UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela de Terapia Ocupacional

Sede Santiago

Seminario de investigación: Características de programas laborales en países de habla hispana para personas en situación de discapacidad: España, Chile, México Perú y Paraguay

Seminario para optar al Grado académico de Licenciado en Ciencias de la Ocupación Humana.

Profesor guía: Terapeuta Ocupacional, Katherine Vásquez Morales.
Profesor de Metodología: Sociólogo, Claudio Betancur Muñoz.

Alumnos: Macarena Garrido Suazo.
Bernardita González Cano.
Paloma Muñoz Herrera.
Tomás Valdés Arancibia.

Santiago, Chile
2018

© Macarena Garrido Suazo, Bernardita González Cano, Paloma Muñoz Herrera, Tomás Valdés Arancibia

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

HOJA DE CALIFICACIÓN

En Santiago, el 14 de agosto de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que los alumnos Macarena Garrido Suazo, Bernardita González Cano, Tomas Valdés Arancibia, de la carrera Terapia Ocupacional han aprobado la tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias de la Ocupación con una nota de _____.

_____
(Nombre y firma profesor evaluador)

_____
(Nombre y firma profesor Evaluador)

_____
(Nombre y firma profesor Evaluador)

UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

DEDICATORIA

Esta investigación es dedicada a todas las personas que se encuentran en situación de discapacidad, quienes se localizan en un contexto en pro de innovaciones y cambios hacía su población, que sin embargo como seres parte de una sociedad, creamos un realismo paralelo para llevar a cabo la inclusión. Es por esto que son ustedes los que inspiran a forjarnos como futuros Terapeutas Ocupacionales para buscar una sociedad más inclusiva e igualitaria, siendo agentes de profundo rol social, entregando las herramientas necesarias.

UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

AGRADECIMIENTOS

“A mis padres Ximena Suazo Bravo y Pablo Garrido Leuenberg, mis tías Andrea Suazo Bravo y María Elsa Suazo Bravo que me han brindado un apoyo incondicional en este largo proceso que a pesar de haber tenido altos y bajos nunca han dejado de confiar en mí y de estar a mi lado. Un especial y sentido reconocimiento a mi abuelo Héctor Suazo Bobadilla quien lamentablemente no estará presente en la culminación de mi proceso académico por su sensible partida, no obstante, me dejó muchas enseñanzas y valores que los llevaré en mi futuro profesional”.

***“A** Gloria Cano Abarca, Miguel Ángel González Moya, Ángela González Cano y Eliana Abarca Torres, A mis padres por haber creído en mí, a mi hermana por mantener un apoyo constante y velar por mi bienestar, participando como familia en el forjado de la persona que soy en la actualidad; ya que gracias a ustedes muchos de mis logros incluyendo este, han sido llevados a cabo. Me formaron con reglas y libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos. A mi abuela Eliana, por brindarme el valor del amor y preocupación que ha pesar de no encontrarse conmigo me entrega la fuerza para triunfar “.*

“A Elizabeth Herrera Estay y Patricio Muñoz Espinoza, mis padres, que con esfuerzo y amor me han permitido alcanzar mis sueños y a Marcoledia Estay Pérez, mi abuela, por enseñarme el valor de la constancia y la justicia”.

“A Alejandra Arancibia Molina, Juan Carlos Valdés y Edith Inés Molina Barría, a mis Padres y abuela por haber sido y por ser parte importante de mi formación como persona y alumno. a mi abuela por enseñarme el valor del trabajo y el esfuerzo”

“A nuestros profesores Katherine Vásquez Morales con especial reconocimiento por participar durante todo nuestro proceso universitario y Claudio Betancur Muñoz por ser parte de nuestro proceso de formación como futuros Terapeutas Ocupacionales”

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

Tabla de Contenidos

Capítulo 1 Antecedentes del problema

1.1 Antecedentes del problema……..1

1.2 Formulación del problema/ Justificación…….5

1.3Delimitación……..6

1.4 Limitación……....6

1.5 Estado del Arte……...7

1.6 Objetivos de la Investigación……..10

Capítulo 2 Marco Teórico y Conceptual

2.1 Visiones Filosóficas del trabajo……11

2.2 Definición internacional del trabajo…….13

2.3 Concepto de Discapacidad e inclusión……..15

2.4 Organizaciones y su lineamiento sobre el trabajo e inclusión laboral……..17

2.5 Ley 21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral…….21

2.6 Modalidades de integración laboral…….22

2.7 Tipos de empleo para PsD…….24

Capítulo 3 Metodología

3.1 Metodología elegida……...27

3.2 Paradigmas y perspectiva filosófica que los sustenta……27

3.3 Diseño de la investigación…….28

3.4 Descripción de las técnicas e instrumento……..29

3.5 Criterios de credibilidad…….29

3.6 Criterios de inclusión…….30

3.7 Criterios de exclusión……31

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

Capítulo 4 Análisis y discusión de los resultados

4.1 Exposición de resultados por categorías……...32
4.1.1 Instituciones internacionales……32
4.1.2 Instituciones nacionales ……39

4.2 Análisis Comparado de los resultados por categoría: Tendencias Destacadas de la Oferta de Programas Hispanoamericano…….....50
4.2.1 Fases de la inclusión laboral ……50
4.2.1.1 Apresto ……50
4.2.1.2 Colocación……51
4.2.1.3 Seguimiento……52
4.2.2. Capacitación a empresas……53
4.2.3 Tipos de discapacidad que atienden o privilegian……54
4.2.4 Metodología de trabajo pro-inclusión……..55
4.2.5 Sistematización /Memoria……56
4.2.6 Nacionales / Internacionales……56
4.2.7 Duración de programa……...56
4.2.8 Rol del Terapeuta Ocupacional……57

4.3 Discusión de los resultados en base al marco teórico …….....58

Capítulo 5 Conclusiones y Sugerencias……60

Bibliografía……64

Anexos……69

UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Resumen

La discapacidad ha sido una preocupación permanente del Terapeuta Ocupacional. El presente seminario se desarrolla a propósito de la Ley de Inclusión Laboral, promulgada el año 2017 que, incentiva la contratación de al menos un 1 por ciento de personas discapacitadas por cada 100 trabajadores. Las empresas que no se acoten a esta norma, deberán cumplir en su defecto donaciones a instituciones y fundaciones dedicadas a la discapacidad, situación que hemos considerado una importante oportunidad de análisis para efectos de un perfil más contemporáneo de los ámbitos de trabajo de la Terapia Ocupacional preocupado de la inclusión y habilitación de las personas en situación de discapacidad.

Al respecto, el objetivo de este seminario fue realizar una investigación basada en revisión bibliográfica sobre la oferta de programas de inclusión laboral a nivel de habla hispana (22 instituciones que imparten programas en 5 países hispanos seleccionados por su distinto nivel de desarrollo). Se trata en todos los casos de planes dirigidos a personas en situación de discapacidad de tipo física y mental, ello a efectos de vislumbrar innovaciones metodológicas, institucionales y potenciales espacios del Terapeuta Ocupacional en Chile. Se utilizó una metodología cualitativa de tipo exploratorio en cuanto se trata de anticipar potencialidades de aplicación que abre la nueva Ley de Inclusión, pero en lo específico se trata primero de un estudio de recopilación y descripción de las 22 instituciones con diversos programas ofertados en los 5 países seleccionados, y que llega a una matriz de comparación y análisis de tendencias destacadas. La fuente de consulta es de tipo bibliográfica Sitios Web de Instituciones y de programas laborales para PsD en España, Chile, México, Perú, Paraguay. Dentro de cada país, se analizó fundamentalmente por la cantidad de información contenida en la web institucional respectiva.

En los resultados se logra recopilar información sobre programas laborales, tanto evaluados como no evaluados, planteados según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluyen pasos de inclusión laboral. Todas las instituciones abordan alguna forma de discapacidad. Se observó gran diversidad de objetivos, métodos, e instituciones a cargo.

Si bien se advierte que existe una aproximación común desde las fases de inclusión en los diferentes países y programas, las estrategias de como abordar, pueden ser muy diferentes.

En el caso de Paraguay, el país de menor ingreso y desarrollo de los casos, la oferta es muy básica, diferida y acotada en el tiempo.

Por contraste, en España, país miembro de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) de mayor desarrollo y bienestar social, se enfatiza la noción de redes de empresas, donde la fundación gestora del programa es parte de una red nacional o internacional, y destaca la preocupación por la inclusión laboral en un marco más general de inclusión, donde se trabaja desde edades anteriores al ingreso mercado laboral. Chile y España comparten énfasis en el trabajo de autonomizar a las personas discapacitadas, no sólo su inclusión, lo que muestra la importancia de estrategias específicas según grado de severidad y temporalidad de la discapacidad. Perú destaca el apresto mediante concursos a fundaciones dirigido a fomentar el autoempleo.

Vista las tendencias de oferta de programas hispanos, y la situación tanto de la discapacidad en Chile como del perfil del Terapeuta Ocupacional concluimos la urgencia de incorporarnos como actores y socios fundamentales de la nueva ley de inclusión laboral y acreditarnos como interlocutores válidos frente a los organismos de gobierno (ENDISC). La formación actual del Terapeuta ya permite abrir nichos en el trabajo de apresto laboral de los discapacitados como asimismo asesorar a las empresas en la captación de beneficiarios de la ley, con énfasis en su diversidad de gravedad, temporalidad y necesidades de apoyos de los discapacidades, y muy fundamentalmente ser actores que vinculen oferta (empresas) con demanda en estrategias específicas que pueden y deber ser muy diversas tanto por la diversidad de rubros y ejemplos que desarrollan las empresas como por la diversidad de situaciones de los propios discapacitados. Sin perjuicio de estas posibilidades a la fecha, el terapeuta ocupacional podrá mejorar su liderazgo en esta gestión si se incorpora a su formación cursos sobre el mundo del trabajo y sobre los procesos de inclusión laboral generales y para poblaciones vulnerables como los discapacitados.

Palabras Claves: Programa, discapacidad, Inclusión laboral, Trabajo, Terapia Ocupacional, Empleo, ley de inclusión 21.015.

Abstract

Disability has been a permanent concern of the Occupational Therapist. This seminar is developed with regard to the Labor Inclusion Law, enacted in 2017, which encourages the hiring of at least 1 percent of disabled people for every 100 workers. The companies that do not comply with this law, should in default failing donations to institutions and foundations dedicated to disability, a situation that we have considered an important opportunity for analysis of a more contemporary profile of the work areas of Occupational Therapy concerned about the inclusion and empowerment of people with disabilities.

In this regard, the objective of this seminar was to conduct research based on literature review on the offer of employment inclusion programs at the Spanish-speaking level (22 institutions that offer programs in 5 Hispanic countries selected for their different level of development). In all cases, plans are addressed to people with disabilities of a physical and mental nature, in order to envision methodological, institutional innovations and potential spaces of the Occupational Therapist in Chile. We used a qualitative methodology of exploratory type in terms of anticipating application potentials that opens the new Inclusion Law, but specifically it is first a study of collection and description of the 22 institutions with various programs offered in the 5 selected countries, and that arrives at a matrix of comparison and analysis of outstanding trends. The source of consultation is a bibliographic type Websites of Institutions and work programs for PsD in Spain, Chile, Mexico, Peru, Paraguay. Within each country, it was analyzed fundamentally by the amount of information contained in the respective institutional website.

In the results, it is possible to compile information on labor programs, both evaluated and not evaluated, proposed by the International Labor Organization (ILO), which include labor inclusion steps. All institutions address some form of disability. A great diversity of objectives, methods, and institutions was observed.

Although it is noticed that there is a common approach from the inclusion phases in the different countries and programs, the strategies of approach can be very different. In the case of Paraguay, the country with the lowest income and development of cases, the offer is very basic, deferred and limited in time.

By contrast, in Spain, a member country of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) of greater development and social welfare, the notion of business networks is emphasized, where the program's managing foundation is part of a national or international network , and highlights the concern for labor inclusion in a more general framework of inclusion, where people work from ages prior to the entry into the labor market. Chile and Spain share an emphasis on the work of empowering people with disabilities, not just their inclusion, which shows the importance of specific strategies according to the degree of severity and temporality of the disability. Peru highlights the sizing through contests to foundations aimed at promoting institutionalization.

Given the trends in the supply of Hispanic programs, and the situation of both disability in Chile and the profile of the Occupational Therapist, we conclude the urgency to incorporate ourselves as key actors and partners of the new labor inclusion law and to accredit ourselves as valid interlocutors vis-à-vis the organizations of government (ENDISC). The current training of the Therapist already allows to open niches in the work of job readiness of the disabled as well as to advise companies in the recruitment of beneficiaries of the law, with emphasis on their diversity of severity, temporality and needs of support for disabilities, and very fundamentally, to be actors that link supply (companies) with demand in specific strategies that can and should be very diverse both because of the diversity of items and examples developed by companies and because of the diversity of situations of the disabled themselves. Without prejudice to these possibilities to date, the occupational therapist can improve his leadership in this management if he incorporates into his training courses on the world of work and on the general labor inclusion processes and for vulnerable populations such as the disabled.

Keywords: Disability program Labor inclusion Work Occupational Therapy, Employment, inclusion law 21.015.

UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN

Capítulo I: Antecedentes del problema

1.1 Antecedentes del problema:

Para la realización del presente seminario de investigación se recabaron los siguientes antecedentes, que contextualizan el abordaje de la investigación.

Magnitud y Perfil de la Discapacidad en Chile

Según los resultados del II Estudio Nacional Sobre Discapacidad del año 2015 (ENDISC, 2015), se estima que en Chile existe alrededor de 2.604.914 de personas en situación de discapacidad en edad adulta (18 años y más) sobre una población total de 18 millones, lo que significa que cerca de un 20% de la población del país (16,7%) adolece de alguna forma de discapacidad que se define como " *interacción dinámica de los estados de salud y los factores contextuales, de los cuales, incluyen factores personales como del ambiente "* (OMS,2012).

Las demandas de apoyo para la inclusión laboral de los discapacitados son muy diversas porque dentro de esta condición existen sub grupos y situaciones muy distintas que con base en esta encuesta arroja una descripción del perfil de la población Chilena discapacitada donde destacan cuatro ejes relevantes de diferenciación: uno es el tipo de discapacidad física o mental ; segundo es la severidad de la discapacidad leve, moderada o severa, tres, el grado efectivo de participación Laboral (inactivo, desocupado, ocupado), cuatro, los ingresos que perciben los discapacitados cuando trabajan por edades.

