no podía pasarle al maestro una persona que no pudiera conversar, entonces, en ese sentido la relación con Coanil es súper productiva, es muy exitosa” (Dueña Pastelería El Sabor de Buenos Aires)*

El respaldo institucional se justifica tanto por el lado de las empresas como por el lado de las personas con discapacidad intelectual. En primer lugar, ayuda a que éstas últimas puedan acceder de manera segura y orientada a un empleo, en condiciones de trabajo dignas. En este sentido, la organización asesora en el proceso de integración, contactando empresas del mercado formal, con puestos de trabajo accesibles para las personas con discapacidad intelectual, apoyando las entrevistas de selección, orientando en el traslado, y verificando que las condiciones del trabajo sean seguras. Al momento de la contratación, la organización apoya al nuevo trabajador de la empresa en la comprensión de los términos del contrato, sus responsabilidades y las distintas temáticas laborales que le son totalmente nuevas (seguridad, previsión, cobro de remuneraciones, etc). Y finalmente lo apoya en la mantención del empleo, en términos de colaborar en la solución de conflictos o situaciones en las que el trabajador pueda sentirse sobrepasado. En todo caso, este apoyo se realiza en plazos de una a dos

semanas, reduciéndose gradualmente de modo de otorgar autonomía al trabajador.

En segundo lugar, el respaldo institucional le da a la empresa un nivel de confianza y seguridad que permiten un buen desarrollo del proceso. Principalmente, porque si bien la motivación inicial del empleador puede ser altruista, no es menos cierto que pueden existir muchos prejuicios y temores de parte del empresario y el resto de los trabajadores frente a la incorporación de personas con discapacidad intelectual. En este sentido, para contrarrestar la posibilidad de una mala acogida o mala interpretación del programa, la organización intermediadora realiza una inducción al personal de la empresa, indicando las características del nuevo trabajador, el tipo de instrucciones que pueden seguir y demostrando que existe una organización detrás del proceso que los apoyará en lo que necesiten. También sugiere que la empresa asigne monitores o tutores que estén más cerca de los trabajadores con discapacidad intelectual, al menos en el inicio del proceso.

*“ellos vinieron con una inducción apoyados por los monitores, hubo monitores que fueron sus tutores, gente de acá, y eso fue la base del éxito también, mucho de Coanil, de enseñarles a tratarlos, pero a la larga nos preparamos para cosas malas y no pasaron, hubo unos temas puntuales de agarrar a garabatos a otra personas pero esos son temas cotidianos, no tiene que ver con que sean personas con di, en ese sentido el aporte de Coanil fue tremendo, fueron parte del éxito” Aramark*

Esta situación nos lleva a entender más aún las experiencias analizadas. En el caso de Granja Aventura, por ejemplo, la motivación por integrar a trabajadores con discapacidad intelectual nació a partir de la jefatura que buscaba nuevas áreas de responsabilidad de su empresa con el entorno. Logró insertar a un grupo de personas con discapacidad intelectual, amparadas por un equipo de profesionales externo, para trabajar en labores de aseo. Sin embargo, podemos inferir que el programa no prosperó debido principalmente a la inexistencia de un

mecanismo eficaz de apoyo y seguimiento -más allá del que hubo en la selección de los candidatos- que brindara seguridad al empleador y al resto de los trabajadores.

*“Y bueno, ellos quedaron al mando de estos paisajistas y lo que hacían era limpiar los jardines y lo que me pareció era que eran un poco lentos y lo que yo supuse era que iban a tomar el ritmo, estaban recién empezando. Yo he tenido experiencia con gente normal que es igual de lenta entonces pensé que se iban a adecuar. Y la persona que me reemplazó bueno no le gustó esto, no te podría decir por qué, pero creo que le debe haber chocado la lentitud y los echó” Granja Aventura*

Lo que se pretende demostrar con esta cita, es que tal vez no hubo información de parte de la organización que envió a los trabajadores, sobre el ritmo de trabajo y la necesidad de orientar al resto de los compañeros de trabajo y plana superior acerca de la importancia de este tipo de acciones para las personas con discapacidad.

Siguiendo con las motivaciones de los empresarios, sólo en uno de los casos -en la empresa Vinzeo- se manifestó que la motivación inicial se relacionaba al conocimiento de ejemplos exitosos en otras empresas que habían contratado a personas con discapacidad intelectual. Esta situación expresa la importancia de contar con mecanismos de transmisión de experiencias entre empresas, ya sea a nivel de conglomerados, pactos, etc. En el análisis específico de Vinzeo, se constató que el encargado del programa quiso imitar una experiencia positiva de integración en su anterior empleo, en Cecinas San Jorge, ya que según esa experiencia, el hecho de integrar trabajadores con discapacidad intelectual había generado un clima de trabajo más cálido, favoreciendo con ello el compromiso con la empresa.

*“yo antes trabajé en Cecinas San Jorge e hicimos parte de un proyecto allá que se hizo con Coanil, entonces quise replicar la experiencia acá, entonces también con la experiencia que yo tuve en San Jorge que de verdad se hizo*

*un tema mucho más cálido eso también le interesaba a la empresa y este tipo de gente hacen que haya un compromiso mucho mayor en la empresa”*  
(Director de Operaciones de Vinzeo)

Como podemos notar en la cita anterior, el éxito de la experiencia fue medido no sólo en términos económicos, sino también en otros factores, como el mejoramiento del clima organizacional. Esto nos lleva a analizar las expectativas de los empresarios al incorporar trabajadores con discapacidad intelectual.

### **Expectativas de los empresarios**

Relacionado a las motivaciones que se advierten en el grupo de empresarios entrevistados, se encuentran las expectativas frente a la integración laboral. ¿Qué esperan los empresarios al incorporar trabajadores con DI? ¿Qué temores se les presentan frente a la opción de la incorporación? Se dan distintos casos.

En primer lugar, las expectativas se relacionan a brindar una oportunidad de trabajo real, es decir, que posteriormente signifique la contratación de esa persona en caso de que demuestre una motivación hacia el trabajo y un buen desempeño.

*“la idea es que el chico se quede trabajando, no que se devuelva a la institución de donde proviene. La cosa es que puedo ofrecer prácticas en todos los casinos, pero después no hay tanta colocación, no puedo ser tan poco consecuente como empresa de no ofrecer una posibilidad de trabajo real (...) Expectativas principalmente brindar una oportunidad de trabajo, con los mismos derechos y deberes, tratamos de no hacer una distinción muy grande, nosotros tratamos que ellos entren con igualdad de oportunidades a este empleo, los sueldos son los mismos, no hay ninguna diferencia, es muy importante eso para nosotros, darles una oportunidad a los jóvenes que se les hace muy difícil encontrar trabajo pero que una vez dentro respondan con lo*

*que implica. No esperamos jóvenes irresponsables, esperamos lo mismo para todos” Aramark*

Esta situación vuelve a demostrar que la integración por parte de las empresas no se relaciona a meras acciones de caridad, sino que evidentemente trata de equilibrar la responsabilidad de la empresa con el trabajador y la responsabilidad del trabajador con la empresa. Es interesante mencionar el caso de la dueña de la Pastelería El Sabor de Buenos Aires, debido a que mencionó que sus expectativas frente a las personas con discapacidad intelectual no se diferenciaban significativamente de las que tendría por cualquier otro trabajador. Sin embargo, tuvo que aterrizar sus expectativas acerca de la línea de desarrollo de las personas con discapacidad intelectual en la empresa.

*“Si, lo que uno se da cuenta con el tiempo es de que claro cuando uno contrata a una persona uno ve los potenciales de ella y con los discapacitados es distinto, o sea éste es el pick, no van a llegar a tener otras funciones, o sea Laura no va a ser cocinera, Javier no puede aprender a manejar y ser el chofer, son todas cosas que nos planteamos, le pregunté todo a Alejandra.”*

Relacionado a lo anterior, existen distintos temores que los empresarios manifiestan que sintieron al momento de la incorporación de personas con discapacidad intelectual: rechazo de los demás trabajadores, reacción del público y clientes, cómo evitar situaciones de abuso entre compañeros de trabajo, cómo comprometer a las jefaturas y compañeros con la iniciativa.

*“Al comienzo si, el rechazo de la gente, cuando tienes un ambiente medio inhóspito piensas que va a aparecer un grupo mas desatinado pero no se dio, pero el grupo se adaptó súper bien y todos lo tomaron bien” Vinzeo*

*“de que las chicas tienden a ser muy sociables, coquetas y muy interesadas de si están pololeando, hablan más abiertamente entonces era un tema que estaba muy presente, el tema de la sexualidad está muy presente en ella y a mi me preocupó que ellas fueran víctimas de acosos sexual por un mal*

*entendido de parte de alguno de los empleados y en todo caso nosotros estamos súper orgullosos de que ellos estén con nosotros a si que nosotros no estaríamos en ningún caso amedrentados por la reacción de algún cliente pero si hablamos con los empleados de cuáles eran las características para que los integraran y fueran acogedores” El Sabor de Buenos Aires*

*“La verdad tenía bastante temor de la reacción del público, o sea que hubiera algunas personas que les diera miedo o que les pareciera peligroso que sus niños estuvieran en un parque con gente extraña para ellos, esa fue la mayor aprehensión al momento de contratar a esta empresa pero estuve dispuesto a afrontar el riesgo porque me parecía que seguramente iba a haber otra gente que lo iba a encontrar bueno” Granja Aventura*

Como vemos, estos temores se relacionan evidentemente con el impacto de la incorporación de personas con discapacidad intelectual en el rendimiento de la empresa, pero también a una preocupación genuina por los trabajadores incorporados. Los análisis de las experiencias nos indican que en todos los casos, no existió alguna consecuencia negativa relacionada a los temores antes mencionados<sup>99</sup>. De hecho, en términos de resultados, en 3 de los casos han sido positivos hasta el momento. Resulta interesante mencionar el hecho de que en una de las empresas entrevistadas, Aramark, el principal temor que tenían al momento de iniciar el programa de inserción era cómo asumir los costos de posibles accidentes de los candidatos en práctica. En ese sentido, si el postulante no proviene de una institución educativa no sería incorporado, por no tener el seguro escolar como beneficio.

Ahora bien, en segundo lugar, el conocimiento de resultados exitosos en otras empresas también influye en las expectativas de los empresarios al momento de integrar al trabajo a personas con discapacidad intelectual. Esperar,

---

<sup>99</sup> Es importante recordar que en el caso de la empresa que no continuó el programa de inserción, se debió más que nada a la falta de seguimiento y apoyo institucional, que a malas evaluaciones de clientes.

por ejemplo, mejorar la eficiencia y las relaciones entre compañeros y clientes. En este sentido, la experiencia de las empresas entrevistadas indica que las expectativas se cumplen, incluso han obtenido resultados beneficiosos inesperados.

*“Esperaba eficiencia en la producción, yo sé por lo que vi allá, sé lo constantes que son estos chicos, para ciertos trabajos no necesitan mayor experiencia, nosotros tenemos muchos trabajos en la empresa que son muy rutinarios, que no necesitan de mayor aprendizaje por lo tanto se desempeñan muy bien en esas labores y al ser constantes mejoran tremendamente las productividades, hemos sido más productivos, más eficientes increíblemente con menos errores, pese a todo lo que dicen”*  
Vinzeo

### **Beneficios de la contratación de personas con discapacidad intelectual para los empresarios**

En relación a la experiencia de los empresarios, destaca que todos ellos consideran muchos más beneficios que dificultades. Hecho que se fundamenta en la concepción más bien positiva y avanzada de la persona con discapacidad y en la valoración de otros factores más allá de los económicos. Los empresarios no consideran al trabajador con DI como una persona incapaz, aunque sí una persona que requiere de mayores apoyos. En este sentido, las distinciones que los empresarios pueden llegar a hacer entre los trabajadores con y sin discapacidad se relacionan a brindarles a los primeros la oportunidad que necesitan (más paciencia, más tiempo), sin necesidad de traspasar ese “costo” a sus obligaciones y derechos como trabajador (igual remuneración por mismo trabajo).

El principal beneficio que manifiestan los empresarios se refiere a la mejora en el clima laboral luego de la incorporación de personas con discapacidad intelectual. Todos los empresarios que actualmente cuentan con personas con

discapacidad intelectual trabajando están satisfechos con la decisión de incorporarlos, ya que han descubierto que el esfuerzo que ellos demuestran al realizar el trabajo y su calidad humana, motiva al resto de los trabajadores, genera equipos más afiatados y mayor compromiso con la empresa.

*“lo que nos ha pasado es que generalmente los jóvenes generan un ambiente de trabajo muy rico donde ingresan y ese ha sido una de las características más importantes que han destacado sus compañeros y la jefatura, entonces por lo general esperamos que afiaten equipos de trabajo, eso es una consecuencia”* Aramark

*“quizás les cuesta un poco más al comienzo y eso hace que los demás también sean mejores compañeros, de ayudar, en vez de ser todo lo contrario de ser de mucha competencia y descalificativos con el resto de la gente, eso creo se ha generado un vínculo mucho más humano en términos de equipo de trabajo, mejor relación de personas, con administradores, jefaturas, están todos remando para el mismo lado, como te digo han sido un aporte súper relevante en todo este cambio que se ha sucedido en todo este tiempo”*  
Vinzeo

*“Yo creo que el compromiso de la gente y la cordialidad de trato en general, en el ambiente que se forma, si me voy directamente a ellos es la alegría del trabajo, muy alegres que no son tan conflictivos que los demás, son más tranquilos, tienen mejor disposición a este cambio, no tienen tanta resistencia a los cambios como lo tiene un operador normal y se adaptan bastante mejor, siempre guardando los niveles a los cuales los vas a someter, siempre hay que estar viendo hasta dónde pueden llegar, la verdad es que nosotros nos hemos sorprendido gratamente que las capacidades que nosotros habíamos imaginado inicialmente se superaron en expectativas, de los tres chicos que están acá, hay una específicamente que sobresale y se desempeña totalmente normal, es una persona muy normal en términos de trabajo”*  
Vinzeo

*“en general más que envidia se produce todo lo contrario, los demás ven como estos chicos se sacan la mugre por cumplir con su trabajo, llegar a la*

*hora, mantener su pega que de repente otros cabros entran con una responsabilidad menor que los di y ven el esfuerzo y toman conciencia de “al de al lado le cuesta el doble”, se produce más eso” Aramark*

*“Bueno son mucho más positivos, de estar de buen humor, de saludar, despedirse, son más cariñosos, más afectuosos, entonces generan un ambiente mucho más agradables” El sabor de Buenos Aires*

En términos económicos, los beneficios que han obtenido las empresas se deben a la importancia de contar con trabajadores preparados, responsables y motivados por el trabajo. En definitiva, son trabajadores que valoran la experiencia laboral y la cuidan, llegando incluso a rotar menos que otros trabajadores.

*“fue muy positivo porque la primera persona que llegó a trabajar fue Laura y ella lleva dos años trabajando con nosotros y ha sido un pilar de nuestro crecimiento, ella nos ha dado una consistencia y una capacidad de trabajo que nos permitió crecer. La capacidad de ella de ser constante, trabajadora y responsable ella nos dio la estabilidad e integridad a través del tiempo para poder crecer. El Sabor de Buenos Aires*

*“beneficios económicos el tema de la rotación, es algo con lo que nosotros luchamos, la alta rotación y ver que estos chicos se mantienen. Nosotros no reducimos costos por tenerlos a ellos” Aramark*

Resulta interesante mencionar el hecho de que las personas con discapacidad intelectual se han destacado en los puestos en los que han sido colocados, manteniendo el trabajo en momentos de crisis. Por ejemplo, en Vinzeo, la buena evaluación hacia el trabajo que realizan les ha permitido permanecer en momentos de despidos.

*“y eso es lo que más satisfacción nos ha dado, hemos reducido 80 personas desde que ellos se integraron sin despedirlos a ellos, creo que eso es lo que mejor habla de que son personas que se han logrado destacar como personas productivas, mejor que una persona normal, (...) de hecho cuando se les hizo la contratación había alrededor de 250 personas trabajando acá y*

*hemos tenido que desvincular a una parte importante de los cuales a los di no se han desvinculado, se mantienen trabajando ellos, porque la verdad es que el trabajo que tienen ellos aquí es bastante sistemático, son muchos más constantes, tienen menos distracciones y dan una calidez más humana acá en el grupo completo (...) y como te digo son personas constantes con mucho esfuerzo y eso hace que tiren buenas energías". Vinzeo*

### **Dificultades en el proceso de integración de personas con discapacidad intelectual para los empresarios**

Las dificultades que han presentado los empresarios durante el proceso de inserción se sitúan mayormente en los inicios del proceso, y se relacionan a tener que disponer de mayor atención y paciencia frente al ritmo de trabajo y a las características de las personas con discapacidad intelectual. En ninguno de los casos se mencionó como dificultad el tener que asumir los costos de la contratación de un trabajador con discapacidad intelectual, puesto que la incorporación no significó una adaptación del lugar de trabajo o de los procedimientos. En todo caso, aquellas empresas que han incorporado bajo el modelo de funcionamiento explicado anteriormente, manifestaron en las entrevistas que ante cualquier duda o preocupación, la organización intermediadora estuvo siempre disponible para apoyarlos.

*"Nos ha pasado que jóvenes que llevan un tiempo trabajando modifican su conducta y eso ha producido llamar a la institución de la cual ellos provienen, ver cuál es el problema y que a veces la misma jefatura no sabe como afrontarlo" Aramark*

Por lo demás, el modelo de seguimiento implicaba un contacto permanente cada dos semanas entre el empleador, el trabajador con DI y la organización intermediadora, en donde la idea era que se solucionaran los posibles problemas

que podían surgir, por ejemplo, aquellos relacionados a alguna modificación conductual.

*“la institución que envía al joven le haga un seguimiento cada dos semanas, se entrevista al administrador o a la jefatura, puede ser un chef, etc.. se entrevista a un compañero de trabajo y se le entrevista al joven entonces se ven en el minuto las dificultades que hay o qué cosas que se pueden ir potenciando en ellos, cosa de no llegar al fin de práctica con que el joven llego atrasado siempre y por eso no e puede contratar, la idea es limar todo”*  
Aramark

Sumado a lo anterior, podemos interpretar que dentro de los problemas o dificultades manifestados durante las entrevistas algunos fueron descritos por los empresarios como situaciones que podrían ocurrir en cualquier grupo humano, por lo que no debían atribuirse a la presencia de algún trabajador con discapacidad intelectual. Como por ejemplo, conflictos de personalidades, rebeldías de los jóvenes, desmotivación o flojera, etc.

*“tenemos chicos más conflictivos, más vivarachos para algunas cosas, de repente se pasan para la punta con los jefes, en el horario de llegada pero yo no lo atribuyo a la discapacidad, son tipos de personalidades, eso te va a pasar siempre, entonces vas a ver que no todas las experiencias son positivas, que también te vas a encontrar con administradores que te digan, no quiero recibir más jóvenes con di, es el menor de los casos pero también pasa, pero eso pasa en cualquier grupo humano. Uno cuando pasan malas experiencias trata de limpiar las malas experiencias para que no se formen prejuicios de que “fue porque era discapacitado” no”* Aramark

En este sentido, es posible advertir que aún circunstancias similares de formación en centros educativos, muchas veces lo que hace la diferencia es la motivación de las personas con discapacidad intelectual hacia el trabajo.

*“Igual hemos pasado por un montón de personas, hace tiempo estamos con dos personas en aseo y en la fábrica, pero hubo otra persona que trabajó a la par con Javier y él era flojo, inteligente, con talento, pero flojo, sobreprotegido, malcriado.. Henry era regalón y flojo y finalmente se tuvo que ir porque no estaba aportando y bueno, era una carga para Javier y llegaba a ser injusto”.*  
Dueña pastelería el Sabor de Buenos Aires.

Dentro de las dificultades que sí están asociadas a la discapacidad, encontramos dos elementos importantes: tiempos de adecuación al trabajo y familias sobreprotectoras a raíz de la discapacidad intelectual de sus hijos.

En el primer caso, referido al tiempo de adecuación al trabajo, lo que los empresarios manifestaron fue que a las personas con discapacidad intelectual les toma más tiempo adecuarse a sistemas de turno y a sistemas de rotación entre empresas, por ejemplo, cuando deben aprender el traslado hacia otras sucursales donde las deriven.

*“En educación también nos pasa y es algo que debemos ver cómo manejarlo como empresa, es que funciona de marzo a enero y qué hacemos enero y febrero, la gente rota a otros casinos pero que hacemos con los di, su capacidad de adaptación es mucho más lenta, todo les cambia, van a cambiar compañeros, jefaturas, por eso aún no hemos implementado en educación porque tenemos que buscar una solución para esos casos, sería bueno tenerlos ahí pero hay que ver cómo suplir esas dificultades. Aramark*

En el segundo caso, las dificultades asociadas a las familias de las personas con discapacidad intelectual se expresan en el grado de apoyo que éstas brinden al joven con discapacidad y en el compromiso con el proceso de inserción. Queda manifiesto en las entrevistas que en las familias de las personas con discapacidad intelectual existe un alto nivel de sobreprotección hacia el integrante con discapacidad, lo que dificulta el desarrollo de la autonomía, factor importante en el proceso de inserción laboral.

*“El tema de la familia es súper importante porque una familia no apoyadora va a hacer que un chico no haga bien su trabajo porque no todos las personas con discapacidad intelectual tienen un nivel de independencia donde puedan, a lo mejor puedan irse solo, pero necesitan que los despierten, si uno tiene una familia que lo apoye va a funcionar, si no es difícil, por lo menos en nuestra empresa, porque partimos muy temprano, los casinos funcionan de 7 a 5, qué pasa con una familia que dice, “es muy temprano”, o sea porque tiene discapacidad intelectual puede entrar más tarde? No pues. Y otras veces nos dicen que lo van a dejar y a buscar y yo les digo ¿y qué pasa el día que usted ya no esté? El va a dejar el trabajo?”.Central Aramark*

En todo caso, las sugerencias que proponen los empresarios para mejorar el proceso de integración laboral son reveladoras. En primer lugar, reconocen que los jóvenes con discapacidad intelectual aprenderán el trabajo practicándolo en el ambiente real, más que en una sala de clases. Sin embargo, preferirían que algunos temas laborales sean tratados desde el sistema educativo, previo ingreso al puesto de trabajo, por ejemplo, seguridad laboral, ergonomía, previsión, licencias, etc. Esto hace inferir, que el tratamiento de estos temas a nivel empresa resulta más difícil con personas con discapacidad intelectual, que con otras.

En segundo lugar, proponen que los jóvenes se formen en competencias conductuales, más relacionadas a la empleabilidad como concepto general, pues la parte técnica es algo que pueden desarrollar en el mismo puesto de trabajo. Esta propuesta coincide con los lineamientos de formación que existen en la Fundación Coanil y que ha sido parte del éxito del programa los últimos años que se ha implementado.

*“Habilidades básicas, presentación personal, puntualidad, manejo de jefaturas, tolerancia a la frustración, manejo con compañeros de trabajo, cosas relacionadas con el mismo trabajo no, eso lo va a aprender acá” Vinzeo*

*“antiguamente se capacitaba solamente por oficio y en su minuto resultó, dio resultado y eso se mantuvo en el tiempo y no fue acorde a los cambios del mercado, entonces se veía mucho que al salir de acá no lograban conseguir trabajo en lo que se supone se habían capacitado”,* Terapeuta Ocupacional, encargada de Programa de intermediación laboral, Fundación Coanil.

A modo de conclusión, podemos mencionar la importancia de la valoración hacia la persona como trabajador desde el empleador, la conciencia de las habilidades y necesidades, y la disposición a asumir los “costos” (paciencia por los ritmos de trabajo) por parte del empleador, todo lo cual se constituye como un factor relevante al momento de analizar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.

### **Caracterización de las personas con discapacidad intelectual**

Las personas con discapacidad intelectual entrevistadas son 4: 2 mujeres jóvenes de 26 y 29 años, y dos hombres de 24 y 36 años. Las dos mujeres fueron contactadas a través de sus empleadores, y ambas trabajan como auxiliares de aseo. Una de ellas, Margarita de 29 años, vive de manera independiente en un departamento propio, que compró con subsidio y la orientación de su jefatura. Margarita trabaja en Fundación Coanil, realizando el aseo a las dependencias de la sede central. Laura de 26 años, por el contrario, vive dentro de un hogar de protección de Coanil, y participa en uno de los programas de pre-egreso, es decir, está a punto de independizarse. Ella fue contactada a través de su empleadora, la dueña de la Pastelería El Sabor de Buenos Aires. Ninguna de las dos jóvenes cuenta con apoyo familiar, pero pese a ello, tuvieron la oportunidad de conseguir un trabajo y mantenerlo, demostrando que son capaces de llevar una vida autónoma con sus propios recursos, pero con el apoyo de las redes del entorno.

Los dos hombres fueron contactados a través del programa de intermediación del FONADIS. Uno de ellos, Germán de 24 años, se encuentra actualmente cesante, pero vive en la casa de sus abuelos, que lo mantienen. Su

mamá murió hace dos años, por lo que sus abuelos y una tía quedaron a cargo de él. El otro entrevistado es Franco de 36 años, vive con su familia, compuesta por su mamá, su hermano y su padre. Él consiguió por sus propios medios un trabajo de barrendero cerca de su casa y hasta el momento de la entrevista lo mantenía con contrato indefinido. No es su primer trabajo con contrato, pero sí es el primero que consigue solo. El primer trabajo con contrato que tuvo lo consiguió a través del FONADIS como auxiliar de casino en un mall de Maipú.

Como podemos ver, las tres personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando realizan funciones de aseo. A continuación se muestra una descripción de las actividades que realizan:

**TABLA N° 24:** Caracterización de las personas con discapacidad intelectual entrevistadas

Informante	Edad	Tipo enseñanza	Situación laboral	Lugar de trabajo	Funciones
Margarita	29	Especial y regular	Trabajando con contrato	Coanil	Aseo de sede central
Laura	26	Especial	Trabajando con contrato	Pastelería El Sabor de Buenos Aires	Aseo de pastelería
Franco	36	Especial con taller laboral	Trabajando con contrato	Empresa de aseo	Aseo de calles
Germán	24	Especial con taller laboral	Cesante	N/A	N/A

*Origen:* elaboración propia en base a información de entrevistas

## Experiencia de las personas con discapacidad intelectual

A partir de las entrevistas a las personas con discapacidad intelectual podemos ver que las principales motivaciones que los llevan a buscar y mantener un trabajo se relacionan al significado que éste tiene en sus vidas y a los

beneficios a los que han podido acceder gracias al trabajo. Las dificultades que se les han presentado a lo largo de su vida laboral no han disminuido sus ganas por seguir trabajando.

En sus relatos se refieren tanto a la independencia económica que les significa recibir un sueldo por el trabajo realizado, como a la ocupación del tiempo en actividades significativas y que les permitan relacionarse con otras personas.

En primer lugar, el hecho de tener un trabajo les permite independizarse económicamente de sus familias o del organismo que los acogía en su adolescencia<sup>100</sup>. En el caso de las dos mujeres, resulta interesante destacar que ellas no viven con sus familias y no cuentan con ese tipo de apoyo, por lo que más que independencia económica de sus padres o familiares, se trata de una necesidad que las obliga a mantener un trabajo. Ahora, en el caso de los dos hombres, que sí cuentan con el apoyo de sus familias, el tema de la independencia económica pasa por asumir los gastos propios de una persona adulta (ropa, elementos de aseo, zapatos, etc) y no cargar ese costo a su familia.

*Porque terminé el estudio, pero no alcancé a terminar todo, porque no quería estudiar más, quería trabajar para ganarme mi plata, terminé de estudiar y estudié cosas muy tarde porque cuando yo iba en segundo año yo tenía trece años (...) trabajo porque me gusta, y tengo que trabajar para vivir, porque ahora se hizo difícil mi vida...Porque antes arrendaba, y ahora pago agua, luz, gastos comunes, dividendo y estoy pagando La Polar, el sillón. Me compré living, la cocina me la compraron, es del 2007, me compré refrigerador, lavadora, compré mi departamento. Muy feliz, me emocioné un poco, me sentí feliz, más tranquilidad, que todo es mío... Estaría mal, no tendría de donde conseguir plata y mi familia no me ayuda, porque nadie me ayuda, igual que el Alberto está difícil también, como es solo, no tiene a nadie. Margarita*

---

<sup>100</sup> En el caso de las dos mujeres entrevistadas, una de ellas egresó de un hogar de protección de Coanil y la otra está en un programa de pre – egreso.

*To`o poh, me gusta trabajar, tener plata, ayudar a mi familia, y comprarme ropa de vez en cuando. Yo salgo a buscar trabajo no más, si no me aburro.*  
Franco

En segundo lugar, el conseguir y mantener un trabajo les permite ocuparse en una actividad positiva y significativa para ellos. Ninguno de los entrevistados concibe su vida sin un trabajo, porque para ellos es una actividad que además del beneficio económico, les gusta por la satisfacción de estar haciendo algo productivo, por su cuenta, que los mantiene lejos del aburrimiento.

*Trabajar es algo... que uno tiene, que uno quiere tener, uno ya, uno ya quiere tener su plata, su, su ver... su plata más que nada, ver su incentivo propio, ver cada uno su...hacer las cosas propias, hacer las cosas solo, hacerlas (...)  
Me encanta (trabajar). No me gusta estar en la casa, porque me siento muy encerrado, siento así como algo que...me incomoda. Y que... na', que me siento demasiado... eh... incómodo. Estar en la casa, como que me siento... no, que no puedo salir, que no puedo hacer na' poh.* Germán

*¿cómo es tu vida cuando estás trabajando? Es más relajao, es más relajao porque llego a descansar, tomar oncecita, me acuesto, veo tele, me relajo, si no estoy trabajando me aburro, si no tengo trabajo me aburro y almuerzo y salgo a buscar, si no acá dentro me da la custión, en lo que sea, barrer, limpiar, me da lo mismo, lo que sea pa ganar mi plata.* Franco

Sumado a esto, se encuentran otras razones por las que las personas con discapacidad intelectual valoran el trabajo, por ejemplo, por sentirse más adultos y por relacionarse socialmente con otras personas.

*Porque ya uno, ya uno es adulto. Ya uno ya tiene su..., su... su responsabilidad, eh ya teniendo su responsabilidad, ya teniendo su familia, ya tiene su familia hecha. Entonces ya uno es... es independiente solo, ya es... uno mismo.* Germán

*Me siento bien de trabajar, compartir con mis compañeros, con mi jefe, me quieren mucho, si porque me cuidan si llego tarde, si no llego, si me equivoqué. No es como los jefes que aquí que apúrate, no. Si una que me apuró me desmayé yo. Pero me dice que como soy buen trabajador, buen cabro me deja hasta ahí. Lo que puedo. Franco.*

Cada una de las personas entrevistadas representa una experiencia particular de inserción laboral, cada una ha vivido distintos procesos asociados a la búsqueda, obtención y mantención de un empleo. La primera etapa de búsqueda y obtención de un empleo, para el caso de las dos mujeres se da gracias a la planificación y al apoyo recibido por parte de personas cercanas y de la organización a cargo de ellas (Fundación Coanil). En ambos casos, existió un proceso de intermediación entre las dos jóvenes y las empresas que las contrataron. Pero en el caso de los dos hombres, la búsqueda de empleo ocurrió de manera personal y espontánea. Cada uno buscó por sus propios medios la forma de mantenerse ocupado y al mismo tiempo recibir una remuneración. Sin embargo, la poca estabilidad y permanencia en esos trabajos -por lo demás sin contrato- los llevó finalmente a encontrar un organismo intermediador. En el caso de Franco, llegó a FONADIS por medio de la oficina de discapacidad de su municipio, y en el caso de Germán, ingresó a Fundación TACAL que luego lo vinculó al FONADIS. Gracias a estos dos organismos, obtuvieron finalmente un empleo en condiciones seguras.

*no alcancé a terminar el colegio, terminé la básica no más. Fui al colegio pero no aprendí na, pura custión de repostería, berlines. Una vez que yo fui a buscar pega, esta custión de oficina de empleo, ahí me dijeron de Fonadis, de discapacidad y llegué. Franco*

*lo que pasa es que TACAL llamó a FONADIS, y yo, directamente, en FONADIS directamente yo hablé con Daniela, y tuve una entrevista, y me dijo, esto es más que nada para buscar trabajo, para la gente con discapacidad, y, por lo tanto, más que nada, buscar trabajo, buscar más que*

*nada, talleres, talleres, o programas, más que nada, de capacitación. Me interesó y al final, me quedé, al final le dije, bueno, aquí me quedo, aquí me quedo y esto fue lo que es FONADIS, en FONADIS, y prácticamente llevo como 4 años en FONADIS. Germán*

Como podemos ver en las 4 experiencias, el hecho de contar con un organismo de intermediación les facilita la búsqueda de empleo, aunque esto no significa que las personas con discapacidad intelectual entrevistadas no hayan tenido la iniciativa de buscar trabajo solas, al contrario, lo han hecho. Franco, por ejemplo, luego de desvincularse de la empresa que lo contrató por medio del FONADIS, buscó trabajo de manera independiente y lo consiguió en una empresa de aseo de calles cerca de su casa. De todos modos, conviene mencionar que la seguridad de encontrar un trabajo decente, formal y con contrato es mayor cuando existe un organismo intermediador. De hecho, en los 4 casos, el primer trabajo con contrato lo consiguieron gracias al organismo que realizó la intermediación y los anteriores, fueron más bien “pololos”.

Es importante mencionar que la existencia del organismo intermediador, o bien, de un agente de apoyo para la persona con discapacidad, es fundamental para verificar las condiciones en las que ésta obtendrá y mantendrá su empleo. De este modo, es posible evitar situaciones de abuso, tal como lo menciona una de las entrevistadas:

*Si pues yo he tratado de buscar sola pero es difícil, la gente, hay tanta gente mala, se aprovecha de uno, como soy sola, por eso la señora Pati me está ayudando un poco. Depende como está la cosa, que uno nunca sabe, como me encuentro sola, hay cosas que me dan miedo. **¿Qué te da miedo?** Por ejemplo, voy a tirar currículum a una casa particular o a donde sea, ahí un caballero o el papá de una señora, por ejemplo, por ejemplo la señora me dice va a estar mi papá o mi mamá a veces, por ejemplo, va a estar el*

*caballero solo y me va a hacer una cosa, porque hay gente que ven que una vive sola y se aprovecha, uno nunca sabe, como soy bajita. Margarita*

En las distintas etapas de la vida laboral, las personas con discapacidad intelectual manifestaron que han tenido dificultades, relacionadas a buscar trabajo de manera independiente, a sentirse vulnerables, y a ser molestados por sus características.

*Me cuesta escribir, me cuesta leer, de repente me cuesta respirar también, me dio una cuestión acá...me afecta harto, caleta, porque me molestan, de que yo soy más chico, supongamos o que se burlan poh, ´modula bien, no sabí hablar. No se te entiende lo que hablai´, entonces me cuesta. Yo ...No me meto con nadie y nadie se mete conmigo, me vengo pa la casa no más... Franco*

*Me ha costado. Muchísimo. Las cosas que han influido en... generalmente, es la cosa, el tema de... más que nada, el asunto que como estamos en este momento, en este momento, en crisis, entonces, prácticamente, la gente ya está buscando, buscando otra alternativa, buscando... buscando trabajo, buscando otras cosas, pero, he tirado currículum, traté y actualmente está demasiado difícil. Germán*

En este sentido, la instancia de intermediación, que colabore en la búsqueda de empleos de calidad, y que favorezca una colocación exitosa, con apoyo tanto para el trabajador incorporado como para sus compañeros de trabajo, resulta sumamente importante. De hecho, uno de los entrevistados valora la instancia, por el respaldo que le dieron y por el impulso a desarrollar sus capacidades personales.