Desde la perspectiva del tipo de discapacidad, las más relevantes y numerosas son la Discapacidad Física (36,9%) y la discapacidad visual (11,9%) que exigen condiciones ambientales especiales en su lugar de trabajo. Las discapacidades mentales y psiquiátricas son números mucho menores.

Con respecto al segundo eje (severidad de la discapacidad) , la población en situación de discapacidad permanente y de larga duración afecta a un total de 1.345.543 personas, donde un 36,9% presenta dificultad física y/o de movilidad, un 5,4% presenta una dificultad mental o intelectual, un 4,1% presenta dificultad psiquiátrica, un 11,9% muestra ceguera o dificultad visual, así como también un 8,2% se encuentra con sordera y por último un 3,7% se encuentra con mudez o discapacidad del habla, según encuesta ENDISC 2015.

En tercer lugar, la distribución de la población adulta según situación de discapacidad revela que trabaja mucho menos que el promedio de la población del país. Los no discapacitados un 64% están ocupados, cifra que baja al 51% entre los discapacitados leves y al 22% entre los discapacitados severos (eso es tres veces menos posibilidad de estar ocupados). La desocupación pasó del 31 % entre los no discapacitados, al 44 y 76% entre discapacitados leves y severos.

La tasa de participación laboral de la población por situación y grado de discapacidad es de, un 69% de Personas sin situación de discapacidad (En adelante PsSD), un 56% de Personas en situación de discapacidad leve/moderada (en adelante PsD) y un 24% de personas en PsD severa, confirmando que los discapacitados graves o severas multiplican por tres la posibilidad de estar inactivos esto es fuera del mercado de trabajo y sin demandar trabajo.

El cuarto punto, engloba el ingreso promedio mensual de la población adulta. Mientras un chileno sin discapacidad gana 434 mil pesos como promedio, un discapacitado leve o moderado baja a 303 mil mientras que el severo apenas como promedio obtiene 270 mil mensuales, esto es debajo del salario mínimo legal. Según tramo de edad y situación de discapacidad, la peor situación de ingreso se da entre jóvenes y personas de 60 años o más, entre los 18 y 29 años que reciben 215.485 pesos, entre los 30 y 44 años reciben 328.571 pesos, entre 45 a 50 años reciben 312.321 pesos y de 60 años y más, 260.931 pesos.

Política Pública , Discapacidad y Desarrollo de los países

Nuestro estudio de casos contempla 5 casos de países de diferente desarrollo, destacando que la siguiente información desde la OCDE menciona el ranking de desarrollo y el Banco Mundial señala el Producto Interno Bruto, respecto de los cuales se investigó sus programas dirigidos a la inclusión laboral.

1. España Ranking 20 del IDH con PIB 26.528 USD
2. Chile, Ranking 38 del IDH con un PIB 13.792,93 USD
3. México, Ranking 77 del IDH con un PIB 8.201,31 USD
4. Perú, Ranking IDH 87 del IDH con un PIB 6.045,65 USD
5. Paraguay Ranking 110 del IDH con un PIB 4.080,20 USD

Según la organización para la cooperación y el desarrollo económico (en adelante OCDE), menciona que el grado de desarrollo de los países se basa en distintos factores como el índice de desarrollo humano, esperanza de vida, producto interno bruto (PIB) y años de educación. De acuerdo a estos indicadores el ranking según los programas laborales de habla hispana revisados en la búsqueda bibliográfica es: número 20 España, número 38 Chile, número 77 México, número 87 Perú y número 110 Paraguay, por lo que en relación al desarrollo global, la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) propone lograr perspectivas de desarrollo para las PsD mejores y más duraderas, planteando en los Objetivos de Desarrollo 2015 *“ emancipar a las personas que viven con alguna discapacidad y suprimir los obstáculos que impiden participar en comunidades, recibir una educación de calidad y encontrar un trabajo digno…* ”, mencionando que en relación a este desarrollo, la población de PsD según la *“ Encuesta mundial de salud ”* de la misma entidad (OMS), indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en países de bajos ingresos (OMS,2011), no obstante desde esta misma institución se resume que existen obstáculos desde la *“ falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas ”.*

Desde SENADIS en relación al ámbito laboral se señala que " *el trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal, familiar" (SENADIS,2013).* Las Políticas Nacionales de Discapacidad 2013-2020, plantea desde los lineamientos estratégicos del punto Capacitación e inclusión laboral que, las PsD deben ser incluidas en el ámbito laboral, facilitar el acceso de las PsD a programas de orientación y vocación técnica y profesional, servicios de colocación, desarrollo de mecanismos de selección y contratación en organismos públicos y privados, proporcionar alternativas de inclusión laboral para personas con mayor grado de dependencia y proporcionar información sobre la inclusión laboral de PsD.

1.2 Formulación del problema/Justificación e importancia de la investigación

Al respecto, el presente seminario de título denominado " Características de los programas de inclusión laboral en países de habla hispana " surge desde la inquietud que genera la promulgación de la Ley 21.015 que " incentiva la inclusión al mundo laboral " y los cambios sociales que generan en Chile por dicha ley, debido a que esta genera espacios de trabajo a esta población de personas que anteriormente se consideraban, incapaces de generar una producción económica. Desde el presente punto, nace la necesidad de conocer donde son realizados los procesos de inclusión laboral, por lo tanto, profundizar en las características de los programas, donde a partir de estos se ven visualizados los estos procesos.

Desde una mirada de la Terapia Ocupacional (en adelante T.O), la promulgación de esta nueva ley plantea nuevos desafíos en razón de la población en situación de discapacidad comprendiendo que la T.O desde sus bases describe que las personas deben participar en actividades significativas, ya que la ocupación genera un bienestar biopsicosocial. Es por esto que en el ámbito laboral, la productividad forma parte de una de las áreas de ocupación y dentro del contexto cultural la participación en un trabajo promueve el desarrollo de oportunidades para las PsD y el desarrollo de comunidades saludables e inclusivas, cómo se cita en el Marco de Trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y proceso el cual describe que " *Toda persona necesita ser capaz o estar disponible para comprometerse con la ocupación que necesite y seleccione para crecer a través de lo que hace… "(AOTA,2012).* Es por esta razón que para la T.O, los procesos de inclusión laboral cobran relevancia, ya que es desde ahí donde se producen los procesos de participación en la actividad laboral de las PsD y es por esto que cobra gran valor, conocer cómo se producen estos procesos, por lo cual, lograr comprender las características de los programas que ejecutan los procesos de inclusión laboral genera un valor para la praxis de la

disciplina, ya que el quehacer del terapeuta ocupacional esta inmersos dentro de los procesos que facilitan el desempeño de las personas en actividades significativas y a través de la presente promulgación de la Ley 21.015 se abre un abanico de oportunidades para que las PsD participen en un trabajo

1.3 Delimitación

Esta investigación se realiza a través de una búsqueda bibliográfica. Dentro del noveno semestre de la Carrera de Terapia Ocupacional, de la Universidad San Sebastián en el presente año 2018.
La investigación está orientada a la búsqueda de programas de inclusión laboral en países de habla hispana diferenciados por su distinto nivel de desarrollo y tipo de Estado como; Chile, México, Perú, Paraguay y España, donde se espera que estos programas, abarquen una sistematización de sus prácticas respecto a las personas en situación de discapacidad física y mental, y las fases del proceso de inclusión laboral.

1.4 Limitaciones

Existen variables importantes dentro de la investigación que restringen y/o limitan la búsqueda de información, para la obtención de un análisis con suficientes recursos para lograr hallazgos competentes para esta investigación.
Dentro de las limitaciones que se encontraron son:

- El tiempo, dado a que se utilizaron 6 meses para realizar la investigación, pudiendo recabar información de manera virtual.
- Insuficiencia de sistematizaciones de los programas existentes en países como Chile y el extranjero, demostrando la falta de información escrita del trabajo que realizan en los programas de inclusión laboral.
- El acceso de la información de manera virtual, ha dado como factor limitante para el desarrollo del documento, a la contención de información en sitios web que han privado la exposición de esta de manera libre debido a que se exige creaciones de cuentas más pagos vía webpay.

1.5 Estado del Arte

Desde la revisión bibliográfica que se realizó a partir del tema *“ Características de programas laborales en países de habla hispana para personas en situación de discapacidad : España, Chile, México Perú y Paraguay* ” se descubrió la escasez de información sobre programas laborales para PsD.

En materias de Diagnósticos y Estadísticas sobre quien son los discapacitados, incluida la condición laboral existen estudios permanentes de MIDEPLAN, ENDISC (MIDESOL) y el SENADIS, varios datos se comentaron en la sección antecedentes.

Desde el concepto de inclusión laboral y discapacidad se encontró dos estudios nacionales de SENADIS el primero llamado *“ Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado”* realiza una descripción de las PsD en Chile que determina la tasa, tipo de discapacidad, sexo y cómo a afectado la accesibilidad y trato desde las oportunidades laborales. El segundo estudio llamado *Política Nacional para la inclusión social de las Personas con discapacidad 2013-2020,* en el capítulo de número seis, *lineamientos estratégicos de la política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad,* subcapítulo *capacitación e inclusión laboral,* habla desde lineamientos estratégicos que plantea para la sociedad Chilena, desde la postulación de la Organización de los Estados Americanos de acuerdo a personas con discapacidad, en los que se destaca; favorecer a las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en el mundo laboral, en todos los ámbitos y niveles, facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país, promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, tanto en organismos públicos como privados, velar por

el resguardo del empleo de las personas que, en el desempeño de su trabajo, han adquirido algún tipo de discapacidad de carácter temporal o permanente, generando estrategias que estimulen las oportunidades de rehabilitación e intermediación laboral.

Desde la Terapia Ocupacional, se encontró muy escasa producción especializada en inclusión laboral de discapacitados, a saber, solo un estudio en la Revista Chilena de Terapia Ocupacional llamado *Terapia Ocupacional en Inclusión laboral, experiencias a nivel local*,de los autores Bravo,J., Chávez, V., Cid,D., Montecino,R., Toro,X., Sepúlveda,R., este describe la implementación de dos proyectos por parte de SENADIS en distintas comunas de la Región Metropolitana, explica a través de una investigación de tipo cualitativa la visión, factores en la implementación, equipos de trabajo y constitución del cargo de Terapeuta Ocupacional. De acuerdo al concepto programas laborales se encontró un seminario de pre-titulo de estudiantes de Psicología de la Universidad San Sebastián sede Concepción llamada R*evisión de programas de Rehabilitación laboral, en pacientes con trastornos mentales severos; Esquizofrenia: efectividad e inclusión* de los autores Torres,A., Quintremil, A. Este describe programas laborales nacionales como internacionales, los modos de empleos y hace especial alusión a personas con esquizofrenia que quieren integrar o reintegrar el mundo laboral.

Desde el concepto de la nueva ley de inclusión 21.015, podemos destacar dos noticias de medios digitales, la primera del diario digital El Dínamo llamada *Inclusión Laboral de personas con discapacidad "las ganas lo pueden todo",* refiere que se han dictaminado charlas por parte de la ACHS con el objetivo de informar a las empresas y los objetivos y alcances de la nueva ley, además destaca a Natalia Díaz explicando su historia de reinserción laboral. Otra noticia destacada es del diario digital el Dínamo llamada *La inclusión laboral de personas con discapacidad, una mirada desde las empresas,* destaca como la nueva ley quiere generar un cambio cultural en la sociedad Chilena y el cambio beneficioso

que genera la inclusión de PsD en el ámbito laboral, haciendo referencia a mejor clima laboral, aumento de la productividad y mejorar el compromiso.

Siendo lo anterior, la antesala informativa de los programas y abordajes en torno al ámbito de la inserción laboral, la presente investigación presenta los siguientes objetivos.

Pregunta de investigación

Desde una mirada de los cambio actuales que suceden dentro de Chile y otros países de habla hispana, es que surge la siguiente pregunta. ¿Cómo puede el TO mejorar su aporte a la inclusión laboral de PsD a través de los programas laborales?

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo General:

- Proponer mejoras en el quehacer del T.O mirando los desafíos de la inclusión laboral de PsD, realizando un estudio de casos de programas laborales para personas en Situación de Discapacidad física y mental.

Objetivos específicos:

- Recopilar información de programas laborales para discapacidad física y mental.
- Comparar categorías de trabajo de los programas laborales en los 5 países e identificar diferencias y similitudes.
- Identificar propuestas sobre el rol e innovaciones del Terapeuta Ocupacional en los programas laborales al tenor de la nueva ley de Inclusión, aprovechando los hallazgos del estudio de programas por países.

Capítulo 2 : Marco teórico y conceptual

2.1. Visiones filosóficas del trabajo:

El trabajo es un concepto ligado al desarrollo humano en el mundo moderno, transversal a todas las sociedades y culturas.

Desde el Socialismo Utópico, Morelly plantea en su libro el *Código de la naturaleza (1755),* expone el trabajo como " *obligatorio para todos los ciudadanos "*. Santo Tomás Moro, en su texto " Sobre la mejor condición del estado y sobre la nueva isla de la utopía", mejor conocido como la Utopía, en la segunda parte de este libro plantea el trabajo como *" Trabajo seis horas al día como obligatorio esto permite el ocio y el placer moderados, haciendo olvidar las ansias de obtener cosas superfluas"*. Tomasso Campanella, filósofo italiano, en su libro *"La ciudad del Sol" (1623),* Aclara que el trabajo debe ser obligatorio, ya que garantiza la abundancia. Robert Owen, Gales socialista utópico, refiere la abolición del trabajo infantil, salarios justos, estableció diez horas y media de trabajo al día. Etienne Cabet en su libro "*Viaje a Icaria"(1839-42)*, plantea el sistema tributario sería progresivo y el trabajo obligatorio.

Dentro de la noción moderna de trabajo podemos encontrar una serie de definiciones. Una por ejemplo es Marx (1932), para quien el trabajo opera como la *" mediación entre la naturaleza y el hombre* ", en sus escritos refiere que el trabajo es una forma de expresar el esfuerzo humano por regular sus acciones con la naturaleza y que así puede transformarla para constituirse a sí mismo. Desde los mismos manuscritos económicos- filosóficos de Marx, se describe que " *el trabajo implica la capacidad humana de transformar los recursos en medios para sí, adquirir suficiente distancia espacial, temporal e instrumental de su entorno que le permite desarrollar un conocimiento sobre sus propias potencialidades y necesidades "* (J. Fraiman, 2014). Desde estos conceptos de trabajo se comprende que no solo es una actividad para producir, sino que

también constituye al hombre en una relación con su entorno, poniendo sus habilidades en una acción concreta para el actuar.

Según lo que refiere Marx, se define el concepto de trabajo desde un concepto amplio, lo que cabe decir que no solo se limita a un concepto instrumental, esto refiere a la producción de bienes o supervivencia como menciona autores como Habermas. En síntesis, el trabajo desde la teoría social de Marx refiere, no solamente una dimensión instrumental, sino que incluye dimensiones de comunicación e interacción social y un fin de autorrealización personal. (José Antonio Noguera, 2002).

Desde el autor Carlos Sabino en su publicación, “Fundamentos del Liberalismo”, plantea que el liberalismo no aplica al Derecho al trabajo, sino a favor de la no discriminación para que la persona que desea y pueda obtener un trabajo, en este caso se opone a la discriminación laboral y todo lo que sea obligatorio, respetando por sobre todo las decisiones de las personas.

Max Weber, filósofo y economista alemán, en “*la ética protestante y el espíritu del capitalismo”* (1905), refiere a la conexión que tiene el dinero con el trabajo, destacando el dinero como un valor supremo de la vida, fomentando a través el ejercicio constante de una profesión (trabajo), una manera privilegiada de conseguir el dinero. Desde la racionalidad, una de las maneras más adecuadas para obtener la máxima cantidad de riqueza. Desde la austeridad, por el poco uso que hacen las personas de su riqueza acumulada.

2.2 Definición Internacional de Trabajo (OIT)

- El término utilizado por la OIT define trabajo como " *El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos ".* El empleo es definido como *" trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) ".(OIT 2015).*

Otro de los conceptos que se abordan en el siguiente trabajo es el empleo. Annie Fouquet , señala que *" Se puede trabajar, y no tener un empleo "*, como lo es la labor de dueña de casa, voluntario o militante. En cambio, el empleo vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido. De igual forma otra característica del empleo es su naturaleza mercantil, esto refiere a que se entrega una remuneración económica, además del goce de garantías jurídicas y protección social. (A. Fouquet, 1999).

- **Terapia Ocupacional y su relación con el trabajo.**

Terapia Ocupacional es una carrera del área de la salud, que busca promocionar la salud y bienestar a través de la ocupación, es por esta razón que en primer lugar se citará la definición de Kielhofner de la ocupación *" la actividad principal del ser humano en todas sus vertientes, fruto de un proceso evolutivo que culmina en el desarrollo de sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales "*. Es por esto que a través de los procesos históricos de la T.O se han producido cambios en la concepción del área productiva.

- **Historia del concepto de trabajo en Terapia Ocupacional**

El concepto de trabajo se ha ido modificando a través del desarrollo de la disciplina de Terapia Ocupacional, según Anne Wilcook (1969), Terapeuta Ocupacional: " *el trabajo ha sido un concepto que se presenta desde los inicios de la profesión...".* Dunton (1917), Psiquiatra que se considera propuso que la Terapia Ocupacional debía ser la continuación del enfoque de Tratamiento moral, que se describen como los primeros programas laborales en el siglo XIX, estos programas estaban destinados a personas con enfermedad mental. De igual forma otro de los fundadores de la Terapia Ocupacional, Kinder, quien era secretario vocacional en la *Canadian Military Hospitals* propuso la creación de un " Taller preindustrial " para que los soldados convalecientes volvieran al trabajo o adquirieron una nueva profesión, visualizándose un cambio en el enfoque laboral dentro de la disciplina. Posterior a la segunda Guerra mundial, existió un aumento en la demanda Terapeutas Ocupacionales, debido a, los descubrimientos científicos recientes aumentaron las tasas de supervivencia, y estos, fueron más altos que en la primera guerra. Esto produjo que los enfoques de la disciplina cambiarán desde los "talleres" a un enfoque laboral, como la formación en Carpintería.

- **Terapia Ocupacional y su relación con el trabajo**

Para el siguiente seminario de título se definirá la Terapia Ocupacional y su relación con el trabajo, se menciona que *" El papel de los terapeutas ocupacionales en la práctica relacionada con el trabajo refleja los principios y modelos fundamentales que han sido relevantes para la práctica de la profesión desde su creación " (J. Bravo, 2014).*

La Terapia ocupacional "es *una profesión que se ocupa de la promoción de la Salud y Bienestar a través de la ocupación. El principal objetivo de la Terapia Ocupacional es capacitar a las personas en actividades de la vida diaria*

"(C.Labrador,2004), por lo que incluyen dentro de sus ámbitos de actuación los lugares de trabajo. De igual forma, dentro del el Marco de Trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y proceso, refiere que la Terapia Ocupacional enmarca al Trabajo dentro de un área de ocupación, las cuales se definen como *" actividades u ocupaciones clasificadas en categorías "(AOTA,2010).* Define trabajo como *" trabajo o esfuerzo en construir, fabricar, formar, diseñar o confeccionar objetos; para organizar , planificar, evaluar, servicios o procesos de la vida o de gobierno; ocupaciones comprometidas que se realizan con o sin recompensa económica "* (Christiansen y Townsend, 2010).

2.3. Concepto de discapacidad e inclusión

En este estudio de investigación se utilizara como guía del término de discapacidad a la: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como, *" interacción dinámica de los estados de salud y los factores contextuales, de los cuales, incluyen factores personales como del ambiente "*(OMS,2012), así como también se utiliza los conceptos que definen la condición de discapacidad de la Encuesta Nacional de Discapacidad resumiendo que, las personas que reportan alguna condición permanente o de larga duración, que se centran en: La dificultad física o movilidad, definiéndose como *" persona que presenta dificultad para hacer uso o que les falta una parte del cuerpo, independiente de su origen ". y* Dificultad mental o intelectual: *" personas con un funcionamiento mental o intelectual que les genera dificultad para: reconocer personas u objetos, comprender situaciones cotidianas, estudio y trabajar, evitar riesgos que pongan en peligro su vida. También presentan dificultad en adaptación… ".*
(ENDISC, 2015)

- **Discriminación laboral**

Según la Academia de la Real Lengua Española, discriminación proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra".

La Guía Práctica de Acción RSE para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad describe que, la discapacidad: *“ Se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas ”* (Acción RSE,2005), de igual forma la guía describe tres formas comunes de discriminación:

- La discriminación positiva: Consiste en un trato de sobreprotección/paternalismo a las PsD.
- La discriminación nociva: Consiste en el trato diferente y dañino como tal.
- La discriminación sistémica: Se describe como la más compleja de todas, e implica calificar a estos sujetos como a cualquier otra persona, sin mediar las necesidades que requieren para incorporarse a un puesto de trabajo. (Acción RSE,2005).

Según descrito lo anterior, es que en contexto laboral se describe como la discriminación laboral como: *“ toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ”(Castro,2001),* dentro de la discriminación laboral se encuentra la discriminación a PsD, esto ocurre principalmente por la ignorancia y prejuicios que existen. Se describe que las PsD atraviesan por este tipo de discriminación, debido a barreras políticas, institucionales y acceso.

- **Inclusión social**

“ Referida a las adaptaciones de la sociedad para atender las necesidades de las personas con discapacidad, se defienden los derechos de todas las personas, lo cual permite y promueve la participación de grupos excluidos. Se busca transformar los sistemas para que sean de calidad y permitan el acceso a todos ”. (Zondeck, A., 2015)

- **Inclusión Laboral**

Inclusión de define como *“ La generación de igualdad de oportunidades y apoyos para los integrantes de un grupo, comunidad o población bajo la idea del respeto a los derechos humanos. Su finalidad debe ser la participación plena de los individuos en la vida económica, comunitaria y cívica, como también en el desarrollo de sus propios potenciales.”(Whiteford, G. & Hocking, C., 2012).*

2.4 Organizaciones y su lineamiento sobre el trabajo e inclusión laboral

Dada la importancia que tiene el trabajo para las personas durante la historia, numerosas organizaciones a nivel mundial se han encargado de establecer normas, protocolos, guías y definiciones, entre otras, para apoyar la igualdad de oportunidades para el trabajo.

Recabando antecedentes históricos se señala que, en el año 1944, la OIT fue el primer organismo que reconoció que las personas con discapacidad tienen el derecho a oportunidades laborales, es así como estableció a través de la Recomendación sobre la organización del empleo, 1944 (núm. 71) que, *“ cualquiera sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación a un empleo útil ”*(OIT,1944). Posterior a la recomendación de la OIT, en el año 1948, la ONU, declara mediante el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que *“ toda persona tiene derecho al trabajo ”*, mediante este artículo, se expresa que las personas tienen derecho a un trabajo digno y que, si es necesario pueden acceder a protección social.

A través de los años la OIT continúa adoptando medidas en relación a los derechos de las PSD. En el año 1955, presenta la Recomendación número 99, sobre adaptación y readaptación profesionales de los inválidos. Esta recomendación, es la base de legislaciones y prácticas de inclusión laboral. Posteriormente la OIT, presenta el Convenio sobre readaptación profesional y empleo, número 159 y durante el año 1983, presenta la Recomendación número 168, sobre la readaptación profesional y el empleo.

Otro precedente importante, ocurre en el año 1971, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual proclamó la "*Declaración de los derechos del retrasado mental",* se declara el " derecho a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil " (OIT,2015).

En 1975, ya se utilizaba el término de "persona con discapacidad" y derecho a trabajo en igualdad. El Convenio sobre desarrollo de los recursos , número 142, incita a los Estados Miembros a desarrollar sistemas flexibles que permitan preparar a las personas para incorporarse a un empleo. Durante el mismo año, la OIT crea un instrumento adicional, el cual incita a campañas de readaptación profesional e integración social para PsD, a su vez, la Asamblea de las naciones unidas en la declaración de los Derechos de los impedidos, pone en manifiesto que las personas en situación de discapacidad tienen derecho al trabajo, y además comenzó a plantear la necesidad de servicios como asesoramiento y la formación profesional.

Un hito de importancia sucede en el año 1983, con el Convenio número 159, donde cada Estado miembro debe mantener periódicamente la formulación, aplicación y revisión de políticas nacionales sobre readaptación profesional y empleo de PsD. Paralelamente la Recomendación número 168, se refiere a adaptaciones razonables, lo cual refiere que deben *" existir adaptaciones en los lugares de trabajo, las tareas, maquinaria y organización "* (OIT,2015).

Durante la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, reunida en Viena en el año 1993, se declara mediante el Programa de Acción de Viena que *" todas las*

personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y bienestar, a la educación, al trabajo y a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad " (Conferencia mundial de los derechos humanos, 1993). Para el año 1995, en la cumbre Mundial sobre Desarrollo social, los jefes de estados se comprometen a diseñar estrategias y políticas que faciliten la inclusión laboral, en la Declaración de Copenhague.

A finales del año 2000, la Unión Europea se comienza a hablar de formas de discriminación directa e indirecta que suceden en el empleo, y que reconoce a la discapacidad como una de ellas. Otro de los acontecimientos importante sucede, en el año 2002, la OIT presenta el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (OIT, 2002), la cual permite entregar información sobre formas para poner en práctica las medidas que señala la OIT.

Luego de esto, se incluyen otros factores de importancia como la formación en educación y empleo, la orientación y colocación profesional, así como también el papel de los empleadores a través de la Recomendación sobre Desarrollo de los recursos humanos, número 195, el año 2004.

La asamblea General de las Naciones Unidas, durante el año 2001 constituyó el Comité Ad Hoc (CAH) con el fin de *" examinar propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad "* (OIT,2015). Luego de la formación de este comité, se han desarrollados distintas labores a través de los años. En el año 2006, las labores de la CAH concluyeron en la adopción de la Asamblea General de las Naciones unidas, con el fin a paliar cualquier situación de desventaja social en los países en desarrollo.

Los esfuerzos por promover acciones que fomenten la igualdad para las personas con discapacidad, permanece hasta la actualidad. Durante el año 2011,

se crea la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los derechos de las Personas con Discapacidad. Finalmente cabe mencionar que en el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluye la temática de inclusión de PSD, donde se incluye como tópico el derecho de todas las personas a participar en un trabajo.

Desde las organizaciones se formulan conceptos que poseen relevancia para el estudio de la investigación:

- **Enfoque de Derechos:**

La ONU como organización es quien define: " *El enfoque de derechos está conectado íntimamente con los Derechos Humanos y sus bases, cuando sus actores sociales se comprometen activamente, demandan sus garantías y construyen cambio, así como también la comunidad política, para garantizar a la ciudadanía fundada en los derechos, la solidaridad y la justicia ".* (Compina 2006).

- **Trabajo Decente:**

Según el primer director de la OIT, Juan Somavia, es quien define por primera vez en su memoria: *" Es decente el trabajo que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con protección social, aquel que incluye el diálogo social y el tripartismo ". (* Juan Somavia, 1999)

2.5 Ley 21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

- **Chile:**

En Chile el 15 de junio de 2017 se promulga la ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas en situación de discapacidad, la cual entró en vigencia en abril del año 2018. Esta ley que Incentiva la inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral cuenta con 6 artículos, los cuales modifican y derogan artículos de otras leyes en favor de la igualdad de oportunidades de PsD en el mundo laboral. Se destaca que la presente ley modifica en su artículo 1 se modifica la ley 20.422, en su artículo 45 donde refiere que, las instituciones " *que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional* " *(Ley 21.015,2018);* y el artículo 47 que modifica el límite de la edad del contrato de aprendizaje, el cual entrega beneficios para las empresa que contraten PsD, pudiendo realizar hasta los 26 años de edad. En el artículo 2, sustituye el artículo 17 de la Ley 18.834 sobre el estatuto administrativo, que presenta relación con la remuneración, contratos, cargos de jefatura, meses de prueba y la alteración de igualdad de oportunidades, refiriendo que se prohíbe cualquier acto de discriminación arbitraria en el empleo. El artículo 3, el cual modifica el Título III del libro I del Código del trabajo, cual modifica el artículo 157, que menciona la dotación del 1% de las empresas, además de mencionar que las empresas deberán contar con la calificación señala en el artículo 13 de la ley 20.422 e incluye la especificación de las alternativas que deberán realizar las empresas que por fuerza mayor no puedan contratar la dotación del 1% . Dentro del artículo 4, se menciona que el Ministerio de trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social deberán encargarse de evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de la ley cada cuatro años. El artículo 5, que deroga el artículo 16, de la Ley 18.600 de normas sobre deficientes mentales y como último artículo, el número 6, el cual modifica el artículo 2 de la Ley 16.395 organización

y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, el cual refiere sobre acceso a la información sobre la asignación de pensión por invalidez.