*He tenido respaldo mío, solo, propio, y otra cosa es tener FONADIS, FONADIS me ha respaldado muchísimo. Porque el FONADIS, yo me he comunicado directamente con ellos, y FONADIS, yo voy para allá y me dicen “No, hace las cosas propias, hace las cosas solo, vamos a ver qué pasa, vamos a ver esto”... pero igual yo ya tengo el apoyo de ellos, y también tengo el apoyo mío también, porque gracias a ellos, me dicen hace las cosas*

*propias, si te resulta ven pa'ca'... entonces yo igual, siento un incentivo de ellos, me siento más protegido pa' ellos. Germán*

En la etapa de mantención del empleo, también se da una diferencia entre los dos hombres y las dos mujeres entrevistadas. Como se dijo anteriormente, Margarita y Laura no cuentan con apoyo familiar, pero sí con el apoyo de Coanil, que se ha preocupado de realizar el seguimiento laboral adecuado para lograr principalmente dos cosas: por un lado, favorecer una integración exitosa, y por otro, fomentar la autonomía de las personas colocadas. En el caso de los dos hombres, el principal apoyo que reconocen como un factor importante en la mantención de un trabajo, es el apoyo que reciben de sus familias. De hecho, en el caso de Franco, él identifica a su familia como la fuente de su motivación por el trabajo.

*De familia, si mi mami es trabajadora, todos los hermanos de mi mami son trabajadores, entonces como soy Tejeda soy trabajador. He trabajado cuando estaba chico, en la feria, sin pega uno se aburre pos, entonces mejor seguro. Me enfermo sin trabajo, no puedo salir tampoco sin plata, yo me compré estos pantalones, el desodorante, la pascua, fiestas patrias, año nuevo, me corto el pelo pa ir a trabajar. Me ayuda la familia, me paga luz y agua. Me apoya harto, bien poh. Franco.*

Ahora bien, la mantención de un empleo también se relaciona a las expectativas laborales de cada una de las personas con discapacidad intelectual entrevistadas. Y aquí se pueden reconocer 3 situaciones diferentes, cada una asociada a una persona distinta<sup>101</sup>.

En primer lugar, Margarita tiene conciencia de sus habilidades y de sus dificultades y nos las oculta. En su relato respecto de sus expectativas ella parece

---

<sup>101</sup> El caso de Laura no será expuesto en los siguientes análisis, puesto que no fue posible obtener mayor información en la entrevista.

mostrar algo de desesperanza frente a su futuro laboral, puesto que le gustaría realizar actividades distintas a las que hoy hace, pero no cree que sea posible.

*De ahora para adelante?, Bueno en casa particular ya hice aseo, tengo ganas de hacer cosas distintas, no todos los días lo mismo, el aseo, todos los días lo mismo, me aburre un poco, pero igual lo tengo que hacer, eso, esa es mi vida, hasta donde puedo no más. Margarita*

A lo anterior podemos relacionar la experiencia de uno de los empresarios, que mencionó que tuvo que aterrizar sus expectativas frente a la persona con discapacidad contratada, ya que comprendió que no ésta no iba a seguir una trayectoria laboral ascendente dentro de su empresa, sino que el pick era el que tenía en ese momento.

En el caso de Franco, él demuestra que sus expectativas frente al futuro se relacionan al trabajo antes que a cualquier otro proyecto personal, como tener una pareja o formar una familia.

*Difícil, porque no te puedo decir si estoy casado, pololeando, es difícil, me imagino trabajando, sí porque me gusta trabajar, de repente trabajo en la feria, voy a la feria a hacerle los fletes. Soy trabajólico. Si me contrataron al tiro, estuve dos meses y de ahí a indefinido, porque me gusta trabajar. Franco*

En el caso de Germán, se da una situación completamente distinta. Hoy se encuentra cesante, y sus expectativas laborales se relacionan a desarrollar un negocio propio, independizarse, en términos de ser su propio jefe. Él quiere instalar su propia empresa de aseo.

*mi vida... me imagino tener trabajo, en el futuro. Claro, tener mi propia empresa de aseo. Compraría las cosas que se necesita una empresa de aseo, máquinas, y muchas cosas más. Eh... se tiene uniforme, eso se necesitaría, que cada uno tengo su uniforme, la gente, el personal, y buscar, más que nada, eh... incentivo... buscar... la cosa ya... como ya, independizarse... porque uno ya tiene su, ya tiene su práctica, ya, hecha. Ya*

*tiene sus propios conocimientos, como es, como es la empresa de aseo, ya tiene conocimiento de muchas otras empresas que, que yo sé ya, ya he realizado. Y eh... tener su propia empresa, tener su propio personal. Más que nada, su propia gente de personal, y tener esas cosas. Germán*

Si bien la alternativa de un negocio propio es válida, sobre todo para personas que no ven muchas opciones como trabajadores dependientes, en el caso de la discapacidad intelectual, se requiere evaluar la viabilidad, y cuánto apoyo necesitaría la persona para mantener un negocio sustentable. La familia de Germán ha explorado cómo podrían ayudarlo a mantener un negocio (kiosco), pero han decidido que no es factible, puesto que él no maneja dinero y no tiene los estudios necesarios. Además según su familia, estas expectativas se deben a que él no ha asumido su discapacidad sanamente, se avergüenza de sus características y las trata de ocultar demostrando que tiene altas metas.

De hecho, el relato de Germán acerca de su historia laboral y de las causas de encontrarse sin empleo actualmente, demuestra muy poca autocrítica o conciencia de sus debilidades. Lo contrario a lo que ocurre en los demás entrevistados que asumen plenamente sus capacidades y dificultades. Germán cuenta que ingresó a Fundación TACAL con la expectativa de conseguir un empleo, contando con el respaldo de la fundación. Pero explica que no tuvo éxito por motivos ajenos a su responsabilidad: principalmente el desempeño de otros compañeros que le jugaron en contra, una evaluación de la que sospecha y el modo de funcionamiento de TACAL, que no asegura la contratación.

*y fundación TACAL me dijo, "Bueno, ya tenemos la práctica Ok". Ándate en esta y nos vamos pa'lla'. A ver la empresa, cómo era, eh estuve dos meses traba... eh... estuve tres meses trabajando con ellos, con el asunto de la práctica. Y me fue bastante bien, me fue bastante bien, pero el problema es que... en este momento, es por el asunto de los jóvenes que no estaban cumpliendo el horario, no están cumpliendo los horarios, requisitos, que están pidiendo. Y no cumplen ni otra cosa más... y ya después yo me retiré por*

*problemas que yo había... problemas que yo había sido, en TACAL, por problemas de... su integración, más que nada. Germán*

Según su relato, él tuvo una experiencia de práctica laboral que no se convirtió en contrato de trabajo formal, puesto que el desempeño de sus compañeros y el proceso de integración de TACAL no fueron los adecuados, aunque sí su propio desempeño. Pero al referirse a los factores que podrían haber influido en su colocación sospecha de la decisión del empresario y de la formación recibida en Tacal.

*pero, yo tenía algo... bueno, pa' ellos, era muy bajo...El rendimiento. Supuestamente. Yo hablé con la persona, de la empresa, que era muy bajo el rendimiento. Supuestamente, acá. Bueno, con muchas cosas más... eh... eh... tenía muy bajo el rendimiento a través de TACAL, y eso fue lo que realmente pasó, eso es lo que realmente pasó, eso supuestamente, lo que pasó. Con TACAL, que, entiendo, que no servía, que no servía, entonces, prácticamente yo me fui con, después de a poco me fui dando cuenta, claro, que TACAL deja a la gente, deja a la gente haciendo práctica y pero no las van a contratar. Germán*

La importancia de educar y formar a las personas con discapacidad intelectual a conciencia de sus propios talentos, capacidades y dificultades se ve reflejada en la vida de Germán. Su identidad poco asumida y las altas expectativas le juegan en contra, lo que se podría transformar en una vida de constantes fracasos y frustraciones. Pero también es importante indagar de dónde nace la necesidad de Germán de ocultar su discapacidad. Y de acuerdo a la percepción de su familia, se debe a la vergüenza de ser distinto, en una sociedad donde la normalidad es un valor muy considerado.

*después, lo que es más adulto, no quiso seguir yendo a colegio especial, porque, la verdad que le daba vergüenza, la verdad que él tiene su discapacidad, pero, aparentemente, no se le nota, porque si usted lo ve, aparentemente no se le nota que tiene una discapacidad. Y cuando estaba*

*más grande le daba vergüenza porque había niños pero con harta discapacidad.* Miriam, tía de Germán

Si llevamos esta situación al entorno laboral, podemos advertir que se da una situación particular con las personas con discapacidad intelectual puesto que físicamente no evidencian sus dificultades, por lo que suelen ser sobre-exigidos o poco apoyados si sus compañeros, jefaturas o incluso clientes no conocen su situación. Por esto, resulta sumamente necesario que las distintas jefaturas y los compañeros de trabajo estén comprometidos con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y sean orientados, de modo de colaborar armónicamente en el proceso.

### **Caracterización de las familias de las personas con discapacidad intelectual**

Se entrevistó a tres familias de personas con discapacidad intelectual que han sido usuarias del programa de intermediación laboral del FONADIS. Dos de ellas fueron contactadas a través del organismo público, y son de escasos recursos. Una es la mamá de Franco, y la otra es la tía de Germán. La tercera familia se contactó a través de redes personales, y se trata de una familia argentina que reside en Chile desde hace 7 años. Sin embargo, el hijo con discapacidad, Lautaro, vive desde hace 5, puesto que al momento de trasladarse su familia, él tenía 25 años, un trabajo y una pareja, por lo que decidió quedarse en su país. Su familia, pese a la dificultad de separarse, valoró la decisión y buscaron el apoyo que él necesitaría mientras ellos estuviesen fuera. Hoy en Chile, Lautaro no tiene un trabajo formal remunerado, pero participa del primer programa universitario para personas con discapacidad intelectual de la Universidad Central, donde realiza prácticas con posibilidades de contrato. La otra familia entrevistada no ha sido usuaria del PIL de Fonadis, puesto que su hijo con discapacidad intelectual no es autónomo en el traslado, requisito que exige el

programa. No obstante, él mantiene un trabajo formal que lo consiguió gracias a la Fundación Incluir, de la cual es parte.

### **Motivaciones de las familias de personas con discapacidad intelectual**

A partir de la experiencia de las familias podemos advertir que se dan dos tipos de factores, muy relacionados uno con el otro, que influyen en la búsqueda y permanencia en el trabajo en las personas con discapacidad intelectual. Se trata de la motivación personal y del apoyo familiar que incentivan la ocupación del tiempo en actividades significativas, pasando por el desarrollo personal, el beneficio económico familiar y la integración social. Comenzaremos por describir la motivación personal como uno de los factores que las propias familias manifiestan en sus relatos.

En primer lugar, la motivación hacia el trabajo que las madres ven en sus hijos con discapacidad es algo que ellas relacionan a una necesidad personal de desarrollo, de independencia y de ocupación del tiempo. Pero no es algo que haya surgido de manera espontánea en ellos, salvo en uno de los casos: el de Franco. Su madre reconoce que él estudió en una escuela especial con taller laboral, pero a los 16 años egresó por voluntad propia puesto que él mismo consideraba que era poco lo que aprendía y que necesitaba trabajar. Desde ese momento, él siempre ha buscado trabajo (pololos) para mantenerse ocupado y aportar económicamente a su familia.

*A él no le gusta estar sin trabajo porque se desespera (ríe). Se desespera sin trabajo, sale busca... el Franco si está mucho encerrado aquí se desespera y le dan unas cuestiones como ataques, eso es ya cuando se desespera, cuando... se siente como... - como le dijera yo- como... A ver, desesperado, y dice claro yo no estoy aportando nada y se siente claro y se siente inútil y como sale a buscar trabajo y no encuentra entonces se desespera Y pucha,*

*se pone nervioso y... anda mal genio, no se le puede hablar y eso. Alejandra Tejada, madre de Franco*

Por el contrario, en los demás casos, son las familias las que comienzan la búsqueda de alguna ocupación significativa para evitar la permanencia en el hogar del integrante con discapacidad intelectual y con ello una disminución progresiva de sus capacidades.

*Bueno lo que siempre una teme es que se encierren en las casas (...)  
Entonces el gran problema es que se queden en las casas, que solamente vean tele, y eso les va atrofiando más la mente poh. Irma*

Incluso, en uno de los casos, aún habiendo conseguido una ocupación en un empleo protegido, el hecho de comprobar las capacidades del hijo con discapacidad intelectual y la necesidad económica motivaron la búsqueda de un trabajo remunerado.

*Pero igual, yo con problemas económicos, yo eh... la verdad que se me hacía difícil – porque igual había que pagar ahí- Entonces, a raíz de eso lo que yo lo que quería era que marco trabajara porque yo, no podía seguir sin ya con tanto gasto y que él no recibiera una remuneración mejor poh. Irma*

De este modo, el inicio de la vida laboral de los hijos de las entrevistadas se relaciona más a la preocupación de las mismas familias que del integrante con discapacidad intelectual. Sin embargo, este impulso inicial de las familias va desarrollando en sus hijos la necesidad y el gusto por mantener una ocupación donde pueda desplegar sus habilidades y recibir una retribución económica por ello, aunque las experiencias no siempre hayan sido favorables. De hecho, las mismas madres reconocen que han existido dificultades, que podremos ver más adelante.

Adicionalmente al impulso familiar por generar una ocupación (que influye en las motivaciones hacia el trabajo de las personas con discapacidad intelectual), se encuentra el tipo de formación recibida. En el caso de Franco y Germán, la

formación que recibieron fue básicamente dentro de un taller laboral en una escuela especial (en talleres de repostería y manualidades). Sin embargo, Germán luego de su egreso de este sistema optó por ingresar a TACAL con la intención de capacitarse en otros oficios y conseguir un trabajo bajo el respaldo de esta Fundación. En el caso de Marco, asistió a una escuela regular con proyecto de integración, donde compartía algunas materias con el resto de sus compañeros y se beneficiaba de la inclusión social en el espacio escolar. Él egresó de 4° medio pero no recibió una formación específica a sus necesidades ni una que lo preparara adecuadamente para enfrentar la entrada al mundo laboral. Por lo que su madre se preocupó de conseguir una ocupación dentro de una Fundación que ella misma creó, en conjunto con otros apoderados del mismo colegio. Finalmente en el caso de Lautaro, en Argentina asistió hasta los 16 años a una escuela con salida laboral, similar a los talleres laborales, y luego ingresó al Ciclo básico ocupacional, de donde egresó con formación específica en un oficio que finalmente no ejerció.

Las razones que explican el paso por otros centros de formación posteriores a la enseñanza recibida en las escuelas se relacionan a la poca preparación en que se encontraban los jóvenes al momento de su egreso. Y en este sentido, cobra especial importancia la formación desde los primeros años enfocada hacia la adquisición de herramientas que permitan un adecuado desempeño ocupacional, y una exploración de intereses de las personas con DI de modo de ir desarrollando en ellas la motivación hacia experiencias de trabajo. Dada esta situación, sus familias han tenido que preocuparse de encontrar nuevas posibilidades, ya sea de formación adicional o de ocupación laboral.

*Entonces ellos se educaron integrados ahí, hicieron toda su enseñanza media, fueron a los viajes de estudio y todo, y después salieron y... ¿Qué hacer?. Entonces ahí nos unimos los papás y fundamos una fundación, ellos trabajaron primero en la fundación, en un taller de chocolatería y después en uno de tapicería, y después lo mejor que sabían, lo mejor que se hizo, digamos, por la autonomía que otorgaron, fue que fuera, en el, en el oasis La*

*Campana.. integrar a esos jóvenes en el trabajo del vivero, y eh..., lo hicieron.  
Estuvieron trabajando como 2 años, en el vivero. Irma, mamá de Marco*

De acuerdo a esta experiencia, cabe destacar la importancia de una articulación entre la vida escolar y el mundo laboral en los proyectos de integración en escuelas regulares, donde no se recibe específicamente una formación hacia el trabajo para los estudiantes con discapacidad intelectual. Asimismo, esta situación justifica la existencia de centros de formación para el trabajo para quienes ha salido del sistema regular, sin embargo, se enfrentan al desafío de educar muchas veces en hábitos que deberían haber sido desarrollados previamente.

En segundo lugar, el ejemplo que las personas con discapacidad intelectual obtienen de sus propias familias y el apoyo que reciben de ellas es parte fundamental en su proceso de inserción laboral. Las actitudes positivas hacia el trabajo, la libertad para explorar intereses, la buena acogida frente a las frustraciones y principalmente la capacidad de asumir de manera positiva la discapacidad dentro de la familia son factores que permiten moldear la identidad y el reconocimiento de las capacidades laborales del integrante con discapacidad intelectual. El apoyo en este sentido tiene un carácter normalizador e integrador. Asimismo, la motivación que nace de las familias para que el integrante con DI se integre a un trabajo se relaciona a la búsqueda de una ocupación que les permita desenvolverse autónomamente.