2.6. Modalidades de integración laboral

En Chile, el sistema de intermediación laboral se desarrolla con una " *lógica de descentralización de las funciones públicas y los servicios públicos de empleo ".* (SENCE,2015). Por esta razón, estos se entregaron a los gobiernos locales, creando en el año 1977 las Oficinas de Municipales de Colocación (OMC). Durante año 1997, bajo la Ley N°19.518 que rige el estatuto de Capacitación y empleo, se desarrollaron las Oficinas Municipales de información Laboral (en adelante OMIL), las cuales dependen administrativamente de cada municipio. La OMIL atiende a personas con y sin discapacidad que se encuentren en búsqueda de trabajo y contacta a empresas y/o personas naturales que oferten vacantes de trabajo. (Red Incluye, 2014)

Actualmente en Chile existen 2 modalidades de inclusión laboral, donde las psd pueden incluirse a este ámbito:

- La Integración laboral ordinaria: Consta de un acceso regular al trabajo por medio de entrevistas y evaluaciones.
- Integración laboral especial: Se busca intermediar el posicionamiento laboral de la PsD, a través de programas de colocación, donde se llevan a cabo evaluaciones previas, como la medición de habilidades y competencias, donde posteriormente se busca una empresa que cuadre con las necesidades y capacidades de la personas y viceversa. Es aquí también, donde se pueden generar adaptaciones mediatas en el contexto laboral que se inserta la persona.

Sin embargo, existen reseñas de las políticas públicas y modelos de trabajo que se implementan en los programas de Chile, no así sobre las prácticas al momento

de incluir PsD, debido a que existe un número limitado de profesionales que trabajan en los equipos de gestión en empleo. Estos equipos nacen desde los programas de inclusión laboral, y su función es: proporcionar seguimiento a las PsD en todo momento, desde la etapa de sensibilización, evaluación de puesto de trabajo, proceso de selección, incorporación y seguimiento. En esta última etapa las PsD, deben mantener contacto con estos equipos, ya que, ellos son quienes evalúan la dinámica laboral de estas personas, además de contribuir en las capacitaciones para grupo de trabajadores y empresarios, sobre el sentido de que estas personas se encuentren en un ambiente laboral, generando concientización para derrocar mitos de las PsD.

- **Etapas para una inclusión laboral efectiva**

" *La inclusión laboral ha sido definida como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los proponentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación* " (Rojas Chávez, 2004). Por lo que las etapas se definen:

- **Según Guía de apresto laboral para PsD cognitiva de la Fundación Descúbreme se define como:**

Apresto Laboral: "El *apresto laboral son todas las acciones que comprende la búsqueda de trabajo, poniendo énfasis en la preparación personal del postulante. Por esta razón, la guía ha sido desarrollada considerando las necesidades y apoyos requeridos por quienes presenten algún tipo de discapacidad".*

- **Según Guía operativa modelo especializado para PsD del Sence, define como:**

Colocación: *"...Se establece un vínculo con las empresas a quienes se les orienta , evalúa y describe los puestos de trabajo disponibles en cuanto a la obtención*

de un trabajador acorde a los requerimientos del cargo ofertado por la empresa. Nexo permanente con la PsD para analizar si cumple con el perfil de usuario para un puesto de trabajo, luego evaluar sus potencialidades, buscando un trabajo acorde a estas, además de tener en cuenta sus intereses". (SENCE, 2015)

- **Según el Manual para una inclusión laboral efectiva para PsD de Andrea Zondeck, define como:**

Seguimiento: "*...Proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al trabajador, que por un tiempo determinado debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios tanto por parte del trabajador como por parte del contexto, y detectar oportunamente las posibles dificultades. Permite la continuidad y progresión en la trayectoria laboral…"* (Andrea Zondeck, 2015)

2.7 Tipos de empleos para PsD

A medida que el tiempo avanza, la sociedad y los gobiernos han presentado un papel fundamental en la inclusión laboral del PsD, debido a que se van incorporando nuevas estrategias y herramientas para que las personas puedan optar a un empleo en el cual se puedan desarrollar, tanto individual y grupal con sus demás participantes. Por lo que se describen las siguientes estrategias, tipos de empleos:

- **Empleo protegido**

Según la clase de discapacidad que realiza SENADIS, se entiende como un trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo

personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo abierto y ordinario. (SENADIS, 2013).

- **Empleo con apoyo (en adelante EcA)**

Tipo de empleo que se comenzó a aplicar en EE. UU. y Canadá, en el cual, surge como necesidad de buscar una alternativa para que aquellas PsD, accedan al mundo laboral con un apoyo necesario para el mantenimiento de un trabajo en el mercado laboral, entregando herramientas constantes durante el proceso. *"Se define como un empleo integrado en la comunidad donde personas con discapacidad trabaja junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizados para facilitar su éxito a Largo Plazo. El EcA enfatiza en la meta de un salario y trabajos reales, apunta a alternativas menos segregadas "* (Mank, Cioffi, Yovanoff, 1997). Dentro de este tipo de empleo, existe como agente de apoyo un Preparador Laboral, definiéndose de la siguiente manera:

El Preparador Laboral (en adelante P.L), es un profesional que promueve el apoyo en todo el proceso de inclusión laboral, cuyos servicios van dirigidos tanto al empleado como al empleador, constituyendo un lazo o un puente entre ambos. (Programa Empleo con Apoyo, Fundación Avanza 2015)

Las funciones destacadas del P.L son:

- Determinar el perfil laboral del trabajador.
- Hacer evaluaciones del puesto de trabajo (P.T).
- Hacer un anclaje más adecuado entre el perfil y el puesto laboral.
- Capacitar al equipo laboral y al trabajador
- Adaptar las funciones y/o tareas que lo requieran.
- Atender las necesidades de la empresa.

- **Teletrabajo**

"Tipo *de modalidad de empleo, caracterizada por utilizar nuevas tecnologías de comunicación, sin la necesidad de asistir de manera presencial a la empresa. este tipo de empleo fue creado con el propósito de beneficiar además de psd, mujeres embarazadas, adultos mayores"*. (Inclúyeme, 2017)

- **Empleo autónomo**

"Modalidad *de empleo que busca impulsar el desarrollo de la capacidad de emprendimiento y negocios en PsD en conjunto con sus familias, incentivando el trabajo autónomo y los ingresos propios*", (SENADIS,2015). En Chile a través de SENADIS existen fondos concursables para la realización de micro emprendimientos.

Capítulo 3: Metodología

3.1. Metodología elegida

La siguiente investigación utiliza un enfoque cualitativo, el cual refiere que "*Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación*"(Hernández, Baptista, 2010 p. 7), de tipo exploratoria ya que, "se abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado" (R. Jiménez, 1998) , realizando una investigación de las características de los programas laborales para PsD, de los cuales se han encontrado escasos estudios sobre el tema. Además de ser descriptivo, porque se deben describir los hechos y hallazgos encontrados a través de esta revisión bibliográfica.

El método para la recolección de datos es una descripción bibliográfica de tipo inductiva, debido a la recuperación y localización de datos que tengan que ver con la práctica, es inductiva ya que, se analizan, se razona y se genera un conocimiento en base a la información en cuestión.

3.2. Paradigmas y perspectiva filosófica que los sustenta

La siguiente investigación se sustenta desde un paradigma interpretativo. Este paradigma emerge desde las ciencias sociales, sus fundamentos subyacen desde la antropología y la etnografía. El paradigma interpretativo valida la construcción de un pensamiento, *"...elaboramos conceptos, modelos y esquemas para dar sentido a la experiencia, y constantemente comprobamos y modificamos estas construcciones a la luz de nuevas experiencias"* (Schwandt, 2000). De igual forma, el siguiente paradigma, describe los fenómenos no ocurren siempre por

causa-efecto, sino que profundiza en los hechos y en las variables sociales y culturales, para así generar un conocimiento a través de la reflexión.

Dentro de la siguiente investigación, la cual propone una sistematización a través de la revisión bibliográfica de programas de inclusión laboral para PsD, se pretende generar una profundización de los conceptos que se describen en el siguiente escrito, de igual forma comparar y comprender las similitudes y diferencias que posee cada programa de inclusión laboral; realizando una búsqueda desde las políticas que sustentan la inclusión, los modelos de trabajo y los métodos que proponen los diferentes programas, para así, llegar a generar un conocimiento que permita vislumbrar las características de cada programa de inclusión laboral. (Verónica Martínez, 2013).

3.3. Diseño de la investigación

3.3.1. Deficiencias del problema

Para la búsqueda de información referente a los programas de inclusión laboral, que se recopilaron para generar antecedentes dentro del seminario de investigación, es que existe escasa información respecto de la proporción de la información hacía las características de las fases de inclusión laboral, en razón de describir el funcionamiento de este según programas e instituciones, como también desde la información existente respecto del rol del T.O que lleva a cabo a tratar de responder la pregunta de investigación.

3.3.2. Ingreso al campo

De la manera en que se ingresa para dar con la búsqueda de información será a partir, desde el contexto de programas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad a nivel Hispano, incluyendo a Chile, identificando las características de cada programa, la intervención dentro del programa, a quienes van dirigidos estos programas, y su finalidad u objetivo como programa. Otro

alcance de la investigación serán los lineamientos de trabajo para la ejecución de los programas laborales. La interacción que se produce con los participantes será a través del conocimiento que se obtenga a través de los distintos documentos revisados (papers, libros, guías, manuales).

3.4 Descripción de las Técnicas e Instrumento

Como instrumento de recolección de información se utilizó la revisión de tipo bibliográfica en website que dentro de esto se indago en videos, buscadores científicos y buscadores convencionales de la web, realizando el cruce de términos de: programas laborales, trabajo, Terapia Ocupacional, inclusión laboral.
Con la información encontrada se organizó a través de técnicas de categorización y comparación a través de un cuadro de clasificación de programas de las cuales se destacan: fases de inclusión laboral, capacitación empresas y sistematización o memoria.

3.5 Criterios de credibilidad utilizados

Criterios de Saturación

Este criterio se explica de acuerdo a la repetición de una idea o concepto en la búsqueda de información relacionada con un tema en la cual ya no aparecen términos nuevos.
tras la revisión bibliográfica, se realizó una selección de conceptos:
Discapacidad, programas laborales, empleo, trabajo decente, inclusión laboral.

Criterios de Triangulación

Según Benavides y Gómez (2005) " *La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno ".*

A partir de la triangulación de datos, se contrasta los distintos programas laborales para psd y sus distintas características, metodologías, tiempos de trabajo. A partir de la triangulación de investigadores desde la información bibliográfica encontrada, existe visión desde la Terapia Ocupacional, Psicología, Entidades Gubernamentales (SENADIS) y Diarios Digitales, exponen características, información y estudios de acuerdo a inclusión laboral y programas laborales.

3.6 Criterios de inclusión

- Que los programas de inclusión laboral se hayan realizado entre los años 2008 al 2018.
- Que los programas de inclusión laboral cuenten tanto con información sistematizada como no sistematizadas.
- Que los programas de inclusión laboral tengan como objetivo la población que se encuentre en situación de discapacidad física y/o Mental.
- Que los programas de inclusión laboral se encuentren ubicados en países de habla hispana: España, Chile, México,
- Que los programas cuenten con las etapas para la inclusión laboral.

3.7 Criterios de exclusión

- Que los programas de inclusión laboral tengan un tiempo mayor a 10 años de antigüedad.
- Que los programas de inclusión laboral trabajen únicamente otros tipos de discapacidad que no sean física y/o mental, tales como las sensoriales y orgánica.
- Que los programas de inclusión laboral se encuentren en países de habla no hispana (Barrera idiomática).
- Que los programas cuenten con información accesible debido al tiempo acotado por los internados.

Capítulo 4: Análisis y discusión de los resultados

4.1 Exposición de resultados por categorías

Se realiza una descripción de las instituciones seleccionadas, diferenciando las siguientes categorías: Fases de inclusión laboral (Apresto, colocación y seguimiento), capacitación a empresas, nacionalidad, duración, metodología, participación y rol de terapeutas ocupacionales.

4.1.1 Instituciones Internacionales

A) PROPOLI

Programa de Perú, plantea que las PsD pertenecen a grupos vulnerables por situación de exclusión. El tipo de discapacidad que abordan son las físicas, mental y sensorial. El programa dentro de su descripción menciona que trabaja con un Modelo de desarrollo inclusivo, bajo un enfoque de derecho. Dentro de las categorías que se encuentran en PROPOLI se destaca:

Programa de becas de capacitación laboral para jóvenes con discapacidad:

Enfocado a la capacitación y apresto laboral. Consiste en un convenio con dos instituciones de educación técnico laboral (CENFOTUR e INICTEI), donde lanzan una convocatoria para jóvenes entre 18 y 25 años con discapacidad, con el objetivo de acceder a becas de capacitación en los institutos mencionados, los cuales cuentan con currículos especiales acordes para las características de los jóvenes, el programa describe la capacitación de personas con discapacidad motora, donde se capacitan en herramientas informáticas y de webmaster.

Programa de capacitación de asesoría a operadores de la red de centro de intermediación laboral (CIL):

El programa se enfoca en capacitaciones de empresas, ya que busca fortalecer estrategias de orientación, evaluación, canalización y seguimiento a PsD, que se encuentran buscando empleo. Utiliza un abordaje desde la rehabilitación profesional, inserción laboral de las PSD y el rol de intermediación de la red CIL. Además, se incluye la elaboración de un manual de procedimientos. En el siguiente programa se realizan estrategias de seguimiento, pero sin especificación del trabajo.

B) COCEMFE

Es la confederación española de personas con discapacidad física y orgánica. Esta es una organización no gubernamental. Dentro de sus estrategias de acción se encuentra el área de “Formación y empleo” la cual se realiza a través de:
COCEMFE realiza capacitación a empresa a través de:

Servicios de empleo(SIL):

Se realiza a través de una base de datos de trabajadores a disposición de empresarios. La función hacia la empresa consta de realizar la formación y apoyo hacia la empresa y contratación.

Servicios de Información Directa a Empresas (SIDE):

Servicio de atención telefónica a empresa y empleadores, se especializa en la información y asesoramiento en materia de contratación, selección de personal, intermediación, autoempleo y adaptación de puesto de trabajo. Ofrece un

asesoramiento personalizado y ajustado a las necesidades de los usuarios del servicio.

También en el siguiente programa se describe la colocación:
Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo(AECEMCO):
Proporcionan a las PsD un trabajo productivo y remunerado y que facilite la incorporación a un trabajo ordinario.

Como hallazgo se destaca que existen otros programas tales como:

Plan de prioridades de fundación ONCE:

Realiza una mantención de red, ya que cuenta con 71 servicio de integración laboral, donde promueve estos.

Proyecto *"Red para el empleo de mujeres con discapacidad física y orgánica "*

Este es un proyecto dedicado a las mujeres en situación de discapacidad que consiste en la creación de una página web para el acceso de un portal de empleo. Por lo que, se considera hallazgo la realización de apresto laboral dentro de este proyecto debido a que, ofrecen herramienta de evaluación y entrenamiento en competencias profesionales.

C) Fundación Adecco España

Fundación enfocada a personas con riesgo de exclusión social y situación de vulnerabilidad, donde incluye a las PsD sin especificar el tipo de discapacidad. Cuenta con una memoria del año 2017 la cual describe las características de los programas de la fundación.

La fundación describe el proceso de inclusión laboral a través de un plan de intervención donde:

a) se realiza un reclutamiento mediante página web.

b) Entrevista donde es el primer acercamiento para una visión global de la persona y establecer su realidad social.

c) Se realiza una orientación laboral, es por esto que, la fundación cuenta con una “escuela de empleo” en la que se realiza apresto preparando a los participantes para obtener las habilidades necesarias a través de talleres que aportan herramientas para mejorar el perfil del usuario para obtener un empleo. También existen certificados de profesión, cursos y becas de posgrado, donde en el caso de las personas con una menor calificación optan a cursos de oficios como, por ejemplo, la manipulación de alimentos y operaciones básica para almacén.

Una de las categorías con las que cuenta la fundación es la capacitación a empresas, realizando una sensibilización corporativa, generando diálogos, analizando y formando personas claves en el proceso de inclusión.

En forma de hallazgo, se encuentra que existen planes dirigidos a la familia con el fin de realizar una intervención integral que incluya el contexto de las PsD. Otra forma de sensibilización es a través de educación en escuelas en torno a temáticas de discapacidad, con el fin de eliminar los prejuicios en el entorno escolar y disminuir la discriminación y violencia con respecto a esta población. También como hallazgo se visualiza que la fundación fomenta la participación de las PsD en la educación y la ampliación de redes de comunicación con empresas que demandan trabajadores de PsD.

D) Down España

Es una organización española, que trabaja con PsD que tienen a la base una discapacidad intelectual, la cual cuenta con una “Red nacional de empleo con apoyo”. El trabajo de Down España utiliza como metodología el Empleo con

Apoyo, a través de un preparador laboral que forma al trabajador en el mismo puesto de trabajo. Dentro de las categorías se encuentra que la fundación cuenta con una sistematización.
Dentro de la organización se encuentran los siguientes programas:

Programa Empleabilidad Down:

El programa cuenta con las categorías de inclusión laboral de apresto y colocación a través de la formación, búsqueda de empleo y contacto con las empresas, así como también este programa trabaja de forma específica con la metodología de Empleo con Apoyo. También se menciona la duración formativa del programa donde existen 10 módulos de trabajo.

Programa Curso de Iniciación al Trabajo:

Este programa cuenta de manera única de categoría de inclusión laboral, el apresto. Realizando cuatro cuadernillos, dirigidos a las PsD, con el objetivo de incidir en la importancia de desempeño en un puesto de trabajo. El diseño está dirigida a la consecución de un puesto de trabajo en una empresa ordinaria. Los cuadernillos contemplan el trabajo en habilidades en autonomía personal, habilidades sociales, manejo del dinero, nuevas tecnologías, elaboración de un currículo, y preparación para una entrevista de trabajo, entre otros.

Como hallazgo, se destaca que el **Programa OMO On My Own**, es parte de la Red Europea Hosteleras Inclusiva, que entreguen oportunidades laborales a las personas con síndrome de Down.

E) Fundación Saraki

Es una fundación paraguaya**,** que trabaja con personas con discapacidad intelectual, cuenta con una memoria del año 2015. Dentro de la fundación existe un programa llamado, “Desarrollando competencia para la empleabilidad”, el cual realiza la fase de inclusión laboral de apresto, donde impulsa talleres de tipos pre laborales, determinando el desarrollo de aptitudes y habilidades que apoyan la participación al mundo laboral. Se menciona la categoría de la duración del programa, siendo un mes, dos veces al año. Como un hallazgo se menciona que el programa se enfoca también al contexto familiar.
Dentro del programa de “Monitoreo a personas con discapacidad” se visualiza otras las fases de la inclusión laboral, siendo la etapa de seguimiento donde se monitorea a estas personas a través de asistentes técnicos.

Otra de categoría encontrada dentro del programa “Best Buddies”, es la capacitación de empresas, ya que genera sensibilización y charlas a empresas y grupos económicos, con el fin de compartir conocimientos sobre esta población.

F) Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 de México

Es una estrategia de México que se enmarca dentro del “Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018”. Se incluye a todos los tipos de discapacidad. El programa no cuenta con ninguna de las etapas de las fases de la inclusión laboral, sin embargo, se visualiza que dentro de este programa existe la categoría de capacitación a través de la promoción de conocimientos sobre la formación y empleo de las PsD, además en forma de hallazgo realizan sensibilización a las empresas.

Como hallazgo, dentro de este programa es que funciona a través de las siguientes estrategias:

- Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
- Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
- Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
- Facilitar la cooperación con organismos internacionales en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad

En este punto se describe que es necesario adquirir conocimientos y herramientas, para el cumplimiento de las obligaciones del gobierno mexicano. Se realiza a través de tratados y convenios internacionales, también, generando personal profesionalizado en inclusión laboral y sus áreas como: Accesibilidad, ergonomía y diseños y perfiles de puestos específicos de acuerdo al tipo de discapacidad.

G) Fundación incorpora “La Caixa”:

Es una fundación española que pertenece a una de las fundaciones más grandes de Europa. En relación a la categoría de discapacidad, no especifica el tipo. Una de las categorías encontradas es la capacitación de empresas, donde realizan asesoramiento, como así también brindar apoyo en el reclutamiento de las PsD y la selección del perfil de la persona para desempeñar el trabajo requerido por la empresa.

Dentro del programa “Incorpora joven” existe un hallazgo, donde se visualiza la reincorporación al sistema educativo debido a que estas personas obtendrán una mejor base, siendo fundamental a la hora de encontrar un trabajo.

4.1.2 Instituciones Nacionales

A) Fundación ConTrabajo

Fundación que nace de la empresa DIMERC. Se encuentra una memoria del año 2017. Como categoría se especifica que trabaja con discapacidad mental, además de utilizar la metodología del Modelo de Empleo con Apoyo.

Dentro de la categoría de fases de inclusión laboral, se describen los siguientes programas que realizan apresto laboral:

a. Programa de desarrollo de habilidades socioemocionales

Se busca fortalecer y/o desarrollar las habilidades socioemocionales en un contexto social.

b. Programa de aprendizaje de traslado autónomo

Entrega herramienta personalizadas para trasladarse de manera autónoma en el transporte público.

c. Programa de preparación a entrevista en el trabajo

Entrega herramientas para enfrentar la entrevista de trabajo de forma segura.

d. Programa de desarrollo de propósito de vida

Se busca desarrollar propósitos, motivaciones personales y laborales, con el fin de aumentar la independencia a largo plazo.

e. Programa de asesoría y coaching en imagen personal

Brinda herramientas y orienta la búsqueda de la propia identidad a los participantes del programa.

f. Programa de lectura de adultos

Dentro de este programa se destaca la categoría de duración, la cual es de dos años, dos veces por semana. El objetivo es trabajar la lectura comprensiva de manera funcional.

Dentro de la colocación, se describe los siguientes programas:

a. **Programa de evaluación y selección de empresas y personas**

Realiza vinculación con la comunidad, determinación de apoyo y ajustes razonables y entrega de informe de pre ingreso y antecedentes relevantes de los candidatos seleccionados.

Otra categoría prevista, es la de capacitación a empresa donde se encuentran los siguientes programas de asesorías:

a. **Programa de asesoría en comunicación interna y estrategias de socialización**

Se específica dentro de este programa la entrega de información sobre el proceso de inclusión a todos los estamentos a la empresa.

b. **Programa de formación continua para empresas**

Este programa da a conocer las implicancias sobre la implementación de la Ley 21.015 en las empresas.

Además, dentro de la capacitación a empresas existe la creación del manual "Preguntas y respuestas para empresas sobre la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral "

A modo de hallazgo se encuentra que esta fundación trabaja con redes a través de múltiples alianzas, así como también se menciona que la fundación trabaja con talleres para padres y hermanos con acompañamiento y orientación para que las familias sean un apoyo significativo.

B) Fundación nacional de discapacitados (FND):

Es una fundación, que cuenta con un programa de integración laboral, en la cual se destaca la categoría de la fase de inclusión laboral, visualizándose la etapa de colocación, la cual consiste en facilitar el encuentro y vínculo laboral formal entre empresas que reciban a las PsD que buscan empleo. Mientras que el

seguimiento se realiza a partir de la incorporación al puesto de trabajo, no especifican acciones concretas que se realizan en este proceso.

Como hallazgo se encuentra la educación y promoción que se realiza por medio de actividades educativas que promueven los derechos. Otro hallazgo es la orientación y defensa jurídica que realiza la fundación a PsD que ven vulnerados sus derechos, así como también el que esta fundación facilita apoyo y asesoría en investigaciones vinculadas al área de discapacidad.

C) Fundación Avanza

Se define como una fundación sin fines de lucro, en la cual integra la categoría de tipo de discapacidad mental, utilizando como modelo el Empleo con Apoyo. Sus líneas de acción se realizan a través de dos programas.

a. Tránsito a la vida adulta

Este programa cuenta con la categoría de fases de inclusión laboral, contando con la etapa de apresto. Donde se busca potenciar las habilidades que permitan al usuario desenvolverse en la comunidad.

Como hallazgo dentro de este programa, se puede observar cómo se realiza este:

1) evalúa calidad de vida.
2) evaluación funcional de habilidades de autonomía, cognitivas y comunicativas.
3) Planificación centrada en la persona.
4) Práctica de habilidades en la comunidad.
5) Uso de dispositivos y adaptaciones
6) Mediación familiar y grupo de apoyo.
7) Ambiente semiestructurado.

b. Programa de empleo con apoyo de la fundación avanza

La categoría que describe es la metodología del modelo con apoyo. En las fases de inclusión se destaca el apresto laboral, mediante la construcción del perfil laboral de la PsD y la colocación, mediante el análisis de puesto de trabajo en la empresa, para realizar un anclaje. También se encuentra la categoría de capacitación, por medio de la concientización a través de charlas relacionadas al proceso de inclusión laboral.

Un hallazgo demostrado durante la búsqueda de información de este programa, es lo que realiza específicamente el preparador laboral en este programa, resumiendo que:

Es una figura de apoyo responsable de facilitar el proceso de inclusión laboral, donde sus servicios van dirigidos tanto al trabajador como al equipo laboral en la empresa, que además se encarga de concientizar a estas personas en razón de las PsD. Además, acompaña al trabajador en el proceso de inducción, entrega apoyos y promueve apoyos naturales que sean entregados por compañeros de trabajo de la PsD, destacando la función principal que es: construir en conjunto al trabajador el perfil laboral, analizar el puesto de trabajo en la empresa.

Programa de seguimiento

Se encuentra dentro del programa de Empleo con Apoyo, donde principalmente se encuentra la categoría de las fases de inclusión laboral la etapa de seguimiento, a través de la realización de visitas en la cuales se realizan evaluaciones trimestrales de la empresa, midiendo el desempeño del trabajador. De igual forma, se realizan reuniones grupales mensuales entre el empleador, el preparador laboral y el trabajador, además el preparador laboral debe mantener una disponibilidad a distancia.

D) Fundación Avanzar Juntos

Programa emplea

Fundación Nacional sin fines de lucro que aborda a psd específicamente a discapacidad intelectual. La fundación no cuenta con sistematización, la información fue extraída desde sitio web. Como objetivo tiene impulsar y desarrollar la iniciativa de inclusión laboral.

De acuerdo a la información, se logra identificar la fase de inclusión laboral de apresto, afianzar las competencias laborales y habilidades sociales para desenvolverse en un puesto laboral. promueve además la colocación entregando alternativas a las personas, todo esto bajo la modalidad del empleo con apoyo, que van de acuerdo a las características de cada persona. se realiza un seguimiento de cada trabajador colocado. Como hallazgo se logra destacar el taller de formación continua, dirigido a aquellas personas que requieren de un mayor tiempo de preparación al comenzar un trabajo nuevo que busca como objetivo favorecer la adaptación de las psd en los ámbitos laboral, personal y social.