*yo pienso que es porque él ve que tiene que trabajar poh, para sus mismas cosas, claro porque yo le digo no te podí' quedar así tení' que buscar trabajo, porque yo no lo trato como un niño que, o sea, no como una persona enferma, sino que normal, yo nunca trato de estar ah que pobre Franco, que no puede hacer esto, que Franco no puede tomar esto, no, lo trato como una persona normal poh a veces estoy trabajando yo, y él es el dueño de casa, él hace las cosas y se desarrolla de lo más bien. En la cocina, esta cocina se desarrolla de lo más bien. Porque yo le enseñó que cualquier cosa, si yo falto,*

*tú tienes que saber tus cosas, tienes que moverte para poder sobrevivir. Pero bien. Alejandra, mamá de Franco.*

Lo contrario, la sobreprotección y la valoración inadecuada de la discapacidad influyen negativamente en el proceso de inserción laboral, en varios aspectos: en la motivación inicial hacia el trabajo, en la escasa exploración de intereses, en la dificultad para asumir responsabilidades, etc. Como podemos ver en el relato de la experiencia de una de las familias, donde la tía admite que la madre sobreprotegió a su hijo con DI y eso afectó su preparación al mundo del trabajo.

*ahí empezó a ir seguido al FONADIS y ahí encontró trabajo, le encontraron un trabajo, estupendo, digamos, súper bueno. Y él lo perdió realmente no sé, por qué. No sé, es feo que yo lo diga, pero, aparte que él es inmaduro, es muy irresponsable. Por qué, porque siempre lo ha tenido todo, mi hermana, como era su único hijo, y le costó tanto para criarlo, le dio todo, lo más que ella pudo, inclusive yo creo que dio hasta su vida por él, y siempre vivió con mis papás, entonces mis papás, igual. Ahora mi hermana no está, pero mi mamá sigue como en ésta, mi mamá no quiere entender que él tiene 24 años y que cualquier día ellos se van a ir porque ya tienen 82, 83 años, y él no se va a saber desenvolver solo. Miriam, tía de Germán*

De este modo, el integrante con discapacidad intelectual necesita condiciones favorables para acceder a un trabajo que vengan de su misma familia, que lo incentive y lo apoye en la mantención. La sobreprotección disminuye la disposición a cumplir las responsabilidades que otros agentes comienzan a exigirle a la persona con discapacidad intelectual.

Pero el apoyo familiar necesario para favorecer la inserción laboral y social pasa por un proceso familiar de enfrentar los miedos que provocan la sobreprotección, abandonar las fantasías respecto al futuro, a la discriminación, al abuso. Miedos que se fundan muchas veces en la experiencia vivida desde la infancia y la adolescencia, donde las diferencias con sus pares cada vez se hacen más notorias. Por lo mismo, la familia suele vivir un proceso doloroso de ajustar

sus expectativas a la realidad y asumir que el hijo con discapacidad intelectual necesita mayores apoyos, aunque éstos no deben ser limitantes para él.

*llega un momento en la vida de estas personas en que dejan de estar integrados al resto del... de los llamados normales. (...) llega una edad, que es la adolescencia, en que empieza a ocurrir una gran diferencia entre la maduración de Lautaro y la maduración de un pibe común de 15 años. Entonces empiezan a estar mucho más solos y si en la escuela no hay posibilidad de juntarse, de salir, se quedan absolutamente solos. Entonces ahí empezamos a buscar, y empezamos a buscar algún lugar de pertenencia social, fuera de la escuela. Entonces como yo quería que Lautaro sea feliz, que esté bien, y ya yo me daba cuenta que no era totalmente aceptado por sus pares, entonces dije "Bueno, a ver, acá esta pasando algo"- porque hay que estar siempre muy atento, como papá- "A ver, qué es lo que está pasando" Mirtha*

Por esta razón, la familia se enfrenta a una situación complicada: cómo ser un soporte, encargarse y preocuparse constantemente de los cambios y las dificultades que experimentan sus hijos con discapacidad intelectual y cómo estar realmente preparada para asumir ese rol. Revisaremos más adelante este tema.

Como hemos visto, las familias representan un apoyo durante la búsqueda de empleo u ocupación, pero también lo son en el período de mantención del trabajo. En este período, las familias deben fomentar la autonomía y la independencia y buscar estrategias de apoyo adecuadas a las necesidades particulares de su hijo, que les permitan llevar una vida lo más normal posible.

*Este, y bueno, eso es un poco la vuelta que dimos porque mi tragedia era que iba a pasar con él cuando yo no esté. Pero es una tragedia que yo vivía desde el día que me enteré del problema de él y lo he estado pensando desde hace mucho tiempo. Y en algún momento llegué a esa conclusión, no sin un trabajo muy profundo, y había que pre- ocuparse y eso significa hacer cosas ahora, todo el tiempo. Mirtha*

Adicionalmente, el apoyo de las familias se manifiesta en la preocupación constante por proteger a sus hijos de situaciones de abuso, en donde ellos puedan firmar algún documento que los perjudique. Por esta razón, una de las madres admite que lo acompaña a firmar su contrato de trabajo para verificar que las condiciones sean las adecuadas.

*el jefe sabe sí, porque yo fui a hablar con el jefe de él y le dije que no sabía leer, no sabía escribir, así que tenían que decirme a mí cuando fueran a firmar, pero él me dice, ya se va a firmar el contrato y él me lo trajo y firmó, él le pone Franco no más. Y eso poh. Los papeles yo le digo, si le pasan un papel que no lo firme, ningún papel. Solamente si tienes que hacer un contrato tú lo firmas, y cuando lo firmes me tienes que decir a mí y yo voy contigo. Alejandra*

### **Expectativas de las familias de personas con discapacidad intelectual**

Según las entrevistas, las familias de las personas con discapacidad intelectual se formaron expectativas de sus hijos que han ido modificándose a lo largo de su ciclo vital según los logros que vaya alcanzado su hijo. Sin embargo, cada relato demuestra una historia de vida particular, donde se dan distintas formas de asumir la discapacidad y distintas elaboraciones del discurso frente a la experiencia vivida. En el caso de las familias de escasos recursos, la de Germán y la de Franco, las expectativas acerca del futuro, y particularmente del futuro laboral, son bastante normalizadoras, ambas esperan que sus hijos mantengan un trabajo que les permita mantenerse solos y no manifiestan mayores temores, salvo Miriam, que teme por la poca adecuación de Germán respecto de su discapacidad y sus sueños (tener una empresa propia). Esta situación se vuelve bastante angustiante para ella, ya que intenta motivar a Germán a buscar trabajo, pero según su relato, él no lo hace puesto que las ofertas no son de su agrado.

*Entonces él lo que no quiere es trabajar porque él no quiere trabajar de bodeguero, ¿Y qué queri? él quería trabajar en una oficina, “pero es que no*

*podí' trabajar en una oficina si no teni' estudios, si hasta pa' barrer te piden el cartón", entonces él dice " es que yo no quiero, a mi no me gustan esos trabajos, me gustan los trabajos limpios, de oficina", está bien, pero no teni' estudios, estudia entonces, estudia por último. Miriam*

Por el contrario, en el caso de la familia de Marco y Lautaro, pese a demostrar las mismas expectativas frente al futuro laboral que las otras familias (que tengan un trabajo siempre), también nos hablan de los temores y de cómo han ido haciéndose cargo de esas expectativas.

*Eh... fue un trabajo muy profundo y doloroso, el pensar en las expectativas. De repente tenía fantasías y sueños que él iba a terminar pidiendo limosna en la calle o que iba a terminar internado en una institución como El Peral, en un neuropsiquiátrico, con electroshock y todas esas cuestiones que tienen las instituciones psiquiátricas. Entonces lo que resolvimos con mi esposo es hacer en vida todo lo necesario, darle todas las herramientas para que él pueda ser un persona útil para la sociedad y facilitar, de esa manera, a los hermanos, que seguramente van a ser aquellos los que van a tener que tener una mirada siempre sobre estos jóvenes, eh... facilitarle a los hermanos el camino y el apoyo, entonces darles muchas herramientas de conocimiento, de independencia, de autonomía. Mirtha*

Como vemos, el manejo de las expectativas va influyendo en el apoyo familiar que le entregan al integrante con discapacidad intelectual. Así, el apoyo orientado a ofrecer la mayor cantidad de herramientas para la autonomía y la independencia es fruto del proceso de comprensión de la discapacidad y de las posibilidades de vida razonables para una persona con necesidades específicas de apoyo. No obstante, este proceso no deja de ser doloroso para las familias, porque precisamente por la discapacidad sienten la obligación de proteger y mimar a sus hijos, que no han tenido las mismas oportunidades que otros.

Pero el hecho de alejarse de actitudes de cuidado –que muchas veces las familias consideran cuidados razonables- no significa dejar de preocuparse por las necesidades del hijo con discapacidad. Al contrario, el abandono de estas actitudes favorece una integración social mejor, puesto que desde su mismo entorno familiar así se ha potenciado.

Ahora bien, las distintas modificaciones que se suceden respecto de las expectativas de los familiares acerca del futuro de sus hijos, también se relacionan al tipo de enseñanza que han recibido y a los logros que van alcanzando. Una enseñanza que se oriente a ofrecer la mayor cantidad de oportunidades de aprendizaje y exploración, abierta al entorno comunitario y con experiencias cercanas a la realidad, permiten ir realizando los ajustes necesarios entre los intereses de las personas con discapacidad intelectual, sus habilidades, dificultades y posibilidades de trabajo.

*Y bueno, influenciado un poco por los padres eligió fotografía porque cómo un niño varón iba a estudiar cocina. Y bueno, la experiencia nos dice que debió haber estudiado cocina, sí, era un prejuicio, sí. Sí hubiera aprendido muchísimo más, porque fotografía es muy abstracto también y requiere mucha habilidad motora y requiere mucha comprensión sobre la luz. Yo creo que esa institución no eligió muy bien tampoco el taller, pero bueno a lo mejor hay jóvenes con menos discapacidad que Lautaro que pueden adquirir habilidad y la idea era que pudieran ser fotógrafos. No sé que pasó (ríe).*

Mirtha

De este modo, la oferta de formación debe ser bastante flexible y amplia, para abarcar los distintos intereses y habilidades que sean posibles de ser desplegados en un trabajo. Así, las expectativas de las personas con discapacidad y sus familias van adecuándose a la experiencia vivida en los centros de formación, talleres, o escuela y esto permite tener mayor confianza y seguridad para cuando llegue el momento del egreso.

De hecho, al terminar el ciclo de enseñanza en las escuelas, las familias manifiestan que la preocupación principal era ¿qué va a hacer mi hijo ahora?. Aquí cada familia elaboró una respuesta distinta. En el caso de Mirtha, luego de su proceso de aprendizaje sobre la aceptación de la discapacidad, asumió una postura bastante normalizadora, que le permitió plantearse las alternativas adecuadas para una persona de la misma edad que su hijo, optando por la inserción laboral.

*Cuando Lautaro cumplió 19 años y terminó el ciclo básico ocupacional en la municipalidad. Yo dije, bueno ¿Qué hace un muchacho o una muchacha de 20 años? O entra a la universidad o va a trabajar. Como Lautaro ya no iba a entrar a la universidad, porque además en Argentina no había programas como este programa que hay en Chile – no existía ni existe- dijimos con mi marido, bueno, que entre al mundo laboral. Y a través de contactos, de redes, pidiéndole a un amigo, pensando quién podría, este, necesitar un joven que podría ayudar en algunas tareas, conseguimos un trabajo en un club. Mirtha*

En el caso de la familia de Marco, su madre admite que sus expectativas se relacionaban a la mantención de un trabajo protegido, en un ambiente familiar, orientado al desarrollo personal y a la ocupación del tiempo, pero no a un trabajo en el mercado abierto y formal. Una vez que Marco egresó del colegio, ella junto a otros apoderados del mismo, formaron una Fundación para que ahí sus hijos pudieran ocupar el tiempo en actividades significativas. Sin embargo, la oportunidad de ingresar a un trabajo remunerado le ha demostrado a Irma las capacidades de su hijo y los beneficios que significa, por lo que hoy ha perdido sus miedos respecto de la integración en el mercado abierto.

*La verdad que yo siempre pensé que, yo siempre pensé que él iba a poder trabajar, fijate. Ahora yo siempre pensé que a lo mejor iba a trabajar en una cosa, a lo mejor, familiar, pensaba yo, en una cuestión que, en el fondo, en una de esas, no tienen donde ponerlos, en una cosa familiar, pero no pensé que, la verdad que no me hice muchas expectativas de lo que él podía*

*hacer... Ahora esto le ha resultado y le gusta. Así que no, no tengo mayores expectativas de mucho más para adelante, siempre pensé que en general habrían sido, más que todo por los sustos de uno, como te digo, que trabajara así como en alguna cosa más familiar, o con alguien conocido, alguna cosa así. Pero no se dio, no se ha dado... no, no tengo ningún temor fíjate. Irma*

La confianza y seguridad en las capacidades de sus hijos y el asumir sanamente los temores asociados a la discriminación o a los abusos han permitido incluso ir elevando las expectativas a niveles más desafiantes, tal como ocurre en el caso de Mirtha. Hoy ella admite que no le gustaría que su hijo se dedicara a las mismas labores donde ha hecho prácticas (aseo, auxiliar en distintas empresas) y espera que sea contratado en empleos de mayor calidad.

*Pero, a lo mejor, como familia, de clase media, intelectual, también teníamos deseos de que Lautaro no trabajara en el área de servicio de limpieza, vamos a ser francos. Y estamos convencidos que él tiene capacidad para hacerlo. Y entonces como que la universidad Central nos abrió la puerta a ese cambio de calidad del trabajo, que a mi me parece que es súper importante. Mirtha*

Ahora bien, resulta importante destacar que en ambos casos, el de Mirtha y de Irma, las expectativas respecto a la obtención de un trabajo en sus hijos con discapacidad intelectual se relacionan al apoyo y respaldo de las instituciones en las que cada uno de sus hijos participa (Universidad Central y Fundación Incluir, respectivamente). Es decir, la experiencia de conseguir un trabajo a través de estas instituciones les hace esperar que este tipo de respaldo permanezca en tiempo, de modo de acudir a ellos cuando sea necesario. El único inconveniente es el costo que representa este tipo de apoyo para las familias<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> Resulta importante destacar que estas instituciones son privadas y requieren pago de matrícula y mensualidad.

Si bien no todas las familias entrevistadas manifestaron como un temor el “qué va a hacer mi hijo cuando yo no esté”, de sus relatos podemos advertir que al menos para todas es una preocupación.

*O sea, para mí, lo más que yo pediría es que él tenga trabajo, una, por lo económico, porque no se le puede dar todo lo que él quiere, o dinero, y otra por terapia, porque tiene que hacerse una persona con responsabilidad y... integrarse poh, no puede quedar ahí, metido en la casa. Aparte que tiene que pensar a futuro, eso es lo otro. Yo siempre le dije a mi hermana, oye hay que pensar que él va a crecer y él tiene problemas y no vaya a ser cosa que a futuro.... Miriam*

*Que pucha que no se quede nunca sin trabajo, que el día que me muera, qué va a hacer el pobre sólo...Alejandra*

Por lo mismo, el hecho de que existan organismos dedicados al servicio de personas con discapacidad intelectual, que proporcionen los apoyos que estas personas necesitan es fundamental para las familias.

*en eso apareció la fundación, porque yo considero eso sí que uno no los puede dejar eh.. como cualquier persona que es independiente, va a su trabajo, y él tiene que lidiar con sus cosas. En este caso, ellos necesitan.. - pa' mi gusto, por lo menos- una tuición de algo, alguien que esté como, como un ente protector así, como que lo respalde, sí, que lo respalde. Irma*

Sobre todo para calmar sus ansiedades respecto de la soledad y la desprotección de sus hijos en el futuro. Incluso, en dos de las familias entrevistadas se da el caso de que son ellas mismas las que se organizaron y crearon fundaciones de este tipo, en donde pudieron encontrar el respaldo para sus propias necesidades.

*Era un grupo que, lo que se proponía era hacer un trabajo de utilización del tiempo libre, y en eso estaba todo el tema de la interacción, entre ellos, con toda la sociedad, con toda la comunidad y bueno. Y en realidad ese fue un*

*grupo de pertenencia muy fuerte de Lautaro y de todos los jóvenes que están ahí, y después los papás hicimos una fundación, para colaborar con este profesor y hoy es una señora fundación, la fundación CAMINO. Mirtha*

*el temor más grande y yo creo que de todos, es cuando uno se muera. Yo cuando lo tuve a él, yo lloraba, pero no lloraba tanto por mi, yo lloraba por qué iba a ser de él pa' adelante, cuando una se muere (...) entonces yo no se cuánto más resisten después de que una se vaya. Pero ese es uno de los temores, de hecho, nosotros, en la fundación que teníamos, había uno de los papás que había hecho un proyecto de una casa de acogida, porque en Bélgica, ahí había una, es una especie de ciudad en que viven estos jóvenes, como un barrio que viven solos y algunos viven en parejas otros viven solitos, pero todos con mucho apoyo, o sea, tienen el apoyo del gobierno, entonces, una cosa, eh... pensando en eso, este niño había hecho un proyecto, como pensando en a quién se lo dejás tú, y que no sea una carga. Irma*

Un proyecto similar de apoyo en la etapa adulta es el mencionó Mirtha en su relato. Se trata de vivienda tutelada en Argentina, pero es un proyecto que aún no está completamente desarrollado, por lo que la familia, teniendo que planificar ahora el futuro de su hijo, ha decidido comprar un departamento a nombre de la hermana de Lautaro para que sea su residencia en la adultez.

*Entonces nosotros todos estos años estuvimos juntando plata y conseguimos finalmente comprar en Buenos Aires, un departamento, que está a nombre de ella,... porque ese es otro tema, el tema de los bienes... porque no debés poner los bienes a nombre de ellos porque nunca falta algún pícaro que puede aprovecharse de la situación, entonces lo pusimos a nombre de ella y existe el compromiso moral de ella de que esa va a ser la casa de llegada para su hermano. Mirtha*

Como es posible ver en estas experiencias, la interacción entre discapacidad y el entorno social donde se desenvuelven sus hijos, sumado a los

distintos temores familiares, les exigen a los padres planificar el futuro de sus hijos de modo de brindarles mayor seguridad para cuando ellos no estén. En este sentido, esperan que a futuro exista un sistema de protección social que sea integrador, adecuado a sus necesidades y que no los perjudique en cuanto a tener la posibilidad de trabajar y a la vez acceder a una pensión, o a una vivienda tutelada, por ejemplo. En este punto es necesario aclarar que en uno de los casos, el de Marco, sucede que su carnét de discapacidad indica un 100% de discapacidad, es decir, total, y su madre se encuentra jubilada actualmente, sin recursos suficientes para asegurar la vida de su hijo en el futuro. Sin embargo, él no califica como beneficiario de la pensión básica solidaria, por dos razones: por situación de ingresos familiares y por haber sido contratado por el Líder (supermercado) y acceder al régimen previsional ya no es elegible para la PBS.

*Pero la verdad es que el es carga mía, yo de hecho, me compliqué bastante cuando en el LÍDER tenía que llevar el certificado de filiación porque le iban a hacer imposiciones toda la cosa, y me dije si lo van a sacar de mi cuestión de salud, por un sueldo de 100 lucas... No le va a cubrir na' poh. Claro, pero por suerte no tuvo problemas en seguir como carga mía.(...) (Pero ahora con la reforma) entonces esos tres meses en lo del LÍDER le va a jugar en contra. (...) y en la municipalidad me dijeron que no, que los beneficios son para gente de un quintil más bajo que el nuestro, entonces.. en el fondo, a mi, él es carga mía y yo tengo la jubilación – y las jubilaciones ya son malas- y a ellos les queda un tercio, entonces igual va a ser muy poquito lo que le va a quedar, pero yo no se si con esa pensión básica solidaria el marco quizás no puede trabajar... Irma*

## **Beneficios del trabajo para las familias de personas con discapacidad intelectual**

A partir de las experiencias analizadas, resulta evidente que uno de los beneficios del trabajo de las personas con discapacidad intelectual es el ingreso económico, tanto para ellos mismos como para sus familias. No obstante, en los

relatos de las familias entrevistadas el mayor beneficio que perciben es la mejora de la autoestima, el desarrollo personal y la integración social asociados a la búsqueda y/o mantención de un trabajo.

*Para Lautaro fue un crecimiento notable en tres meses, la autoestima de Lautaro cambió, fue impresionante. El nivel de compromiso siempre lo tuvo porque él, desde el colegio, él nunca tuvo dificultades para levantarse temprano, bañarse, vestirse, llegar a horario, viajar, él lo fue aprendiendo. Mirtha*

*lo veo como mucho más independiente, más... mejor parado en la vida, porque se siente como con más seguridad.. Ahora él sabe que puede, que puede... pero tampoco tiene gran idea de la plata, (...) Así que él tiene cierto grado de independencia, no mucha tampoco. para mi es maravilloso, porque, por un lado, es como la satisfacción para él, de poder eh... de poder como realizarse, porque la verdad que uno se realiza con un trabajo y para mi igual, porque al final es una ayuda, porque a él, como te digo, tenemos mucha vida social, mucha familia y generalmente hay un evento por acá, otro por allá, y todo eso significa un poco de plata poh, entonces yo le digo " A ti que te gusta salir, tú gana plata para las salidas" y él ahí, feliz. Irma*

*de todo ámbito bien, porque es un desarrollo para él y otra cosa, que a veces, la plata igual... porque aquí el papá de él... entonces es igual un aporte para la casa. Alejandra*

Dado que una de las preocupaciones de las familias es que sus hijos con discapacidad intelectual se queden sin ocupación, el obtener y mantener un trabajo significa un enorme beneficio para ellas en tres aspectos: primero, les da la confianza en que sus hijos tienen herramientas para ser independientes y mantenerse ocupados en alguna actividad significativa, segundo, les da un alivio frente al temor de que se conviertan en una carga para otros de sus familiares cuando ellos ya no estén. Y tercero, el espacio laboral les permite integrarse socialmente.

*es mejor que esté trabajando, en todo sentido, porque él tiene la plata para comprar sus cosas, y no pasa encerrado porque el encierro uf, lo mata, lo mata el encierro. Alejandra*

*él permaneció allí y para él fue un gran crecimiento y para la familia fue una gran emoción, una alegría, aparte tenía su dinero, que es una ayuda. Eso también a él le fue muy importante porque ya tenía veintitantos años y a veces a los veintitantos años, los jóvenes no quieren pedirle dinero a los padres, entonces él lo tenía resuelto, como todos los jóvenes de su edad, su problema de vivienda, de comida o de salud, pero todo su tiempo libre, su recreación, comprar, ir al gimnasio, en fin, cualquier cosa, él podía pagarlo de su sueldo. Sí, sí, porque además tenía un sueldo común, como cualquier junior de una empresa. Mirtha*

Con respecto al espacio de integración social resulta muy ilustrativo el relato de la madre de Lautaro, Mirtha. Según su experiencia, su hijo fue diferenciándose del resto de los chicos de su misma edad y gracias a que su familia buscó para él un grupo de pertenencia, fue haciendo amigos con sus pares. Y desde ahí entiende la integración como un espacio donde todos podemos convivir armónicamente, eligiendo y tomando nuestras propias decisiones respecto de quiénes son nuestros amigos.

*Lo que si veo es que la integración se da cuando ellos pueden trabajar en lugares comunes en un clima cordial y amoroso de trabajo, donde les exigen todo lo que ellos pueden y cada vez más, eh... donde hay una mirada de acompañamiento para, en determinadas dificultades tener un referente con quien poder resolver la dificultad, pero en el área social se juntan entre iguales, como nos juntamos todos, nosotros elegimos a los amigos. Y, partir de ahí, en ese grupo de iguales empiezan a circular, en la sociedad, como todo el mundo, eso me parece que es la integración. Mirtha*

Incluso, aunque Irma, la madre de Marco afirma que su experiencia en una escuela regular con proyecto de integración fue muy positiva en lo social, también admite que su hijo dentro de la misma escuela hizo amigos con sus pares. Estas

experiencias de integración social previas al ingreso a un trabajo también son muy importantes, ya que les permite desenvolverse mejor, más seguros de sí mismos.

## **Dificultades del trabajo para las familias de personas con discapacidad intelectual**

Las principales dificultades que las familias de personas con discapacidad intelectual manifestaron en las entrevistas se relacionan al proceso de egreso del sistema escolar, a cómo enfrentar las incertidumbres acerca del futuro laboral principalmente y cómo conseguir una ocupación significativa y remunerada que fuera permanente en el tiempo.

Las dificultades que se presentan al egreso del sistema escolar se refieren a la búsqueda y obtención de un empleo, en buenas condiciones y que sea seguro. Si bien las familias se preocupan inicialmente de que tengan una ocupación significativa (ya sea remunerada o no), con el tiempo, van necesitando que sus hijos realicen actividades remuneradas para colaborar con los gastos familiares. Por esta razón las familias entrevistadas incentivaron la búsqueda de empleo<sup>103</sup> de sus hijos.

*No poh, muy caro, porque yo ya estaba jubilada en ese minuto, ya no estaba en el banco, ya no tenía la ayuda de cuando estaba en el colegio, varias cosas, entonces, me fui consumiendo, hasta que me di cuenta de que así no podía seguir. Así que yo, me iba a poner a buscarle trabajo y a tocar puertas*  
Irma.

---

<sup>103</sup> Según las entrevistas a encargados de programas de colocación no es el común de los casos, puesto que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual se queda en sus casas sin una ocupación significativa, luego de haber egresado del sistema escolar. De hecho, el menor porcentaje de trabajo remunerado dentro de las personas con discapacidad se da en el colectivo que presenta discapacidad intelectual.

Aquí resulta interesante mencionar el caso de Marco, egresado de un colegio particular con proyecto de integración escolar. Él realizó toda su enseñanza en ese colegio compartiendo con compañeros sin discapacidad y participando en algunas clases con ellos. Al momento de su egreso, la dificultad de su familia se encontraba en que él no estaba realmente preparado para enfrentar la entrada al mundo laboral, es decir, las habilidades laborales no estaban desarrolladas.

*Porque cuando recién salieron del colegio, cómo lo hacían. Porque ellos, al principio, están integrados a los cursos, pero ya en la media, ya son otras las materias, matemáticas, entonces ellos salían a una sala de recursos, que se llamaba. Ya los niños no estaban en los cursos. Entonces, en realidad, ellos no se habían preparado para.. Para un trabajo, no. Porque tienen que aprender primero a acatar órdenes, a entenderlas, a concentrarse, en general, ellos van, lentamente, pero por otro lado si tú no estás y si se les repite y si les dicen las cosas, van perdiendo habilidades igual, por ejemplo, en la casa van perdiendo la mitad de las habilidades, hay que irlos siempre como empujando. Irma*

Pero más allá de que el sistema escolar no haya desarrollado las habilidades laborales, no es menos cierto que una de las cosas que caracteriza a la discapacidad intelectual es una limitación significativa en las conductas adaptativas y en el funcionamiento intelectual. No obstante, dependiendo del grado de discapacidad hay situaciones que pueden ser entrenables en las personas para ir mejorando su conducta. Por ejemplo, la capacidad para seguir instrucciones, la adaptación a diferentes figuras de autoridad, etc. En dos de las familias entrevistadas manifestaron que por la propia discapacidad existían dificultades, por ejemplo, el poco manejo de horarios, de dinero o la independencia en el traslado.

*como él no sabe la hora, los primeros días que salió a trabajar el jefe lo tuvo que salir a buscar porque él , a él le toca trabajar por sector, por una manzana, por ejemplo, y el empezó trabajando en la plaza, y fue a terminar detrás del templo. si a él no le avisan que ya tiene que irse, el sigue, sigue, sigue, trabajando de largo. Así que yo creo que le tienen una persona ahí o los mismos compañeros que le avisan, le van advirtiéndolo, le dicen “Ya Franco, te tenís que ir”, y si no le dicen él se queda, se queda trabajando hasta que le dicen “pero Franco si tenías que haber llegado”, y él le dice es que estaba trabajando “Pero es que ya tenía que haberte venido”, pero como no sabe él de hora, no tiene noción del tiempo. Alejandra*

Como vemos se trata de situaciones que pueden ser mejoradas ofreciendo el apoyo necesario. Esto demuestra que efectivamente necesitan apoyos que provengan tanto de las familias como del mismo entorno laboral. De hecho, Marco posteriormente ingresó a un trabajo, pero según la opinión de su mamá, éste no ofreció el apoyo que su hijo necesitaba y lo integró como un trabajador más.

*y le fueron diciendo que era lo que tenía que hacer, pasearon con él por aquí, por allá, para mostrarle lo que tenía que hacer, explicarle y al otro día ya lo dejaron solo...así que yo diría que le fue más o menos no más, por eso mismo porque fue muy mal orientado. porque dijeron que “no y lo echaron a trabajar desde el primer día y como cualquier trabajador, pero desgraciadamente estos niños, aunque uno quiera, no son iguales, necesitan apoyo. Irma*

Al respecto, es necesario mencionar que otras de las dificultades que las familias mencionaron no se relacionan necesariamente a la existencia de discapacidad, si no, más bien a características de la personalidad y a la influencia de la sobreprotección que las mismas familias han ejercido sobre sus hijos.

*es flojo, es flojo, porque como ha tenido una buena situación económica, él no se esfuerza más allá, y se mete en puros problemas (...) me tiene súper desilusionada, porque su conducta ha cambiado ene, está como que no quiere estudiar, que no quiere trabajar, y prácticamente no quiere hacer nada.*

*Y él no puede seguir en esas condiciones porque, claro, como le digo, lo tiene prácticamente todo, pero es una persona que tiene que defenderse por las de él, porque el día de mañana en que mis papás no van a estar...Entonces, claro, mi hermana como sabía que tenía problemas, lo dejaba, como era su único hijo y no poh, Miriam*

Al respecto, es necesario mencionar que el mismo proceso de asumir un hijo con discapacidad intelectual es bastante difícil para las familias, por lo que suelen permanecer en estas actitudes, a menos que obtengan el apoyo necesario para lograr alejarse de la sobreprotección, por ejemplo, las escuelas para padres o las instancias para compartir con otras familias que ya han pasado por situaciones similares.

*Pero como ellos han sido bastante protegidos, además de que yo creo que es una la que, en el fondo, no sé si no los deja o ... en el fondo no los deja. No los deja vivir porque se van a tener que aporrear de todas maneras, yo creo, en cómo les iría , yo creo. Entonces, por otro lado, pa' que poh, si tienen como vivir en forma tranquila. Porque hay muchas mamás que no le dan la posibilidad de hacerlo y me dicen que "No, que la gente es tan mala y ellos no tienen maldad". Entonces, ni siquiera los dejan ir a los talleres de acá, lo acompañan todo el rato. Entonces no, yo en ese sentido soy un poco más...  
Irma*

*bueno, toda esa realidad, común, uno a veces pierde la perspectiva, uno cree que todo lo que el joven hace o el niño hace, es por la discapacidad. Entonces tienes tan puesta la energía en lo que no puede, siempre estás mirando lo que no puede y tratando de que nadie se de cuenta y que no lo molesten en la casa de los amigos, que en el colegio no moleste y que no se porte mal, que pierdes la perspectiva, entonces lo sobreproteges y lo hundes, no les das posibilidades, entonces ellos tienen que tener la posibilidad de gritar, de enojarse, de dar un portazo y después de reparar como lo tenemos todos. Portase mal y portarse bien, de ensuciar, de ensuciarte, de ordenar, en*

*fin, de decir malas palabras, y uno esas cosas cree que son por la discapacidad, una es tan tonta.. porque a una nadie le enseñó, no hay escuelas para padres. . Él (su esposo) también me medía con la vara de la normalidad, medía todo con la vara de la normalidad. Entonces todo el tiempo él me llevaba a la realidad, porque ellos tienen dificultades, pero también montones de cosas iguales a todos. Mirtha*

Ahora bien, pese a que las personas con discapacidad intelectual han podido acceder a un trabajo, no es menos cierto que nada les asegura su permanencia en un 100%, y eso claramente es una complicación para las familias. Por este motivo, ellas valoran las instancias de intermediación, pero también extrañan la posibilidad de acceder a la pensión básica solidaria, ya que aunque sus hijos no sean personas inválidas, sí tienen menos oportunidades laborales. Cabe destacar que uno de los casos, Marco, tiene registrado un 100% de discapacidad aún así no es elegible para la pensión.

*Porque ahí inclusive, habían hablado de una pensión. Yo también averigüé eso, porque muchos habían hablado de que él podía sacar una pensión asistencial, que le llaman, por discapacidad. También me dijeron que no, porque me preguntaron si sabía leer. Si se movilizaba solo, varias cosas y yo le dije que sí, que aparentemente el como una persona normal, entonces no tiene derecho a eso. Pero yo he visto gente que es como el Germán y sí tienen eso. Entonces eso es lo que yo no me explico. Miriam*

*Mira en toda clase de cosas los medianos estamos sonados, porque los que tienen no tienen ningún problema (ríe). ¿Te fijas? Todas las cosas son para el quintil más pobre y nosotros... que se las arreglen como puedan. Irma*

Por todo lo anterior, resulta muy importante contar con mecanismos de apoyo para las familias, que les permitan reforzar en ellas su propia función de apoyo para sus hijos con discapacidad intelectual.

## QUINTO CAPÍTULO

### CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

En este capítulo se exponen las principales conclusiones acerca de cuáles son los factores que influyen en la incorporación, contratación y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad intelectual en Chile a partir del análisis de las entrevistas realizadas y de la revisión bibliográfica. Con ellas se pueden realizar reflexiones que apunten a propuestas de políticas públicas o acciones específicas respecto de la integración laboral de personas con discapacidad intelectual, en los siguientes ámbitos: educación especial en centros de formación laboral para personas con discapacidad intelectual, responsabilidad social empresarial e integración laboral, apoyo a las familias, y motivación al trabajo en personas con discapacidad intelectual.

#### **Legislación nacional y mejoras en la gestión de la oferta pública en materia de empleo**

Desde 1990 el colectivo de personas con discapacidades es considerado un grupo prioritario dentro de la política social en Chile. En estos casi 20 años, el país ha ratificado los distintos instrumentos internacionales de protección de derechos, ha desarrollado una legislación interna y ha adherido a las recomendaciones de los organismos más reconocidos en materia de discapacidad. Con respecto a la inserción laboral, uno de los avances más importantes se relaciona a la reforma al sistema de protección social, donde se establece la compatibilidad de las pensiones con los ingresos laborales. Todos estos cambios han hecho que en la actualidad, el respeto a la diversidad, la

protección frente a la discriminación o la necesidad de inserción laboral de las personas con discapacidad, sean materias mucho más visibles y reconocidas a nivel social.

El camino en esta materia, no obstante lo anterior, aún requiere mejoras. Si bien existe una política definida y agendas de acción estratégicas, el país debe asegurar el cumplimiento de cada uno de los compromisos acordados en dichas instancias, en especial, aquellos que se programaron para el 2010. Por ejemplo, en materia de empleo, a un año de cumplirse el plazo de la agenda pro inclusión, aún no contamos con oficinas municipales de información laboral más preparadas para recibir las demandas de personas con discapacidades. Por otro lado, los compromisos respecto a tener una oferta especializada de cursos de capacitación para personas con discapacidad o subsidios específicos se han visto entorpecidos, ante la discusión de si es pertinente o no una oferta especializada.