E) Programa laboral Asociación Chilena de seguridad (ACHS)

Mutualidad de empleadores con el objetivo a cubrir los requerimientos de las empresas en el ámbito de accidentabilidad y enfermedades profesionales que enfrentaba el país. Este es un referente en salud y seguridad, fomentando las promoción e implementación de buenas prácticas en los trabajos. Esta empresa cuenta con memorias del año 2015 que se adjuntan en su página web. de acuerdo a la información se logra destacar el programa de “ Rehabilitación y Reinserción Laboral”. En la cual se destacan la fase de apresto, como objetivo están la recuperación y rehabilitación de persona que sufrió el accidente, facilitar

la ejecución de una actividad productiva, facilitar la inclusión socio-laboral de las psd, además queda por agregar que el equipo conformado por Terapeutas Ocupacionales se dedica al análisis de puesto de trabajo y eventuales modificaciones de este, dependiendo del usuario en cuestión. Además, se identifica dentro de las categorías fases de inclusión laboral el seguimiento ,realizando acompañamiento del trabajador reintegrado. Se realizan capacitación a empresas en charlas de sensibilización a los trabajadores. Como hallazgo se puede destacar la iniciativa de ACHS llamado “banco de empleo”, dirigido hacia los trabajadores que no lograron reintegrarse a su anterior trabajo, en donde el Terapeuta Ocupacional evalúa las características de los puestos de trabajo que pueden llegar a integrar.

Otro programa de ACHS es “ Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas”, de acuerdo este se identifican fases de la inclusión laboral como apresto, con la evaluación de los postulantes al cargo y la evaluación de puestos de trabajo por parte del Terapeuta ocupacional, la colocación con las empresas que exista convenio con ACHS y la capacitación a empresas con charlas de accesibilidad y sensibilización de los equipos de trabajo

F) Programa +Capaz línea de discapacidad (SENCE)

Programa laboral, perteneciente al Servicio nacional de capacitación y empleo, del Gobierno de Chile. Describe la categoría de discapacidad, sin especificar el tipo. De igual forma cuenta con sistematización del año 2015.
Existen distintas líneas de acción como: regular continuidad de estudios, nivelar estudios, emprendimiento y discapacidad.

Este programa está orientado a aumentar oportunidades a mujeres, jóvenes y PsD , ampliando la fuerza del trabajo y las condiciones de vida. Su fin último es contribuir a la superación de la desigualdad social a través de la empleabilidad a

personas en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad, siendo su propósito que estas personas se inserten en puestos de trabajo de calidad, ya sea en el mercado laboral (dependiente) o a través de la consolidación y emprendimiento. Dentro del proceso inclusión laboral se identifica el apresto, el cual se realiza a través de capacitaciones a oficios, los cuales tienen una duración de 180 a 300 horas. Por otro lado, se identifica el acceso a servicios de colocación.

Se describe en la categoría de metodología que se utiliza el Modelo de Empleo con apoyo, donde se entrega apoyo socio laboral, a través de servicios, acciones y adaptaciones centradas en las PsD, de forma individualizada para lograr el acceso y mantención en una empresa con apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos técnico. También se describe el modelo es el inclusivo, el cual tiene como propósito la participación de PsD en programas de capacitación en programas regulares.

Además, como hallazgo se describe que realizan certificación de competencias, nivelación de estudios o continuidad de los mismos, acciones que se incluyen dentro del modelo inclusivo.

G) Fundación Incluir

Organización sin fines de lucro. Esta ofrece un espacio para fomentar la inclusión y participación de personas con discapacidad intelectual con el fin de desarrollar y fortalecer las competencias socio laborales para su posterior inclusión laboral. De acuerdo a la información existe un programa laboral de “servicios de café y mozos para eventos”, en el que se destaca la categoría de colocación prestando servicios a las empresas que requieren de este servicio, en esta se realiza un seguimiento in situ en el lugar de trabajo. Otro programa de esta fundación es “empleo con apoyo”, se destaca de acuerdo a las categorías, las áreas de apresto, en donde se refuerza áreas específicas con dificultades y ámbito social

y laboral del participante, tanto en contexto grupal como individual, este se realiza mediante talleres de oficios, donde se hace una evaluación periódica dado a que los talleres de capacitación de dividen en 3 niveles: básico, medio y avanzado según las características de las personas.
La colocación se realiza con empresas que han formado alianza con la fundación y el seguimiento es constante, coordinando con el supervisor de la empresa. otra categoría a destacar de este programa es capacitación a empresas, realizando charlas de sensibilización y presentaciones del programa EcA. Como hallazgo, en la fundación existen talleres recreacionales para los participantes del programa.

H) Fundación Nexo Inclusivo

Esta organización trabaja con todo tipo de discapacidad, se encarga de disminuir la brecha entre las PsD y las empresas para su incorporación.
Dentro de las fases del proceso de inclusión laboral específicamente realiza colocación laboral proceso a través del cual se otorgan oportunidades laborales, para esto posee redes con 14 empresas. Existen 2 procesos previos a la colocación; primero se realiza un reclutamiento y evaluación del perfil laboral de la persona para diferentes cargos en la empresa. Además de analizar de puestos de trabajo para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, desde cargos administrativos hasta operarios. También se identifica que realizan la fase de seguimiento donde se genera un acompañamiento del usuario para el ejercicio exitoso del cargo. Como última fase se identifica la capacitación a empresas donde se realiza un taller que busca generar cultura inclusiva en la empresa para recibir al nuevo trabajador, asegurando un entorno capacitado para ello.

Fuera de las categorías se identifica el apoyo al trabajador y sus familias.

I) Fundación Coanil

Fundación que promueve la inclusión de personas con discapacidad intelectual proporcionando servicios de apoyo que contribuyen a la mejora de la calidad de vida esta población. Posee programa “Elige incluir “. De acuerdo a las fases de inclusión laboral este realiza colocación mediante la activación de redes de apoyo, trabajando tanto con la empresa como con la persona. En cuanto a la categoría de metodología utilizada, este trabaja a través del modelo con apoyo
Otra de las categorías que menciona de las fases de inclusión son:
capacitación a empresas sin especificar cuales son las acciones que se realizar y asesoramiento en tema de inclusión.

J) Programa de Rehabilitación Profesional del Instituto Nacional de Rehabilitación de Pedro Aguirre Cerda

Institución que se centra en la facilitación hacia las PsD para la incorporación al mercado laboral. Consta con todas las fases del proceso de inclusión laboral por lo que realiza una serie de acciones. Comienza con la etapa de apresto donde se inicia con una evaluación de la funcionalidad, luego se realiza la preparación laboral (considerándola como parte de un proceso de rehabilitación) donde también se considera el fortalecimiento de habilidades sociolaborales donde se realiza un acompañamiento en todo el plan de trabajo.
Posteriormente se realiza el proceso de colocación, mediante la postulación al puesto de trabajo. Otro punto relevante, es que se destaca la categoría de capacitación a las empresas, describiendo que proporcionan asistencia a quienes recibirán a los usuarios. Como hallazgo, se puede observar que INRPAC realiza una evaluación a las familias promoviendo la participación de estas ya que se considera como un red de apoyo durante el proceso de inclusión laboral. Además, existen acciones a nivel comunitario donde se gestionan redes intersectoriales principalmente entre instituciones y actores comunales que permitan el aumento

de oportunidades laborales para posteriormente orientar al usuario en la postulación de un puesto de trabajo.

K) Instituto de Rehabilitación Valparaíso

El Instituto de Rehabilitación de Valparaíso. Dentro de la categoría discapacidad, no especifica el tipo. Su objetivo es la contratación de personas con discapacidad con el fin de dar cumplimiento por parte de las empresas con la ley 21.015.

Dentro del " Programa de inclusión laboral ", se describe la categoría de fase de inclusión laboral por medio de dos pasos. El primer paso, se realiza apresto laboral por medio de la " Escuela de oficios" de la INV, donde preparan a los participantes en la formación de un oficio y en mejora de habilidades blandas para el trabajo, se describe la categoría de duración, otorgando 90 horas por usuario. Luego se describe que se realiza el proceso de colocación laboral, sin especificar las acciones realizadas.
Otra categoría que describe, es la capacitación a empresa. Realizan asesoramiento a las empresas que requieran cumplir con la dotación del 1% de la ley 21.015. También realizan charlas de sensibilización corporativa, donde abordan temáticas de inclusión laboral y discapacidad.

L) Rostros Nuevos:

Fundación Nacional parte de la institución benéfica "Hogar de Cristo" que aborda a personas en situación de discapacidad de tipo mental. Esta fundación no cuenta con sistematización, la información se extrajo desde sitio web. La institución cuenta con un programa llamado "Centro de preparación para el trabajo", en la cual se identifica la fase de inclusión laboral apresto, en donde se realizan talleres para desarrollar en las personas las competencias laborales, se realizan taller de habilidades laborales, hábitos laborales y competencias sociales. Se especifica que la institución genera la oportunidad de desempeñarse en un puesto laboral

y/o una capacitación avanzada. No se encuentra información sobre el tiempo de desarrollo de programa.

M) Fundación WAZU

Fundación Chilena en la cual aborda a psd de cualquier tipo que tengan un título de formación técnica o profesional. Esta fundación no cuenta con memoria o sistematización, la información fue extraída desde el sitio web de esta.
de acuerdo con la información extraída, la fundación tiene un programa llamado “Para personas en situación de discapacidad”, en la cual se identifica la fase de inclusión laboral Apresto, en donde se fomentan las habilidades de liderazgo y empoderamiento de la persona a través de la modalidad Coaching. Además, se destaca la colocación en empresas con las cuales se genera un contacto anteriormente, analizando puesto de trabajo, realizando charlas de sensibilización a los trabajadores y entregando asesoría en tecnologías inclusivas. la fundación no especifica si realiza seguimiento de la persona colocada en la empresa.
Como hallazgo se puede especificar que esta fundación recluta a PsD que tengan una formación profesional o técnica, además de entregar tecnologías de tipo inclusiva a empresas en las cual realiza la colocación.

O) Mutual De Seguridad

Mutual Nacional enfocada en la prestación de salud a trabajadores de empresas mediante convenio. Esta mutual no cuenta con memoria o sistematización, la totalidad de la información fue extraída desde el sitio web. Aborda a PsD de tipo física que sufrieron accidentes en sus lugares de trabajo o de trayecto. Se interviene a través del programa “retorno al trabajo “ en el cual se identifica la fase de inclusión laboral apresto, realizando una intervención de tipo médica y psicosocial tanto a la persona accidentada como a su familia, además se

identifica la capacitación a empresas realizando orientación sobre la ley y mediación laboral.

4.2 Análisis Comparado de los resultados por categoría: Tendencias Destacadas de la Oferta de Programas Hispanoamericano

Dada la descripción anterior, se puede clarificar las acciones que se realizan en cada institución especificando cada categoría mencionada de inclusión laboral. A continuación, se da el análisis diferenciando cada uno de estas

4.2.1 Fases de la inclusión laboral

4.2.1.1 Apresto

Dentro de la categoría se encuentran una gran variedad de procedimientos para llevar a cabo esta fase, ya que este proceso se puede abarcar desde diferentes dimensiones o aristas. Se destaca que la mayoría de los programas nacionales e internacionales utilizan los conceptos de desarrollo de “habilidades”, “ aptitudes ” y “competencias laborales” lo cual irá variando si se realiza de manera grupal o individualizada, esto se considera primordial para un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, teniendo presente que estas personas no tienen mayor experiencias laborales.

En cuanto a la fundación Down España se puede destacar que sus acciones no van enfocadas meramente en la incorporación de la Psd a un puesto de trabajo, sino que además incluye habilidades que potencian la autonomía personal, lo cual es necesario una vez que la persona se incorpora al mercado laboral. Esto hace referencia al manejo de dinero y manejo de tecnología. Al igual que Down España, a nivel nacional la fundación ConTrabajo también se enfoca en habilidades que potencian la autonomía personal, por lo que propone 6 programas que específicamente engloban las habilidades socioemocionales, traslado autónomo en transporte público, lectura y desarrollo de propósito para

la vida y asesoría de imagen personal. Otra acción que contemplan ambas instituciones es la preparación para la entrevista de trabajo y elaboración de curriculum.

Otro punto clave dentro de la fase de apresto, es que ciertas instituciones se refieren exclusivamente al desarrollo de habilidades necesarias para el trabajo, no especificando cuales son y las formas de realización.

Las instituciones nacionales como INRPAC y Rostros nuevos refieren que trabajan “Habilidades socio laborales”, no especificando las acciones que realizan. Por otro lado, se destaca el concepto de “creación de perfil laboral” que se utiliza en la fundación Adecco y en Fundación Avanza dentro de su programa de empleo con apoyo. Otro punto importante es que el programa +Capaz y IRV se refieren netamente la preparación en habilidades laborales mediante la “capacitación en oficios”.

ACHS dentro del programa de rehabilitación y reinserción laboral, señala que se realiza una evaluación de puesto de trabajo, es importante señalar que se especifica que un terapeuta ocupacional es quien es el encargado de realizar la evaluación, en cambio el programa retorno al trabajo de Mutual de seguridad no menciona el tipo de apresto. Cabe destacar que la fundación WAZU es la única que trabaja con Psd que poseen estudios superiores, para lo cual el proceso de apresto se caracteriza en fomentar las habilidades de liderazgo y empoderamiento a través de coaching.

En fundación Saraki “*Desarrolla aptitudes y habilidades” o* la fundación Adecco que describe *“ Desarrollo de habilidades necesarias”*, encontrándose una escasa profundización sobre la metodología utilizada para el apresto.

4.2.1.2 Colocación

La fase de colocación se caracteriza principalmente por las redes que existen entre las instituciones y las empresas lo cual facilita el acceso al mercado laboral. En la fundación ConTrabajo se destaca que realiza una evaluación y selección de empresas y personas para así determinar los apoyos y ajustes necesarios. Se

describe también dentro de este proceso la entrega de informes de preingreso y antecedentes relevante del candidato, siendo la única tanto a nivel nacional como internacional que contempla estas acciones dentro del proceso de colocación.
En fundación Avanza y Wazu se realiza análisis puesto de trabajo, el cual se diferencia con el que se lleva a cabo en la fase de apresto, ya que su propósito está dirigido a identificar posibles modificaciones ambientales que se requieren para la colocación.
Se destaca que la FND menciona la “facilitación de encuentro y vinculó”, no especificando la realización del contacto con la empresa, también la fundación Incluir, describe que la colocación se realiza a través de un “ programa de servicios de café y mozos para empresas ” , donde la misma fundación es la que proporciona trabajos esporádicos a las PsD, sin visualizar la contratación de las personas.
La fundación Down España es la única a nivel internacional que considera el proceso de colocación, para esto forma parte de una Red Europea hostelera inclusiva lo cual es relevante ya que abarca un amplio territorio por lo que la demanda de trabajadores es alta. En el caso de no postular para la red hostelera, a diferencia de otras instituciones, no cuentan con redes de empresas sino más bien realiza una búsqueda de empleo y posterior contacto con la empresa.

4.2.1.3 Seguimiento

Esta fase se caracteriza por ser un proceso en el cual se supervisa a los trabajadores luego ser incorporados a un puesto de trabajo.
La fundación Saraki por ejemplo cuenta con un programa de monitoreo a PsD el cual se realiza a través de asistentes técnico, sin mayor especificación de las acciones que se realizan.
En las instituciones nacionales, Avanza describe su programa; que en este se realizan visitas trimestrales en las que se evalúa el desempeño del trabajador y

se realizan reuniones grupales en las que asiste el empleador, preparador laboral y el trabajador, asegurando la satisfacción por ambas partes.

En la fundación Incluir la fase de seguimiento se diferencia en ambas programas; en el programa empleo con apoyo se realiza a través de la coordinación con el supervisor de la empresa y en el programa de servicio de café y mozos se realiza un seguimiento al momento de desempeñarse en esta labor , sabiendo que estos son trabajos esporádicos.

Fundación Nexo inclusivo realiza acompañamiento del usuario luego de su incorporación al puesto de trabajo no especificando con mayor detalle lo que se realiza en este proceso.

Se pesquisa que hay escasa información sobre seguimiento debido a que son pocas las instituciones que realicen esta fase de inclusión laboral, comprendiendo que este proceso es de gran relevancia para el futuro éxito laboral del trabajador, pudiendo realizar ajustes en el puesto de trabajo, o mediando intereses de éste, hacía sus pares o jefatura, de manera que el profesional pueda intervenir en este ajuste del puesto y favorecer la consolidación del empleo.

4.2.2 Capacitación a empresas

De acuerdo al análisis de los distintos programas laborales para PsD, se puede distinguir y destacar distintos tipos de capacitaciones, evidenciándose dentro de estos; las charlas de sensibilización, asesorías en tecnologías inclusivas, capacitación a equipos de trabajo.

Se describe que, a nivel internacional ADECCO realiza charlas para empresa describiendo el término de “sensibilización”; respecto de este concepto, emana en una de las instituciones nacionales como Fundación Incluir dentro de su programa EcA y en el programa de reinserción de la ACHS. Mientras que en el programa Avanza se realizan charlas, con la diferencia de que en las fundaciones mencionadas anteriormente, se enfocan “al proceso de la inclusión”, por lo que

se percibe la diferencia en el enfoque de las charlas según su institución; sin embargo ninguna institución específica la materia abordada sobre la inclusión dirigida a lo social o productividad.

Dentro de las fundaciones internacionales PROPOLI propone un ”programa de asesoría a operadores de la red de centros de intermediación laboral”, el cual describe la prestación de servicios de capacitación de empresa, fortaleciendo las estrategias que utilizan las empresas para la evaluación, colocación y seguimiento laboral de las PsD, mientras que en COCEMFE, se observan similitudes con la descripción anterior, ya que esta propone servicios de información directa a la empresa, donde realizan un apoyo a las empresas de forma presencial y telefónica, describiendo como temáticas la “contratación, selección de personal y asesoramiento sobre las necesidades de los usuarios”. En el Programa Nacional de trabajo y empleo para personas con discapacidad de México, se destaca la capacitación de empresas, la cual es realizada por medio de la promoción de conocimiento sobre la misma formación hacia las PsD. A nivel nacional, se describe que Fundación ConTrabajo no refiere ningún tipo de capacitación, sin embargo propone asesoría a la empresas y entrega de información sobre los procesos de inclusión, además refiere sobre la formación de la ley 21.015. Otro concepto relevante es el propuesto por INRPAC, el cual enfoca la capacitación específicamente al equipo que se va a relacionar de forma directa con la PsD y el concepto de capacitación en Mutual, donde solo realizan la disposición de información sobre la ley 21.015.

4.2.3 Tipo de discapacidad que atienden o privilegian

De acuerdo al tipo de discapacidad, tanto a nivel nacional como internacional los programas que abordan la discapacidad mental, están dirigidas a discapacidad intelectual, dejando de lado los trastornos psiquiátricos como por ejemplo la esquizofrenia para lo cual deberían existir programas especializados

considerando que estas personas no requieren del mismo apoyo que una persona con discapacidad intelectual.

En cuanto a la discapacidad física, existe una evidente diferencia en la cantidad de instituciones que imparten programas para este tipo de población .Se identifican que las fundaciones que principalmente aborda la discapacidad física, son la ACHS y Mutual de seguridad. Esto podría estar dado a que este tipo de discapacidad presenta otro tipo de intervención, donde principalmente se requiere modificaciones ambientales, mejora de accesibilidad , análisis del puesto de trabajo. Como punto importante, se describe que existen fundaciones que no se especifica el tipo de discapacidad.

4.2.4 Metodología de trabajo pro inclusión

En primer lugar dentro de las metodologías utilizadas en las instituciones, se nombra principalmente el Modelo de Empleo con Apoyo (EcA), el cual se menciona tanto a nivel internacional en Down España, que lo refiere como su principal metodología de trabajo, al igual que a nivel nacional mencionado en Fundación Contrabajo, Avanza, Fundación COANIL, en la cual se destacan la participación de un preparador laboral en el proceso de inclusión laboral.
Otra de metodologías encontradas es el enfoque de derechos descrito en PROPOLI, desde el cual describe que se centra las intervenciones que realizan; respecto de Mutual de seguridad, se obtiene información sobre metodología de trabajo, utilizando Modelo de Atención Integral en Salud, que según guía de MINSAL del año 2005, esto sería un: “ *conjunto de acciones que promueven la atención eficiente, eficaz y oportuna que se dirige a las personas, satisfaciendo los requerimientos y demandas de la comunidad...*” (MINSAL 2005), enfatizando que en el modelo propuesto, no se encuentra dirigido plenamente al abordaje de trabajo.

4.2.5 Sistematización/Memoria

Desde la exploración a través de la revisión bibliográfica, se puede describir que existe una alta incidencia de instituciones que no cuentan con sistematización, solo refieren información dentro de sitios web, las que se mencionan a nivel nacional la FND, Fundación Avanza, IRV, Fundación avanzar juntos, Mutual de seguridad, Fundación WAZU, INRPAC, Fundación Nexo inclusivo, Rostros nuevos. En las instituciones internacionales solamente se describe la Fundación incorpora de “la caixa”. Con respecto a la información exhibida dentro de las memorias, se destaca la información escueta en relación a los programas laborales.

4.2.6 Nacional /internacional

De acuerdo a la revisión bibliográfica, la cual describió países de habla hispana se encuentran una mayor cantidad de instituciones que cuentan con programas de inclusión laboral a nivel nacionales. A nivel internacional España presenta Down España, Fundación Adecco y COCEMFE. México cuenta con el Programa Nacional de Trabajo para las Personas con Discapacidad. Perú cuenta con PROPOLI y Paraguay cuenta con la Fundación Saraki.

4.2.7 Duración de programas

De acuerdo a la duración de los programas laborales y sus fases de inclusión laboral, en su mayoría no especifica la duración de sus propuestas. En algunos de estos llama la atención la corta duración de algunos programas como por ejemplo en el Instituto de rehabilitación de Valparaíso, que señala que, el aprendizaje en un oficio se realiza en 90 horas a diferencia del programa +Capaz que lo realiza en 180 a 300 horas. En cambio la Fundación Incluir, Avanza y fundación Con Trabajo que realizan su programa en un periodo de 1 año.

Dentro las fundaciones internacionales solo Saraki especifica la duración, el cual éste se considera insuficiente ya que se imparte 2 veces al año con una duración de un mes. Por último la fundación nacional de discapacidad donde su duración varía pero es de mínimo de 3 a 6 meses.

4.2.8 Rol del Terapeuta Ocupacional

En relación al Rol del T.O, en cuanto a la exposición de información obtenida de las instituciones revisadas, se destaca de manera relevante su acción en la institución de la ACHS, específicamente en el programa de “Inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas”, expresando el quehacer del T.O en las fases de inclusión laboral, detallando el trabajo que realiza este profesional, evaluando competencias laborales de los postulantes además de puestos de trabajo, la accesibilidad en terreno y efectuar charlas de sensibilización a equipos de trabajo en empresas, sin profundizar en una metodología de cada tópico del quehacer.

Como información anexa, se revela que dentro de la información disponible, no existe un espacio claro de la participación de otros profesionales como así también, un voluntariado por parte de estos profesionales.

4.3 Discusión de los resultados en base al marco teórico:

Actualmente en Chile se promulgó la ley 21.015, la cual orienta a los programas de inclusión laboral, quienes cuentan con distintas fases del proceso de inclusión; analizando lo anterior desde la Terapia Ocupacional, se considera que, el quehacer profesional tiene directa relación con lo que se imparte en estos programas. En primer lugar, se encuentra el apresto laboral, proceso en el cual se realiza un entrenamiento de habilidades (sociales, motoras, cognitivas, socio-emocionales) que apoyan las habilidades laborales con el fin de lograr un perfil laboral exitoso del trabajador, por lo que desde la T.O este se enfocará en mejorar el desempeño en el área de ocupación “trabajo”, satisfaciendo eficazmente la demanda de este rol. Además se considera otras habilidades que se relacionan con la autonomía, lo cual desde la TO se considera a las actividades de la vida diaria instrumentales (AVDI) como actividades que se relacionan con un marco de rutina, satisfacción y que apoyan a la vida cotidiana en el hogar y en comunidad, en estas se distinguen en la propuesta de algunos programas, el manejo de dinero, uso de tecnología, manejo en la comunidad y uso de transporte público. En segundo lugar, siguiendo con la línea del quehacer del T.O dentro de los programas laborales en la fase de colocación, se ve inmerso por las competencias que ha adquirido por su formación, en el que puede realizar análisis de puestos de trabajo para identificar cuáles son las demandas de este puesto, en relación a las competencias del trabajador para que en consecuencias se genere un trabajo idóneo para este; por otro lado, se encuentra la gestión de redes la cual se realiza con el fin último de facilitar la incorporación al trabajo, ya que la T.O se define como una profesión que se encarga de promover la participación en la vida diaria, por lo tanto mediante la gestión de redes puede facilitar la participación del trabajador a la vida laboral, por lo que además se cuenta con capacitación para lograr desarrollar evaluaciones pertinentes como evaluación de puesto de trabajo, para que el trabajador se pueda involucrar en ocupaciones significativas. Mientras que, dentro del seguimiento el T.O se puede involucrar realizando evaluaciones y análisis de posibles modificaciones

ambientales que dificulten el desempeño o identificar si aquellas demandas de las actividades se encuentran acorde a las competencias del trabajador con el fin de generar un compromiso con la ocupación y esta se personalmente satisfactoria generando así; salud, autoestima, sentido de pertenencia y seguridad.

Por otro lado, en la capacitación de empresas, se puede abordar desde la T.O con el fin de transmitir conocimientos e información acerca de la discapacidad, inclusión, mitos sobre la discapacidad, entre otras debido a que la disciplina tiene un profundo rol social y valórico, que incide en la PsD y en su entorno mejorando las áreas de ocupación que se dan un contexto.

A modo de finalizar, se ve la importancia de los tópicos del rol del TO, la ley y los programas debido a que estos conceptos se triangulan de manera que se puede analizar que poseen una correlación, debido a que la ley impulsa el incentivo de las PsD en el mundo laboral, debiendo pasar por estos programas estudiados a través de alguna fase de la inclusión laboral en la cual el terapeuta ocupacional como se describió anteriormente puede desempeñar su quehacer, siendo una herramienta de ayuda al trabajador para lograr el éxito laboral y a nivel ocupacional apoyando el desarrollo y su participación social a través de la productividad.

El estudio de las características de los programas de 22 instituciones de cinco países de habla hispana con distinto nivel de desarrollo, permite visualizar los posibles aportes desde la disciplina de Terapia Ocupacional. Los tipos de intervenciones que se pueden realizar desde la T.O hacia los programas laborales, es la ejecución que puede aportar en las fases de inclusión laboral, realizando entrenamiento de habilidades, competencias y facilitación de habilidades concretas en apresto laboral, para el cumplimiento de objetivos específicos, en una situación aplicada en la vida real, como en la productividad. comprendiendo las habilidades como componentes funcionales que permiten el dominio de una actividad en concreto.

Capítulo 5: Conclusiones y Sugerencias

La discapacidad ha sido una preocupación permanente del Terapeuta Ocupacional. El presente seminario se desarrolla a propósito de la Ley de Inclusión Laboral, promulgada el año 2017 que, incentiva la contratación de al menos un 1 % de personas discapacitadas por las empresas o en su defecto donaciones a instituciones y fundaciones dedicadas a la discapacidad, situación que se considerada una importante oportunidad de análisis para efectos de un perfil más contemporáneo de los ámbitos de trabajo de la Terapia Ocupacional preocupado de la inclusión y habilitación de las PsD. Es por esto que, el seminario de investigación se propone la siguiente pregunta ¿Cómo puede el TO mejorar su aporte a la inclusión laboral de PsD a través de los programas laborales?

Dentro del estudio se pesquisan hallazgos importantes, como resultados se logra recopilar información sobre programas laborales, tanto sistematizados como no sistematizados, que incluyen los pasos de inclusión laboral.
De las veintidós instituciones que ofrecen programas de inclusión laboral, todos abordan alguna forma de discapacidad. En primer lugar, se menciona que se logró observar que existe una diversidad de procedimientos dentro de la fase de inclusión laboral, describiendo una diversidad de acciones, métodos y distintos tipos de instituciones a cargo. El objetivo general del seminario consiste en proponer mejoras a la formación/especialización del T.O mirando los desafíos de la inclusión laboral de PsD, realizando un estudio de casos de programas laborales para personas en situación de discapacidad física y mental. Por lo que, se requirió recopilar información de programas, lo cual se logró a través de la revisión de instituciones que realizan inclusión laboral, sin embargo, la existencia de material sistematizado es acotado dentro de los países de habla hispana mencionados, por lo que se requirió incluir la descripción de programas a partir de sus sitios web.