En específico, nuestra legislación vigente contiene disposiciones que merecen ser actualizadas en función de los cambios y avances en la realidad del colectivo de personas con discapacidad. Los cambios, si bien se realizan sobre los textos legales, en definitiva se dirigen a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad: por ejemplo, al mejorar los diagnósticos y la certificación de las distintas discapacidades a partir de la nueva concepción aportada por la OMS (CIF) se generarán registros más actualizados y pertinentes para la toma de decisiones. En esta misión, el hecho de que la ratificación a la Convención de derechos de 2007 exija un informe de resultados es bastante facilitador. Lo que queda entonces es investigar de qué modo Chile prepara dicho informe, que debe ser entregado en 2010, y bajo la responsabilidad de qué organismo recae su ejecución, monitoreo y la supervisión del cumplimiento de acuerdos, hecho que aún no está especificado.

## **Centros de formación laboral para personas con discapacidad intelectual y escuelas especiales con niveles laborales**

A partir de la información de los capítulos anteriores, podemos advertir que la educación especial, está dirigida principalmente al colectivo de personas con discapacidad intelectual, pero sin embargo, esta alta focalización no ha favorecido significativamente su inserción laboral, en comparación con las otras discapacidades<sup>104</sup>. Es más, el 50% de las personas con discapacidad intelectual se encuentra en edad de trabajar, pero de ellas, prácticamente el 80% no trabaja.

Las razones que explican esta situación se relacionan a la escasa orientación hacia el mercado laboral de la formación ofrecida y la poca exploración de intereses vocacionales en las personas con discapacidad intelectual, que les permitan desarrollar una motivación hacia el trabajo.

En este sentido, la educación especial ha sido llamada a re-orientarse, en varios aspectos. A partir de la experiencia de los empresarios y agentes relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, podemos advertir la necesidad de que la oferta de formación laboral se diversifique y amplíe hacia el aprendizaje de nuevas ocupaciones y competencias acordes a las demandas del mercado, vinculando el sector educativo con el laboral. La experiencia en empresas como Vinzeo o central Aramark demuestran que las ocupaciones posibles de ser desarrolladas por personas con discapacidad intelectual son variadas<sup>105</sup> y pueden darse en grandes empresas, o en rubros de alto potencial económico y tecnológico. En este sentido, para la educación especial, el desafío está en modificar las estrategias y contenidos de aprendizaje,

---

<sup>104</sup> El 12,7% de las personas con discapacidad intelectual realiza trabajo remunerado, similar porcentaje alcanzan las que tienen discapacidad múltiple (12,8 %), mientras que el resto de las personas con otras discapacidades sobrepasan el 25%. En pág 53 Primer estudio de discapacidad en Chile.

<sup>105</sup> Otras ocupaciones: mecanizadores, auxiliares de aseo, seleccionadores de fruta, reponedores, etc

de modo de descubrir nuevas ocupaciones que sean posibles de ser desarrolladas por personas con discapacidad intelectual.

Las prácticas laborales y la capacitación dual, asociadas tradicionalmente a los establecimientos con enseñanza media técnica, se constituyen como alternativas viables dentro del sistema de educación especial. La experiencia de centros que han incorporado las prácticas y la capacitación dual indica que los jóvenes que participan de ellas tienen más posibilidades de ser colocados, que aquellos que sólo han sido formados en ambientes de simulación dentro de la sala de clases. Y esto se da, principalmente, porque es en el ambiente de trabajo real, donde se potencian hábitos laborales, tales como la disciplina, la puntualidad, o actitudes positivas hacia el trabajo, y donde se aprenden los elementos técnicos propios de las funciones que tienen que desempeñar.

Muy relacionado al punto anterior, está el hecho de que la utilización de nuevas estrategias de formación que incluyan la participación de los jóvenes con discapacidad intelectual en experiencias laborales reales, permite que las escuelas o centros de formación se constituyan como el principal agente intermediador, que puede entregar el respaldo que los jóvenes necesitan frente al empleador y contribuir a su contratación. Tal como vimos en los capítulos anteriores, si una persona con discapacidad intelectual busca trabajo de manera independiente, puede que el que encuentre no sea un trabajo seguro y decente o que no consiga un trabajo por falta del apoyo y respaldo de una institución que lo ha preparado y seleccionado. Por eso, los períodos de práctica dentro de empresas, ofrecen mayor confianza a los empresarios a la hora de decidir una contratación. Y mayor seguridad a las personas con discapacidad intelectual de que se están cumpliendo sus derechos.

No obstante, las rigideces de las políticas educacionales, complican el desarrollo adecuado de estas opciones. Principalmente en el caso de las prácticas laborales, ya que como el estudiante no asiste a clases durante meses, se genera una tensión en la administración de los establecimientos, asociada al temor de ser

fiscalizados y perder la subvención que otorga el Ministerio de Educación por la asistencia del estudiante. Por lo tanto, al introducir modificaciones a los requisitos de subvención, que permitan mantener la matrícula a estudiantes en períodos de práctica y capacitación dual, se estaría promoviendo una inserción laboral basada en la participación activa de los estudiantes y pertinente en el entorno. Cabe destacar también que el estudiante que se encuentra “trabajando”, no necesariamente está contratado ni recibiendo un sueldo de la empresa, por lo que podrían establecer ciertos criterios para formalizar estos períodos (por ejemplo, un bono para el estudiante y contrato de aprendizaje)

Ahora bien, respecto de la vinculación entre el sector educativo y el laboral, las escuelas especiales tienen mucho camino que recorrer, tanto en la diversificación de estrategias y contenidos como -y principalmente- en lo que respecta a la utilización del enfoque de competencias laborales. La aplicación de este enfoque a nivel nacional, supone contar con trabajadores capaces de movilizar recursos personales y del entorno para resolver tareas complejas exitosamente. Desde esta definición, el desafío de la educación especial es preparar a jóvenes con discapacidad intelectual capaces de “responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo”<sup>106</sup>. Lo que quiere decir que la educación especial debe considerar aquellos criterios de desempeño que los sectores productivos o las empresas definen como estándares de éxito de modo de orientar los aprendizajes hacia ellos, en cuanto a habilidades, conocimientos y aptitudes.

Por lo demás, la identificación de competencias laborales se realiza con participación de “expertos”, representantes del sector de la economía específico y equipos metodológicos. En este sentido, los trabajadores de determinado sector participan en la definición de las competencias que se requieren en sus cargos, puesto que son ellos quienes mejor conocen las formas de realizar el trabajo. El

---

<sup>106</sup> Definición de competencias disponible en sitio web [www.competenciaslaborales.cl](http://www.competenciaslaborales.cl)

desafío para una verdadera integración está en que los procesos de identificación de competencias sean lo suficientemente inclusivos como para dar espacio a trabajadores con discapacidades. Y en ese sentido, las escuelas especiales y los centros de formación laboral para las personas con discapacidad intelectual necesitan establecer redes de articulación con el sector productivo para lograr diseñar itinerarios de formación acordes a las necesidades del mercado laboral, y para que las necesidades del mercado laboral se ajusten a las actuales capacidades de las personas.

El desarrollo de las competencias laborales de las personas con discapacidad intelectual en períodos de práctica es un proceso que ocurre paralelamente en la escuela o centro y en la empresa. La experiencia de los empresarios entrevistados indica que el proceso de práctica fue el mecanismo que permitió a los jóvenes con discapacidad adquirir las destrezas y conocimientos asociados al mismo trabajo (lo técnico), y que el proceso dentro del centro educativo debiera ser el que les permita desarrollar conocimientos de temas laborales y competencias de empleabilidad (lo conductual y sociolaboral). Cabe destacar aquí, que la educación de personas con discapacidad intelectual hasta hace poco no contaba con un sistema de acreditación y certificación de estudios<sup>107</sup> que sea homologable a la enseñanza regular. Hoy existe para la enseñanza básica, no así para la secundaria. Sin embargo, este hecho no fue relevante para los empresarios entrevistados, puesto que lo que sí valoran es que el joven pueda demostrar “competencias laborales” en sus periodos de prácticas.

Entonces, la diversificación de estrategias de aprendizaje que se orienten hacia las ocupaciones actuales y posibles de ser realizadas por personas con discapacidad intelectual y la consecuente vinculación entre el sector educativo y el

---

<sup>107</sup> Desde 2006 se otorga licencia de enseñanza básica a quienes hayan aprobado satisfactoriamente el último nivel de enseñanza básica en establecimientos de educación especial o regular con proyecto de integración. Por otro lado, la capacitación recibida a través de organismos técnicos reconocidos por SENCE sí otorga certificados.

productivo, nos permite plantear como propuesta una formación orientada al desarrollo de competencias laborales. Esta permitiría:

- apuntar hacia un proceso de enseñanza-aprendizaje significativo, basado en la propia experiencia, en donde el joven con discapacidad intelectual pueda explorar sus intereses y motivaciones en distintos momentos.
- Diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje en función de los análisis del mercado laboral y las competencias requeridas para ciertas ocupaciones posibles de ser realizadas por personas con discapacidad intelectual.
- Estructurar en módulos de aprendizaje las distintas temáticas derivadas de los criterios de desempeño, conocimientos y habilidades definidos por el sector empresarial. Es decir, estructurarla en función de lo que se espera al egreso.
- Generar oportunamente las evidencias de desempeño que permitan constatar en hechos concretos y situaciones reales la adecuación de la persona al estándar laboral definido.
- Certificar las competencias laborales desarrolladas en conjunto entre el sistema educativo y el laboral. Esta certificación podría otorgarse a aquellos estudiantes que habiendo desarrollado el proceso “sala de clases - prácticas laborales” egresen del sistema educativo mediante la contratación del empleador que otorgó la práctica.

Este último punto cobra especial relevancia, dado que la educación especial no otorga una acreditación de estudios homologable a la enseñanza regular, y por esto la certificación de competencias laborales perfectamente podría suplir esta carencia, siendo incluso de mayor valor para los empresarios. Aquí lo que se requiere es la incorporación de una norma en la ley de educación que permita este

tipo de certificación; y más aún, que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias estipule cómo pueden acceder los trabajadores con discapacidad intelectual en situación de practicantes, aprendices y/o contratados.

Ahora bien, las propuestas antes descritas requieren que los centros de formación y las escuelas especiales con niveles laborales cuenten con monitores, docentes y profesionales capacitados en la metodología de formación por competencias y con conocimientos acerca del mercado laboral, las potencialidades del currículum normal de educación y las redes de apoyo públicas y privadas<sup>108</sup>. En este sentido, las universidades deben incorporar en las mallas curriculares de la Carrera de Educación, temáticas relacionadas a la empleabilidad; y para los monitores de los tradicionales talleres de la educación especial, brindar oportunidades de capacitación ya que ellos muchas veces sólo han sido capacitados en los oficios que imparten.

Hasta ahora, nos hemos referido a las escuelas especiales y a centros de formación que reciben subvención estatal por estudiantes jóvenes hasta los 26 años. Pero en los casos donde las personas adultas con discapacidad intelectual no han recibido una formación sistemática dentro del sistema educativo, se requieren otras estrategias adicionales subvencionadas, como capacitación específica en algún oficio disponible en el mercado, empresas que proporcionen “empleo protegido” con posibilidades de financiamiento compartido de las remuneraciones (empresa – Estado) y tutorías sociolaborales personalizadas, con profesionales que se dediquen a orientar a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias en los procesos de integración laboral. Esto requiere de alianzas entre las empresas que reciben las postulaciones (Asociaciones

---

<sup>108</sup> Fundación Coanil, a través de su área de Recursos Humanos, realizó un proceso de detección de necesidades de formación, en donde los profesionales dedicados a los niveles laborales y sus supervisores manifestaron la necesidad de recibir capacitación en áreas relacionadas a procesos de inserción, vinculación con empresas y competencias laborales. Gracias a este proceso se diseñaron cursos de capacitación, cuyos relatores son terapeutas ocupacionales con experiencia reconocida y probada en procesos de colocación.

gremiales, industriales) los organismos intermediadores (municipios, FONADIS) y otros servicios que operan las políticas públicas (SENCE, ONGs); además de mecanismos de financiamiento sustentables.

### **Responsabilidad social empresarial y de organizaciones civiles:**

Para llevar a cabo las propuestas antes mencionadas, donde el sector empresarial tiene un protagonismo importante, se requiere de acuerdos sociales que sean significativos respecto de los beneficios que se obtendrán. Es poco probable que las empresas tomen la iniciativa respecto de la inserción laboral de personas con discapacidad, sobretodo si el tema no tiene una visibilidad importante a nivel social. Pero, el desarrollo del concepto de responsabilidad social, que abarca desde las empresas, ONGs, países hasta organizaciones internacionales, se impone como un escenario provechoso en cuanto a entregar oportunidades y dar solución a problemáticas sociales.

El concepto de responsabilidad social se relaciona con una concepción del desarrollo a nivel integral, en donde las empresas no sólo tienen fines económicos, sino también sociales y responsabilidades públicas que cumplir en la sociedad, y donde incluso, en otros países, las empresas pueden obtener una certificación ética<sup>109</sup> si cumplen ciertos requisitos de sustentabilidad. En este sentido, las convenciones internacionales y las declaraciones sobre RSE<sup>110</sup> han fijado ciertos criterios básicos que debe contener una definición de responsabilidad social:

- Colaboración al empleo en la comunidad donde está inserta.
- Acuerdos contra el racismo y la discriminación de género.

---

<sup>109</sup> Al respecto ver ARROYO, Gonzalo y SUÁREZ Andrés. 2006. Responsabilidad Social Corporativa. Una Mirada Global. Universidad Albero Hurtado. Santiago.

<sup>110</sup> declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, la cumbre de río, ISO 14000

- Exigencias en las modalidades de producción dentro de las cadenas de proveedores y en el comercio internacional.
- La elaboración de reportes sociales.
- Sistemas de gestión ambiental.

Como vemos, el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad puede incluirse en los dos primeros criterios básicos: colaboración al empleo y no discriminación. Ahora bien, el problema se da en el mecanismo de control para este tipo de medidas más allá de los reportes que se deben entregar.

A nivel internacional ha surgido una iniciativa llamada Pacto Global, a cargo de la ONU, que pretende construir un mercado global más inclusivo y equitativo, convocando a gobiernos, empresas, trabajadores y a la sociedad civil a manejar el crecimiento global de una manera responsable, considerando los intereses de un amplio espectro de grupos interesados<sup>111</sup>. Los adherentes al Pacto ingresan voluntariamente, sin embargo, no basta con firmarlo ya que deben demostrar resultados concretos a través de informes de progreso en distintas áreas: derechos humanos, estándares laborales, prácticas laborales y anticorrupción<sup>112</sup>.

Así, las distintas definiciones e iniciativas que se pueden encontrar acerca de Responsabilidad Social tienen criterios comunes respecto de las acciones que deben tomar las empresas al declararse socialmente responsables. Ahora bien, el hecho de que tenga un carácter voluntario es lo que ha generado mayores críticas, cuestionando si es legítimo que las empresas determinen sus propias responsabilidades sociales en momentos en que “la sociedad no ha traducido en exigencias legales obligatorias sus expectativas con respecto a las empresas”<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> Ver [www.pactoglobal.cl](http://www.pactoglobal.cl)

<sup>112</sup> Tabla de elementos del Pacto Global. Ver anexo n° 5

<sup>113</sup> Al respecto ver DWIGHT W, Justice. (sin año) El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/130/1.pdf>

Es decir, ¿pueden ser determinadas las responsabilidades sociales de las empresas de manera unilateral? ¿Qué pasa si la responsabilidad social de la empresa es evidentemente un inconveniente financiero para ella?

Por lo general, son los gobiernos los que hacen recomendaciones a las empresas respecto de iniciar acciones de responsabilidad social, seduciéndolas con la idea de que les traerá ventajas competitivas, además de beneficios sociales<sup>114</sup>, por supuesto. Es por ello, que también muchas de las críticas hacia el establecimiento de RS en empresas se deben a que éstas responden a estrategias de marketing y no a un interés genuino por el desarrollo social integral.

Pese a todo lo anterior, el crear redes entre empresas, gobiernos, trabajadores y sociedad civil, tal como ha propuesto la ONU, permite crear las bases para lograr acuerdos sociales beneficiosos para todos los interesados y en ese sentido, solucionar el carácter unilateral de la responsabilidad social empresarial. Además, el compartir experiencias exitosas de responsabilidad social, en donde las empresas han obtenido resultados favorables (ya sea en imagen o financieramente) genera mayor conciencia en las otras empresas que aún no se han comprometido. Y en ese sentido, puede resultar más efectivo que sea el propio sector empresarial el que promocioe la RSE, a que lo hagan los gobiernos.

Las evaluaciones de RSE en Chile indican que es una iniciativa emergente, escasamente desarrollada en términos formales y con baja participación de empresas en acuerdos que las comprometan (66 empresas en Chile han adherido al Pacto Global, con lo que están obligadas a generar reportes de progreso). Por otro lado, la nota que los chilenos le asignan al cumplimiento de responsabilidad

---

<sup>114</sup> Así lo promocioe el BM. Por ejemplo: el impacto que tiene la puesta en marcha de la RSE se relaciona directamente con la ventaja competitiva, ya que al preocuparse de sus clientes, productos, medio ambiente y comunidades en las que operan mejoran la reputación de la marca. Los criterios sociales son también fuente importante en las decisiones del consumidor, por lo que la aplicación de la RSE puede aumentar las ventas y la lealtad de consumidor.

social por parte de las empresas es en promedio un 4.0, según el estudio de Fundación ProHumana (2008). Estos antecedentes demuestran que aún el desarrollo de este concepto y su puesta en práctica en Chile es incipiente, pero que el terreno es bastante fértil, en el sentido de que la evaluación de la ciudadanía respecto de la RSE cada vez se hará más importante y las empresas deberán incluirla de modo estratégico.

Claramente, el desarrollo de la responsabilidad social empresarial abarca muchas áreas, donde el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad puede ser un tema entre muchos otros. Sin embargo, los beneficios de incorporar trabajadores con discapacidad intelectual y las pocas dificultades que se dan cuando el proceso es respaldado por instituciones con experiencia en el servicio, si se difunden, pueden contribuir a desarrollar más estas prácticas y a potenciar acciones encaminadas al desarrollo sustentable. Considerando la información de los párrafos precedentes, las propuestas que se describen a continuación apuntan a equilibrar las demandas de integración laboral del colectivo de personas con discapacidad y los imperativos económicos de las empresas, con participación del Estado y las organizaciones de la sociedad civil. Las propuestas son:

- Impulsar acciones de responsabilidad social en las empresas, generando redes de cooperación entre distintos actores que se comprometan a visibilizar los beneficios de la inserción laboral de personas con discapacidad, y en especial, la intelectual, debido a la escasa participación laboral que presentan y a los temores que existen respecto de su inserción. La invitación debería hacerse a aquellas empresas que han contratado personas con discapacidad intelectual con resultados exitosos para que compartan su experiencia y motiven a otros empresarios a que lo hagan. Promover la participación en seminarios, congresos, u otros mecanismos de

transferencia de conocimientos, con difusión en medios de comunicación masivos.

- Establecer un sistema de certificación ética<sup>115</sup> o de responsabilidad social, con participación del Estado y del entorno comunitario (municipio, consejos comunales de discapacidad, etc.) en la definición de la responsabilidad social, desarrollando programas de largo plazo en las empresas, con una noción de responsabilidad social empresarial basada en los valores de la integración, no discriminación y colaboración al empleo en su entorno inmediato. Para ello se deben considerar el diagnóstico territorial/municipal donde está inserta la empresa, de modo de establecer ciertas prioridades comunales. En este sentido, las empresas pueden generar mejores vínculos con las comunidades donde tienen operaciones.

### **Mecanismos de intermediación laboral públicos y privados. Operadores de política pública en materia de inserción laboral**

Las oficinas de intermediación y los servicios de colocación laboral para personas con discapacidad son mecanismos que facilitan la inserción laboral mediante la vinculación entre las oportunidades de empleo y las personas con discapacidades que buscan trabajo. Estos servicios pueden ser públicos o privados y con distintas modalidades. La literatura indica que se dan dos tipos:

- Uno, donde son los mismos centros de rehabilitación y atención a personas con discapacidad los que realizan colocación en talleres protegidos. Esta colocación ocurre a través de la venta de productos realizados por las

---

<sup>115</sup> Similar a la norma ISO 26000 que pretende generar un estándar de responsabilidad social en las empresas u organizaciones.

personas con discapacidad, en un mercado cautivo con el cual la institución mantiene vínculos permanentes, o bien insertándolas dentro de cadenas de producción y servicios en ramas productivas tales como la industria de alimentos, la producción de ropa, calzado, y en general de bienes de consumo básico.

- Otro, donde la colocación ocurre a través de servicios y bolsas de empleo vinculadas a distintos Ministerios, que en algunos casos tienen personal asignado a dar cumplimiento y supervisar las normas existentes sobre inclusión en el mercado laboral de personas con discapacidad. También pueden ser programas especializados dentro de los servicios regulares de empleo<sup>116</sup>.

El servicio de colocación asociado a este último tipo es el que se ofrece en Chile, por medio del programa de intermediación laboral para personas con discapacidad de FONADIS. Como ya hemos visto, el programa opera centralizando y vinculando las ofertas y demandas laborales; y orientando y asesorando a personas con discapacidad y a empleadores. Si bien existen oficinas de información laboral en las municipalidades, el funcionamiento es más básico y menos especializado, lo que obliga a las personas con discapacidad a acudir a FONADIS. Las etapas del programa son: Evaluación de beneficiarios, análisis de puestos de trabajo, ajuste entre oferta y demanda, selección de postulantes, y seguimiento laboral.

Ahora bien, la necesidad de contar con un organismo intermediador entre la persona con discapacidad intelectual y el sector empresarial, se justifica por varias razones. Primero, porque permite evitar que se exponga a situaciones de riesgo en trabajos donde no rige ningún tipo de fiscalización, ya que la colocación siempre se fomenta en empleos decentes y seguros. Por eso, bajo una

---

<sup>116</sup> Murray, B y Heron, R 2003. La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo.

perspectiva de protección de derechos, los organismos intermediadores ofrecen mayor seguridad para las personas con discapacidad intelectual.

Segundo, porque en su proceso de inserción laboral, estas personas necesitan un servicio más especializado, en el sentido de que, por las dificultades propias del tipo de discapacidad, necesitan mayores tiempos de adaptación que otras personas con otras discapacidades. Por esta razón, un programa de intermediación laboral dedicado a personas con discapacidad intelectual debe considerar mayor profundidad en las distintas etapas, por ejemplo, realizar entrevista psicolaboral en la etapa de evaluación de beneficiarios, o realizar ajustes entre la persona y su puesto de trabajo, junto a apoyo las familias en la etapa de seguimiento laboral.

Si bien en Chile, como mecanismo de apoyo existe un subsidio a la contratación de personas con discapacidades y ayudas técnicas que les favorecen la integración mediante la adaptación necesaria al medio, en el caso de las personas con discapacidad intelectual se requieren nuevas estrategias. Primero, porque el subsidio se otorga a la empresa en el momento de la contratación del trabajador, y ésta ocurre inmediatamente después de la selección que hace el empleador a partir de los candidatos que ofrece FONADIS. Claramente el subsidio puede resultar atractivo para el empleador, pero cuando tiene seguridad de que el nivel de comprensión de la persona a contratar es adecuado y demuestra ser un buen trabajador. En el caso de las personas con discapacidad intelectual eso sólo lo puede demostrar en la práctica, razón por la cual es recomendable fomentar el uso del mecanismo de prácticas laborales y capacitación dual en el caso de los estudiantes, con un bono estatal de movilización y colación; y de contratos de aprendizaje, con financiamiento de remuneraciones compartido y un monto mínimo establecido de remuneración. Y segundo, porque las personas con discapacidad intelectual no requieren otra ayuda técnica que el proceso mismo de intermediación, desde la colocación en sí hasta otros apoyos asociados a la mantención del trabajo: entrenamiento en traslado, apoyo familiar, etc.

*“en el caso de la discapacidad intelectual la ayuda técnica es la intermediación laboral, se transforma en eso, en que haya una persona, y es por un tiempo, en general los primeros tres meses son los más críticos, en que el empleador conozca a su empleado y vayan surgiendo miles de preguntas y que el empleado no siempre tiene todas las herramientas intelectuales para responderle al empleador, en término de las inquietudes que pueden ir surgiendo, ahí tiene que haber alguien que intermedie”*

Terapeuta ocupacional encargada programa de intermediación de Fundación Coanil

En definitiva se requiere de procesos de seguimiento y apoyo constantes, de modo de ir identificando las necesidades particulares de cada agente involucrado (familias, trabajador con DI, empleador, etc)

Adicionalmente, para brindar un servicio más eficiente, el Estado debería fomentar el desarrollo de otros organismos de intermediación, locales, que logren captar a los posibles beneficiarios con discapacidad intelectual de las distintas regiones, ciudades y comunas de país. En este sentido, la acción de las organizaciones de personas con discapacidades, de los consejos comunales de discapacidad, de las escuelas especiales y centros de formación laboral, es esencial para lograr un servicio más efectivo.

### **Motivación al trabajo en personas con discapacidad intelectual**

Si bien es cierto, la responsabilidad social empresarial que brinda oportunidades de empleo a personas con discapacidad, junto a una formación pertinente al mercado laboral y organismos de intermediación que respalden el proceso de inserción, son factores que influyen en la obtención y permanencia en el trabajo de personas con discapacidad, no es menos cierto que, sin una adecuada motivación personal hacia el trabajo, la inserción puede no ser exitosa.

La motivación hacia el trabajo se relaciona con la actitud que demuestra una persona frente a las actividades que le corresponde realizar, tales como la disposición, la responsabilidad, el compromiso y la iniciativa. Esta motivación es un aspecto que se va desarrollando a lo largo de la niñez y adolescencia, por medio de distintas vías:

- La familia
- La escuela

Por un lado, la posición de la familia frente al miembro con discapacidad intelectual y sus expectativas laborales influyen en la imagen que ésta va configurando de su propio desarrollo. Las familias que valoran al miembro con DI como una persona adulta, los incentiva a tomar responsabilidades y llevar una vida mas autónoma. Por esta razón, la motivación hacia el trabajo en personas con discapacidad intelectual se relaciona a la experiencia vivida en su entorno más cercano, a la experiencia de integración dentro de su propia familia que le permite tomar conciencia de sus capacidades. La familia puede colaborar en el desarrollo de la motivación, asumiendo la discapacidad como un elemento más de la personalidad del integrante y no como una enfermedad o problema.

Y por otro lado, el acercamiento a experiencias de trabajo reales como medio de formación también permite que la persona identifique mejor sus habilidades, intereses y dificultades. Es importante mencionar aquí, que este proceso de formación debe ir analizando la conducta adaptativa de la persona con discapacidad intelectual, de modo de ir mejorando aquellas respuestas poco favorables para un ambiente laboral. Ahora, por definición esta discapacidad se caracteriza por limitaciones significativas en la conducta adaptativa, pero una persona con el apoyo adecuado a sus necesidades, puede progresar y lograr desempeñar sus funciones correctamente.

La importancia de desarrollar una motivación hacia el trabajo se debe a que ésta influye tanto en el proceso de búsqueda como en el proceso de mantención.

Tal como vimos en las experiencias analizadas, las dificultades que se presentan en el proceso no influyen negativamente en la disposición al trabajo. Sin embargo, resulta importante destacar que para una adecuada mantención, se requiere una valoración personal realista respecto de las propias capacidades y dificultades. Es decir, el desarrollo de la motivación debe estar acompañado del conocimiento de la propia discapacidad y de las habilidades, de modo de equilibrar las expectativas laborales. Así la persona, al reconocer lo que es capaz y sentirse reconocido, refuerza la motivación.

### **Apoyo familiar**

Una de las razones fundamentales de por qué es importante la familia en el proceso de inserción laboral, es que ellas constituyen el núcleo fundamental de formación de la persona. De hecho, la familia, en la etapa escolar, debe participar como una extensión de los procesos que ocurren en el establecimiento educativo, y una vez egresados sus hijos del sistema educativo son ellas las que deben apoyar en mayor medida la mantención del empleo del integrante con discapacidad intelectual.

El apoyo de las familias hacia sus integrantes con discapacidad intelectual debe orientarse a:

- Favorecer la motivación hacia el trabajo desde pequeños.
- Favorecer en su proceso de formación la exploración de intereses y habilidades y una adecuada aceptación es éstas, junto a las dificultades.
- Favorecer un desarrollo integrador y normalizado.

- Fomentar la autonomía en todo orden de cosas: higiene, presentación personal, asistencia, puntualidad.
- Brindar el apoyo necesario y adecuado a la necesidad de hijo.
- Darle responsabilidades de adulto paulatinamente
- Favorecer un desarrollo de la autoestima y un autoconcepto positivos y realistas, aceptando las debilidades del joven y buscando medios de compensación para aquellas situaciones más problemáticas.
- Desarrollar expectativas acordes a las posibilidades reales de inserción laboral en el mercado.

Si bien las familias deben cumplir estas funciones, no es menos cierto que ellas también requieren contar con mecanismos que las ayuden a cumplir su función. Cabe recordar aquí, que la discapacidad intelectual se da con mayor frecuencia en estratos socioeconómicos bajos que en los altos, dato que releva la importancia de educar en los sectores más necesitados acerca de las formas de prevenir la aparición de la discapacidad, y con ello disminuir el impacto que ella significa.

En ese sentido, las organizaciones para personas con discapacidad intelectual deben ofrecer programas de apoyo a las familias de sus beneficiarios de modo complementario a los programas específicos para la integración social y laboral de sus integrantes. También las oficinas de discapacidad de las municipalidades pueden contar con terapeutas específicos para fomentar el rol de apoyo de las familias.

*Este año nos dimos cuenta de que tenemos que trabajar con la familia el aspecto de la mantención del empleo, porque esa parte ya la llevamos bien, pero la mantención del empleo significa que vaya con el uniforme limpio, etc.... Y eso es de la familia, son muchos factores que empiezan a empoderar al joven, o sea ellos empiezan a ser proveedor en la casa, o sea cambió el*

*rol, él es el proveedor, eso implica muchos cambios de la familia, o sea, hacerle entender que el joven salga a tomar algo con lo amigos, y eso que nunca ha probado al cerveza.* Terapeuta ocupacional PIL Fundación Coanil

La participación activa de las familias en los procesos de formación laboral de las personas con discapacidad intelectual es fundamental y así lo ha planteado el ministerio de educación. Por consiguiente, los mecanismos de participación de la familia en los procesos de inserción laboral, ya sea para estudiantes o egresados del sistema escolar, deben permanecer en el tiempo, de modo de ofrecerles la información y la orientación que necesitan para apoyar la inserción laboral de sus hijos. Con esto nos referimos a que cualquier programa de intermediación (ya sea público o privado) orientado a personas con discapacidad intelectual debe considerar sistemas de apoyo a las familias, para que éstas refuercen su propia función de apoyo hacia sus miembros con discapacidad intelectual.

La necesidad de contar con este tipo de sistema de apoyo a las familias radica en que las distintas etapas del desarrollo de sus hijos les plantean nuevos desafíos y situaciones a las que no saben cómo enfrentarse y que pueden modificar la dinámica familiar: pasa en el nacimiento del hijo con discapacidad, pasa en el ingreso a la escuela, en la adolescencia, pasa en la adultez, etc. Específicamente, el ingreso al mercado laboral plantea el desafío de considerar al hijo con discapacidad intelectual como un adulto responsable y productivo, capaz de desenvolverse en un ambiente distinto al de la escuela o al familiar. La familia debe preocuparse por conocer cabalmente las habilidades, potencialidades y dificultades de su hijo, para transmitirle una imagen positiva y realista de su desarrollo.

*Es fundamental que apoye, después la familia queda a cargo, el chico necesita una familia aterrizada, que no miren a mal que el niño trabaje en Mc Donals. Hay familias que están orgullosas y otras que tienen otros hijos*

*universitarios y (los con DI) están trabajando en aseo y eso duele, les duele a algunas familias.* Terapeuta ocupacional de Fundación Coanil

Las familias deben apoyar el proceso de inserción, ayudando a que la persona con discapacidad intelectual se relacione de manera adulta con sus compañeros de trabajo, y que comprenda que no es el mismo ambiente de protección familiar.

Este período para las familias significa enfrentar los temores de que sus hijos sean discriminados, molestados o incluso abusados. Y muchas veces, las mismas familias se reconocen como limitadores cuando no quieren que sus hijos se enfrenten a situaciones que los van hacer fracasar o frustrarse.

Adicionalmente, el ingreso al mundo laboral les exige a las familias conocer los aspectos legales que regirán la contratación, aspectos formales de la misma empresa, políticas organizacionales, deberes y derechos, ventajas y desventajas, etc para poder facilitar al miembro con discapacidad intelectual su ingreso. También deberá apoyar a su hijo en el manejo adecuado de su sueldo.

Uno de los mayores temores de las familias, se refiere al momento en que ellos ya no estén vivos para brindarle el apoyo que sus hijos con discapacidad intelectual necesitan. En función de esto, las familias comienzan a planificar el futuro de sus hijos de modo de asegurarles ciertos niveles de calidad de vida, que en todo caso, siempre significan un gasto para ellos.

Por todo lo anterior, un mecanismo de apoyo a la familia debe considerar: orientación para las distintas etapas del ciclo vital en el que sus hijos se encuentran, en especial para potenciar en ellas actitudes de cuidado por el empleo (pueden ser centros de atención comunitaria), la participación de las mismas familias que han enfrentado la situación de inserción laboral, como apoyo a las que recién comienzan el proceso, mecanismos de orientación grupal para compartir experiencias y en privado (en las propias casas) para descubrir necesidades que muchas veces las familias no detectan o no se atreven a

mencionar. Estrategias de empoderamiento a las familias, para que ellas se conviertan en los principales agentes de integración, movilizand o acciones de impacto social.

El apoyo familiar debe sustentarse en una política social que garantice ciertos soportes para la independencia de las personas con discapacidad intelectual, como subvención personalizada de acuerdo a las necesidades de los apoyos, vivienda tutelada, y aquellos que alivien la carga emocional de resolver por sus propios medios el futuro de sus miembros.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ARROYO, Gonzalo y SUÁREZ Andrés. 2006. Responsabilidad Social Corporativa. Una Mirada Global. Universidad Albero Hurtado. Santiago.
2. ATTANASIO, Orazio y SZÉKELY, Miguel. 1999. La pobreza en América Latina: un análisis basado en los activos. BID, Washington.
3. CISTERNAS, María Soledad. 2006. Discriminación y discapacidad. Colección IDEAS año 7 n° 61. Fundación Chile 21. Chile.
4. DE IBAROLA, María. 2004. Paradojas recientes de la educación para el trabajo y la inserción social. Buenos Aires. Redetis.
5. DWIGHT W, Justice. (sin año) El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos. Documento disponible en sitio web de la OIT <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/130/1.pdf> (consulta: 12 de marzo de 2008)
6. ETXEBERRIA, Xavier. 2005. Aproximación ética a la discapacidad. Bilbao, Universidad de Deusto.
7. FERES y MANCERO. 2001. Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura. En Revista CEPAL, Serie de Estudios Estadísticos y Prospectivos, n° 4, Santiago.
8. FERREIRA, Miguel A. 2008. Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. Revista Española de investigaciones sociológicas (124):141-174.
9. FONADIS. Sin año. Cartilla Informativa Derechos de las Personas con Discapacidad. Documento disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 23 de julio de 2007)
10. FONADIS. (200-) Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010. Informe País. Documento disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 23 de julio de 2007)
11. FONADIS, ENDISC-CHILE 2004. Primer estudio nacional de discapacidad. Chile. Documento disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 23 de julio de 2007)

- 12.FONADIS. 2006. Discapacidad en Chile. Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano. Cap. 4 Discapacidad y Trabajo. Chile. Documento disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 12 de marzo de 2008)
- 13.FONADIS. 2008. Agenda Pro Inclusión de las personas con discapacidad. Inclusión y Participación: un derecho de todos. Documento disponible en sitio web [www.chileclic.gob.cl](http://www.chileclic.gob.cl) (consulta 11 de junio de 2009)
- 14.FRANCO DE MACHADO, Clarita. Mario Seoane Linares. 1998. Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral. Serie integración normalizada en la formación para el trabajo: un proceso de inclusión social. Montevideo. Disponible en sitio web <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/6/index.htm> (consulta 23 julio 2007)
- 15.FUNDACION PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA. 2005. Umbrales sociales 2006. Propuesta para una futura política social. Pág. 127
- 16.FUNDACIÓN PROHUMANA. 2008. Chile Opina: ¿Somos responsables socialmente? Medición 2008. Disponible en sitio web [www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl) (consulta 7 de junio de 2009)
- 17.GARCÍA ALONSO, Isabel. 2005. Concepto Actual de Discapacidad Intelectual. Revista Intervención Psicosocial 14 (3): 255-276.
- 18.GOBIERNO DE CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del trabajo (vigente desde el 1 de marzo de 2008). Artículos 78 al 86 sobre contratos especiales.
- 19.GOBIERNO DE CHILE. Ley 18.600 de 1975 sobre deficientes mentales. Chile. Disponible en sitio web [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
- 20.GOBIERNO DE CHILE. Ley 19.284 de 1994 sobre Integración social de personas con discapacidad. Disponible en sitio web [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
- 21.HANDICAP INTERNATIONAL Y IIDI. 2007. Por un mundo accesible e inclusivo. Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. HANDICAP INTERNATIONAL Y IIDI. Disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 23 de julio de 2007)

22. INCLUSIÓN INTERNACIONAL (IIDI). 2006. Oigan Nuestras Voces: personas con discapacidad intelectual hablan claro sobre la pobreza y la exclusión. Canadá. Disponible en sitio web [http://inclusion-international.org/report/Hear\\_Our\\_Voices\\_Spanish.pdf](http://inclusion-international.org/report/Hear_Our_Voices_Spanish.pdf) (consulta: 27 de marzo de 2008)
23. JIMÉNEZ, Eduardo (Coordinador). 2006. Igualdad, no discriminación y discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina. Argentina. Sociedad Anónima editora, comercial, industrial y financiera, Ediar.
24. KASTMAN, Ruben. Anexo activos y estructuras de oportunidades: Definiciones, clasificaciones y comentarios. Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. Documentos de trabajo del IPES Aportes conceptuales n° 2.
25. MARTÍNEZ, M<sup>a</sup> Amelia, JORDÁN DE URRÍES, Borja, CERDÁ, Carles y GONZÁLBEZ, Julia (coordinadores). 2007. El camino hacia la inserción laboral. VIII Simposio Internacional de empleo con apoyo. Salamanca. Publicaciones del INICIO, Colección Actas 4/2007
26. MASSAD, Cristián. 2005. La construcción social de la enfermedad mental. Tesis (Sociología). Santiago, Chile, Universidad Alberto Hurtado.
27. MIDEPLAN. 1996a. Antecedentes sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile. Documentos sociales n° 54. Chile.
28. MIDEPLAN. 1996b. Los trabajadores con discapacidad y la legislación laboral. Una descripción analítica. Chile.
29. MIDEPLAN. s/a. Plan nacional de acción para la integración social de las personas con discapacidad 2004-2010. Disponible en sitio web <http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=137#centro> (consulta: 22 de noviembre de 2008)
30. MIDEPLAN. 1999. Política Nacional para la integración de las personas con discapacidad. Comité de Ministros Social. Chile. Disponible en sitio web <http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&parametro=137#centro>
31. MIDEPLAN. 2006. Presentación nueva ley de discapacidad. Chile. Disponible en sitio web del ministerio de planificación [http://www.mideplan.cl/final/ficha\\_tecnica.php?cenid=287](http://www.mideplan.cl/final/ficha_tecnica.php?cenid=287) (consulta: 13 de marzo)

- 32.MIDEPLAN. 2006. Casen 2006. Resultados Casen 2006 Discapacidad. Folleto.
- 33.MINEDUC - CEAS. (2002). Situación de la Formación Laboral en la Educación Especial. Oficina Nacional de Educación Especial. Chile.
- 34.MINEDUC. 2004. Nueva Perspectiva y Visión de la Educación Especial. Informe de la Comisión de Expertos. MINEDUC. Santiago
- 35.MINEDUC. 2006a. Documento para la discusión de tres marcos referenciales que contribuyan a elaborar las bases curriculares y de gestión de la formación para el trabajo con jóvenes que presentan discapacidad intelectual. Chile. Disponible en sitio web del Ministerio de Educación [http://www.mineduc.cl/index2.php?id\\_portal=20&id\\_seccion=2026&id\\_contenido=5418](http://www.mineduc.cl/index2.php?id_portal=20&id_seccion=2026&id_contenido=5418) (consulta: 12 de marzo de 2008)
- 36.MINEDUC. 2006b. Informe Final de Consolidado Nacional. Sistematización de los resultados de la Consulta Nacional sobre documento para la discusión de tres marcos referenciales de formación para la vida y el trabajo dirigidos a jóvenes que presentan discapacidad intelectual. 2006 - 2007. Chile. Disponible en sitio web del Ministerio de Educación [http://www.mineduc.cl/index2.php?id\\_portal=20&id\\_seccion=2026&id\\_contenido=5418](http://www.mineduc.cl/index2.php?id_portal=20&id_seccion=2026&id_contenido=5418) (consulta: 12 de marzo de 2008)
- 37.MINEDUC. (sin año). Educación especial: política y proyecciones. 2006-2010. Documento disponible en sitio web <http://www.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/200810081632400.PoliticaEdEspecial08.pdf> (consulta: 6 de junio de 2009)
- 38.MURRAY, Barbara. (sin año). Oportunidades de empleo y de formación para personas con discapacidad: el papel de la OIT. Documento disponible en sitio web <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/137/1.pdf> (consulta: 12 de marzo de 2008)
- 39.MURRAY, Barbara y HERON Robert. 2003a. Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica. OIT. Uruguay.
- 40.MURRAY, Barbara y HERON Robert. 2003b. La Vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo. OIT. Uruguay.
- 41.NACIONES UNIDAS. 1995. Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración de Copenhague. A/CONF. 166/9.

Disponible en sitio web <http://www.un.org/documents/ga/conf166/aconf166-9sp.htm> (consulta: 16 de marzo de 2008)

42. NACIONES UNIDAS. 2007. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas. A/RES/61/106, Sexagésimo primer período de sesiones, Asamblea General. 24 de enero de 2007. Disponible en sitio web [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl) (consulta: 23 de julio 2007)
43. NAVAS, P, VERDUGO, M, GÓMEZ, L. 2008. Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. Revista Intervención Psicosocial, 17(2), 143:152.
44. O`REILLY, Arthur. 2003. El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades. Documento de Trabajo N° 14-S. OIT. Disponible en sitio [web](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/download/rtwspan.pdf)  
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/download/rtwspan.pdf>
45. OIT, MIDEPLAN, SOFOFA. 1996. Estudio descriptivo Rendimiento Laboral y Discapacidad. OIT, MIDEPLAN, SOFOFA.
46. OIT. 2001a. La Gestión De Las Discapacidades En El Lugar De Trabajo. OIT.
47. OIT. 2001b. Repertorio De Recomendaciones Prácticas Sobre La Gestión De Las Discapacidades En El Lugar De Trabajo. 2001.
48. OIT, SOFOFA. 2003. Legislación laboral y discapacidad en Chile. Disponible en sitio web <http://www.sofofa.cl/social/2003/oitsofofa.pdf> (consulta: noviembre de 2008)
49. OIT. 2004. Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation. Guidelines. OIT.
50. OIT. 2007. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional Del Trabajo, 96ª reunión, Informe I (B) disponible en sitio web [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf) (consulta: 23 de julio de 2007)
51. PIZARRO, Roberto. 2001. La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina. CEPAL - SERIE Estudios estadísticos y prospectivos. Chile.

52. RODRÍGUEZ-GÓMEZ, G et al. 1996. Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto. Bilbao.
53. OMS. 2001. Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud.
54. ROMERO, Rosalinda y LAURETTI, Paola. 2006. Investigación Arbitrada: Integración educativa de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Revista Educere, Venezuela, Año 10 (33): 347 – 356. Disponible en sitio web <http://innovemos.unesco.cl/medios/articulo18.pdf> (consulta: 23 de julio de 2007)
55. TEDESCO, Juan Carlos. 2000. Educar en la sociedad del conocimiento. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
56. UNICEF. 2005. Seminario Internacional “Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas” realizado por el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, FONADIS, OMS/OPS, OIT, PNUD, UNESCO, Universidad Central y Ministerio de Educación en Santiago, Diciembre 13 y 14 de 2004. Documento disponible en [www.unicef.cl](http://www.unicef.cl)
57. VERDUGO, Miguel Ángel, JORDÁN DE URRÍES, Borja, VICENT, Carmen y MARTÍN, Raquel. 2006. Integración laboral y discapacidad. Cornell University. Gladnet Collection. Disponible en sitio web <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=gladnetcollect> (consulta: 23 de julio de 2007)
58. VERDUGO, Miguel Ángel y JORDÁN DE URRÍES, Borja (coordinadores). 2002. Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca. Publicaciones del INICIO, Colección Actas 1/2002.
59. VILLA FERNÁNDEZ, Nuria. 2007. La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902 – 2006). España, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en sitio web <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO10299/La%20Inclusion%20progresiva%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20int.pdf> (consulta: 23 de julio de 2007).
60. <http://www.subprevisionsocial.cl/>

## ANEXOS

**ANEXO N° 1:** Personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado según tipo de deficiencia. Distribución porcentual. Chile 2004.

	No realiza trabajo remunerado	Realiza trabajo remunerado	total
Tipo de discapacidad			
Física	71,14%	28,86%	1.048.347
Intelectual	87,30%	12,70%	301.591
Visual	69,69%	30,31%	634.906
Auditiva	70,35%	29,65%	292.720
Psiquiátrica	73,34%	26,66%	262.151
Visceral	72,78%	27,22%	466.584
múltiple	87,12%	12,88%	343.797
total			3.350.096

*Origen:* Primer estudio nacional de discapacidad en Chile, ENDISC 2004

La información publicada en el estudio de discapacidad en Chile no indica si se trata de población mayor de 15 años y tampoco es suficiente para determinar qué tipo de trabajo remunerado es. De todos modos, al analizar las conclusiones por deficiencia (consolidado aportado por FONADIS para esta investigación) fue posible advertir que para este cuadro se consideró el total de personas por deficiencia y no las mayores de 15 años. Adicionalmente, es importante mencionar que el total de personas con discapacidad que indica el cuadro es de 3.350.096, cantidad que no coincide con la que el mismo estudio presenta como el total de personas con discapacidad en Chile. Esto puede significar que las mismas personas pueden haber declarado tener más de una deficiencia y fueron consideradas en más de una categoría.

## **ANEXO N° 2:** Disposiciones del sistema internacional de protección de derechos:

Específicamente sobre el empleo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses<sup>117</sup>.

En la Declaración y Programa de Acción de Viena se especifica la necesidad de tomar medidas en contra de la discriminación que sufren las personas con discapacidad. En ella se señala<sup>118</sup>:

- 63. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con discapacidades. Todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada es una violación de sus derechos. La Conferencia pide a los gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a éstos y otros derechos de las personas discapacitadas.
- 64. El lugar de las personas discapacitadas está en todas partes. A las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad.
- 65. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, recordando el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado por la

---

<sup>117</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948. Naciones Unidas, disponible en sitio web <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

<sup>118</sup> Declaración y Programa de Acción de Viena. Disponible en [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones, pide a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social que en sus reuniones de 1993 adopten el proyecto de normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los impedidos.

Dos años después, en la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social se estableció que el desarrollo económico, social y la protección del medio ambiente son componentes del desarrollo sostenible interdependientes y que se fortalecen mutuamente. Dentro del componente social del desarrollo se reconoció que los grupos desfavorecidos, merecen una atención especial. En específico, se reconoció que el grupo de personas con discapacidad representan una de las minorías más grandes del mundo, muy frecuentemente asociadas a la pobreza y el desempleo. Esta Declaración hace un llamado a los Estados a aplicar políticas que aseguren la protección económica y social durante el desempleo. Y con respecto al empleo, señala los requerimientos para ampliar las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad<sup>119</sup>, que se muestran a continuación:

- a) Velar por que las leyes y reglamentos no discriminen contra las personas con discapacidades;
- b) Adoptar medidas de fomento, como la organización de servicios de apoyo, la elaboración de planes de incentivos y el apoyo a planes de autoayuda y a las pequeñas empresas;
- c) Hacer los ajustes apropiados en el lugar de trabajo para adaptarlos a las personas con discapacidades incluída, a ese respecto, la promoción de tecnologías innovadoras;
- d) Establecer nuevas formas de empleo, como empleo con apoyo a las personas con discapacidades que requieran de esos servicios;
- e) Sensibilizar a la sociedad acerca de las consecuencias de encasillar en un estereotipo negativo a las personas con discapacidades en cuanto a su participación en el mercado de trabajo.

A partir de la ratificación de estos instrumentos internacionales, los Estados se comprometen a poner como tema central dentro de sus políticas al empleo, con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores y poniendo especial atención a los grupos desfavorecidos.

---

<sup>119</sup> Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Disponible en sitio web <http://www.un.org/documents/ga/conf166/aconf166-9sp.htm>

**ANEXO N° 3:** Clasificación de grupos por nivel de compromiso en la ratificación de instrumentos de protección de derechos en el sistema interamericano (OEA)

Grupo A: Se trata de Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Canadá, Cuba, Guyana, San Cristóbal y Nevis, San Vicente y Granadinas, Santa Lucía y EEUU.. En este grupo de países el nivel de compromiso se considera más débil frente a otros, puesto que no han adherido a las causas específicas de discapacidad ni de derechos humanos a nivel interamericano.

El Grupo B es el grupo de países que no han ratificado la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, pero sí la CADH y en algunos casos su protocolo adicional. Se compone de Barbados, Colombia, Dominica, Ecuador, Grenada, Haití, Honduras, Jamaica, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago y Venezuela. Esta Convención se centra en los derechos civiles y políticos, por lo que en el Protocolo adicional a la CADH, el Protocolo de San Salvador se consideraron los económicos, sociales y culturales. Dentro de este grupo, los países que lo han firmado son Colombia, Ecuador y Suriname. Si bien estos instrumentos no son específicos para las personas con discapacidad, todo su contenido les es aplicable.

El grupo C es el grupo de países que han ratificado la CADH y la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Se trata de Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay. El compromiso de este grupo por proteger a las personas con discapacidad frente a los dos anteriores se considera más potente, ya que adopta la convención específica de protección frente a la discriminación de personas con discapacidad.

**ANEXO N° 4: Gestión Territorial en colocación de personas con discapacidad**

Regiones de Chile	colocaciones dependientes	contratos indefinidos	total colocaciones	personas evaluadas (pcdi/total)	aprestos laborales (pcdi/total)	solicitud de info por OIRS
<u>XV REGIÓN DE ARICA - PARINACOTA</u>	12	4	12	42,39	18,18	448
<u>I REGIÓN DE TARAPACÁ - IQUIQUE</u>	14	9	20	17,65	no hubo ninguna	15
<u>II REGIÓN DE ANTOFAGASTA</u>	35	6	41	3,17	27,66	69
<u>III REGIÓN DE ATACAMA</u>	9	3	10	1,82	9,09	207
<u>IV REGIÓN DE COQUIMBO</u>	8	2	12	42,42	50,00	55
<u>V REGIÓN DE VALPARAÍSO</u>	0	0	18	2,47	2,47	608
<u>VI REGIÓN DEL LIBERTADOR BDO. O'HIGGINS</u>	5	0	5	9,30	9,09	142
<u>VII REGIÓN DEL MAULE</u>	6	1	12	4,65	0,00	106
<u>VIII REGIÓN DEL BÍO BÍO</u>	1	1	0	4,76	0,00	220
<u>IX REGIÓN DE LA ARAUCANÍA</u>	19	6	19	22,39	17,19	366
<u>XIV REGIÓN DE LOS RÍOS</u>	0	0	0	sin info	sin info	10
<u>X REGIÓN DE LOS LAGOS</u>	3	1	12	12,24	sin info	117
						197

<u>XI REGIÓN DE AYSÉN Carlos Ibañez del Campo</u>	19	6	20	18,75	14,29	179
<u>XII REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA</u>	18	4	19	17,14	15,00	184
<u>XIII REGIÓN METROPOLITANA</u>	72	15	75	9,32	10,67	86

## ANEXO N° 5: Los 10 principios del Global compact

Derechos humanos
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Las compañías deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.</li><li>2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos</li></ol>
Normas laborales
<ol style="list-style-type: none"><li>3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</li><li>4. La eliminación de todas las formas del trabajo forzoso u obligatorio</li><li>5. La abolición efectiva del trabajo infantil</li><li>6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.</li></ol>
Medio ambiente
<ol style="list-style-type: none"><li>7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.</li><li>8. Adoptar iniciativas para adoptar una mayor responsabilidad ambiental</li><li>9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente</li></ol>
Anticorrupción
<ol style="list-style-type: none"><li>10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas la extorsión y el soborno</li></ol>