La comparación de categorías del proceso de inclusión laboral, se menciona a modo general que, se advierte que existe una aproximación común desde las fases de inclusión en los diferentes países y programas, las estrategias de abortamiento pueden ser muy diferentes. En el caso de Paraguay, el país de menor ingreso y desarrollo de los casos, la oferta es muy básica, diferida y acotada en el tiempo. Por contraste, en España, país de mayor desarrollo y bienestar social, se enfatiza la noción de redes de empresas, como se menciona en COCEMFE y Down España y destaca la preocupación por la inclusión laboral en un marco más general de inclusión, como se refiere la Fundación incorpora "La Caixa", que como hallazgo presenta un programa con enfoque a la reincorporación al sistema educativo. Chile y España comparten énfasis en las acciones que potencien la autonomía de las PsD durante la fase de apresto, no sólo contemplando el proceso de inclusión laboral, lo que plantea la necesidad de abordaje integral en la realización de los programas.

Los Programas que describen los procesos de apresto, destacan como conceptos claves la preparación de habilidades de autonomía y habilidades laborales, competencias laborales y capacitación en un oficio específico. Dentro de la colocación se encuentra que, principalmente las instituciones realizan el contacto con la empresa para la colocación del trabajador, destacando principalmente las acciones de selección de empresa y evaluaciones de perfiles. Otro factor relevante dentro de la fase de colocación es que en ningún programa se menciona que la colocación contemple los intereses de las personas, sino que solo hacen énfasis al perfil necesario para las empresas.

Por otro lado, en los programas revisados dentro de las fases de inclusión laboral no se pudo visualizar el proceso de seguimiento como tal, sino que más bien se anexaba un escueto relato de esta fase, faltando una descripción sobre este proceso que es netamente de supervisión y de acompañamiento continuo al trabajador, ya que es donde permite la continuidad y trayectoria laboral para generar el éxito.

Dentro de la capacitación laboral, se puede señalar que es un proceso que se realiza dentro de los países nacionales como internacionales, mencionando tanto en España, México y Chile, destacando a nivel nacional que las instituciones están comenzando a señalar la asesoría respecto a la Ley 21.015, lo que señala una necesidad por partes de las empresas en asesoría y conocimiento sobre la ley.

Dentro del objetivo que refiere a identificar el rol del Terapeuta Ocupacional , en la descripción de los programas solo ACHS hace referencia a la participación del Terapeuta Ocupacional indicando que su rol se asienta en la evaluación de puestos de trabajo y evaluación de competencias laborales , sin embargo se puede destacar que el rol del T.O es más amplio de lo que se menciona en este programa ya que además de evaluar competencias, también identifica potencialidades o habilidades que presenten dificultad para que posteriormente se pueda mejorar, adaptar y facilitar estas, por consiguiente su desempeño.

Otra posición que puede adoptar el T.O, es una visión social donde deberá identificar emergentes sociales tal como el que se realiza en esta investigación, donde se destaca la vulnerabilidad social como factor que incrementa la exclusión social en PsD, lo cual tiene directa relación e impacto en la participación ocupacional, siendo que esta debiese ser vista como un derecho inherente a las personas, ya que es un factor determinante en el quehacer diario de estas. En este ámbito el T.O no trabajará directamente desde la funcionalidad de la persona, sino que intervendrá para generar un aporte desde la inclusión, ya que desde esta perspectiva se podrían generar instancias para que la persona se desenvuelva eficazmente dentro de la sociedad.

Dado lo descrito anteriormente, se propone la necesidad de que el Terapeuta Ocupacional, adquiera mayor profundización respecto a las temáticas de inclusión laboral, debido a que este proceso se relaciona directamente con las dificultades que se pueden presentar dentro del desempeño ocupacional de las personas, observando que dentro de las fases de la inclusión laboral y capacitación, el T.O es el único profesional apto para trabajar desde el

desempeño ocupacional, ya que sus objetivos se dirigen a proponer mejoras en el desempeño, revelando la escasa claridad de la misma disciplina sobre el proceso de inclusión laboral, lo que restringe la participación en prácticas, donde el TO podría ser un actor fundamental. Es por esto que desde la realización del presente seminario se puede concluir la importancia de potenciar y esclarecer dentro de la disciplina los procesos de inclusión laboral.

Sugerencias de la investigación

- Este estudio compilo la oferta en cinco países hispanos de diferente grado de desarrollo para buscar propuestas realistas y factibles de replicar. Sin embargo, no se abordó el caso en detalle de buenas prácticas de discapacidad e inclusión en los países de más alto desarrollo humano (Suecia, Holanda, Dinamarca, Australia, Canadá, y otros), lo que es relevante para otros estudios.
- Las diversas formas de discapacidad, amerita estudios cualitativos por medio de entrevistas en detalle, sobre la percepción sobre de las personas que participan en los programas de inclusión laboral a nivel nacional, con el fin de validar las percepciones de las personas que participan en estos procesos, construyendo una mejora de la metodología.
- Incentivar a la sistematización que profundicen sobre las características de la ejecución de los programas.

Bibliografía

American Psychiatric Association. (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Recuperado de http://www.psicoaragon.es/wp-content/uploads/2017/06/DSM-5.pdf

Asociación Americana de Terapia Ocupacional. (2014). *Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional Dominio & Proceso.* Recuperado de : https://es.scribd.com/document/334395122/Aota-2014-Traducida-u-Mayor

Asociación Chilena de seguridad (2016). Memoria Integrada. Recuperado de http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documentos%20Nuestros%20Logros/Memoria_ACHS_2016.pdf

Blesedell, E. Willard, H. Spackman, C. Cohn, E. (2005). Historia de la Terapia Ocupacional. Barker,K. *Willard y Spackman Terapia Ocupacional (*10a edición,.pp. 5-14. Madrid: Médica Panamericana.

Bravo, J. Chavez, V. Cid, D. Montecino, R. Toro, X. Sepúlveda, R. (2014). Terapia Ocupacional en inclusión laboral: Experiencias a nivel local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional.14(1) ,111-122. Recuperado de http://www.academia.edu/19576077/Terapia_ocupacional_en_inclusi%C3%B3n_laboral_Experiencias_a_nivel_local*

Castro, J. F . (2001). *Discriminación en las relaciones laborales: algunos casos particulares.* Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

COCEMFE (2014). *Guía sobre discapacidad y Desarrollo.* Recuperado de http://www.cocemfe.es/cooperacion/images/pdf/Guia_discapacidad_y_desarrollo_COCEMFE.pdf

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (2017). *Memoria COCEMFE.* Recuperado de http://www.cocemfe.es/quienes+somos/memoria/Memoria_COCEMFE_2017.pdf.

De las Heras de Pablo, C. (2015). Significado de la Terapia Ocupacional: Implicancias para la mejor práctica. Revista de Terapia Ocupacional de Galicia. 12 (7), 127-145. Recuperado de http://www.revistatog.com/mono/num7/mono7.pdf

Fraiman,J. (2014). *Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas.* Recuperado de http://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/25%20FRAIMAN%20Trabajo%20en%20Karl%20Marx.pdf

Fundación COANIL. (2017). *Memoria Fundación Coanil.* Recuperado de http://www.coanil.cl/memorias_pdf/MemoriaCoanil2017.pdf

Fundación SARAKI. (2016). *Memoria 2016, 20 años de trabajo por los derechos de personas con discapacidad.* Recuperado de http://www.saraki.org/uploads/3a235e536a23b8e68af0424b42eb25f0.pdf

Fundación WAZÚ (Fundación wazu). Capacitaciones de fundación wazú (archivo de video). Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=ZNbrRmKDyUM

García, J. (2017). *Conoce la nueva modalidad de trabajo para personas con discapacidad*. Mayo 2, 2018, de Inclúyeme Sitio web: http://www.incluyeme.com/conoce-la-nueva-modalidad-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad/

Hodgson, G. (2011). ¿Qué son las instituciones? *University of Hertfordshire . 2 (8), 17-53. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n8/n8a02.pdf*

Martínez Godínez, V. (2013). Paradigmas de investigación Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Recuperado de http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

Ministerio de Desarrollo Social (2017). *Informe de Desarrollo Social.* Recuperado de Http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/Informe_Desarrollo_Social_2017_exante_corr.pdf

Molina. (2016). *Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA* Recuperado de http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf

Mutual de seguridad (2016). *Programa de apoyo retorno al trabajo.* Recuperado de 20 de Junio del año 2018, de https://www.mutual.cl/Portals/0/PDF/inclusion_laboral/modelo_de_atencion_integral_en_salud.pdf

Naciones Unidas . (2007). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Julio 10, 2018, de Secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Sitio web: http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate.* Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Noguera, J. (Septiembre , 1998). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. Universidad Autónoma de Barcelona, 68, 10-15. Julio 5, 2018, De RACO Base de datos.

Nexo Inclusivo (nexo inclusivo). (2018, abril 18). Reportaje de inclusión laboral (archivo de video). Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=hB50MTpMOYI&t=308s

Organización de Naciones Unidas (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena.* Recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

Organización internacional del trabajo (1999). *Memoria del director General: Trabajo decente.* Recuperado de http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

O' Reilly, A.(2007).*El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf*

Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de la investigación. *Revista do Centro de Educação, 31 (1),* 11-22. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002

Sabino, C (2000). *Fundamentos del Liberalismo.* Recuperado de *http://paginas.ufm.edu/sabino/word/Articulos_capitulos_de_libros_monografias_ensayos/fundamentos_liberalismo.pdf*

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. (2014). *Plan nacional de desarrollo*. Recuperado de http://capacidadesyempleo.stps.gob.mx/assets/programa-nacional-igualdad.pdf

Senadis .(2018). *Empleo independiente* . Mayo 13, 2018, de Ministerio de Desarrollo Social Sitio web: https://www.senadis.gob.cl/pag/267/1508/empleo_independiente

Senadis. 2015). *Estudio nacional de discapacidad, Resultados sobre inclusión laboral de la población adulta.* Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf

Simó Algado, S . (2015). Una Terapia Ocupacional desde un paradigma crítico. *Revista de Terapia Ocupacional Galicia. 12 (7),* 25- 40. Recuperado de http://www.revistatog.com/mono/num7/critico.pdf

Vidal, E y Cornejo, C (2012). *Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con Discapacidad intelectual.* Recuperado de http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf

Zondek , A.(2016).*Manual para una inclusión laboral Efectiva de personas con discapacidad : De la deficiencia a la competencia. Recuperado* de https://docs.wixstatic.com/ugd/7895dc_928f69195a9f4405a5beda53446853ce.pdf

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

Anexos

LEY NÚM. 21.015

INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en Mociones refundidas de los H. Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin Valenzuela, y Felipe Ward Edwards y señoras Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turres Figueroa, Andrea Molina Oliva, y de los ex Diputados señores Gonzalo Uriarte Herrera, Enrique Accorsi Opazo, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y señoras Mónica Zalaquett Said, María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase la ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:

1. Reemplázase la denominación del párrafo 3° del título IV por la siguiente:

"De la inclusión laboral y de la capacitación".

2. Sustitúyese el artículo 45 por el que sigue:

"Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.

El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte

en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella.".

3. Reemplázase, en el artículo 47, la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".

Artículo 2.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 17 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

"Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.".

Artículo 3.- Modifícase el título III del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Reemplázase su denominación por la siguiente: "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad".
2. Intercálase, a continuación del epígrafe antes señalado, lo siguiente:

"Capítulo I
Del Reglamento Interno"

3. Incorpóranse, a continuación del artículo 157, el siguiente capítulo II y los artículos 157 bis y 157 ter que lo componen:

"Capítulo II
De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.
El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.
La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.
Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.
El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.
Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.".

Artículo 4.- Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

Artículo 5.- Derógase el artículo 16 de la ley N° 18.600.

Artículo 6.- Modifícase la letra g) del artículo 2 de la ley N° 16.395, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, del modo que sigue:

1. Intercálase el siguiente párrafo tercero:

"Asimismo, el Sistema incorporará la información respecto de las personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que los organismos previsionales y de seguridad social deberán remitir mensualmente, en la forma que la Superintendencia determine.".

2. Agréganse a continuación del actual párrafo tercero, que ha pasado a ser cuarto, los siguientes párrafos quinto y sexto:

"Las subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social tendrán acceso a dicho Sistema y a la información que fuere necesaria sólo para el ejercicio de sus funciones. En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúen las subsecretarías quedará dentro del ámbito de su competencia.
Dichas subsecretarías y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tomen conocimiento y abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.

Artículo segundo.- Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.

Artículo tercero.- Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el número 3 del artículo 3 de esta ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Artículo cuarto.- Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el sector público y privado, establecidas en los artículos 1 y 3 de esta ley, respectivamente. Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios.

Artículo quinto.- Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo sexto.- Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de mayo de 2017.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Marcos Barraza Gómez, Ministro de Desarrollo Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Alejandra Krauss Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social.
Lo que comunico a Ud. para su conocimiento.- Juan Eduardo Faúndez Molina, Subsecretario de Servicios Sociales.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, correspondiente a los boletines Nºs. 7.025-31 y 7.855-13

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control preventivo de constitucionalidad respecto del número 2 del artículo 1 del proyecto de ley, que contiene las modificaciones introducidas en el artículo 45 de la Ley Nº 20.422; y, que esta Magistratura, por sentencia de fecha 16 de mayo de 2017, en el proceso Rol Nº 3.434-17-CPR.

Se declara:

1°. Que los artículos que se mencionarán, del proyecto de ley, son conformes con la Constitución Política:

a. Artículo 1º, incisos primero, segundo, tercero, cuarto y sexto, que sustituye el artículo 45 de la Ley Nº 20.422.
b. Artículo 2º, que sustituye el inciso tercero del artículo 17 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el DFL Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.
c. Artículo 6º, numeral 2º, párrafo sexto, en la frase "se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan", que modifica el literal g) del artículo 2º de la Ley Nº 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

2°. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, por no versar sobre materias propias de ley orgánica constitucional, de las siguientes disposiciones:

a. Artículo 1º, inciso quinto, que sustituye el artículo 45 de la Ley Nº 20.422.
b. Artículo 6º, que modifica el literal g) del artículo 2º de la Ley Nº 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, con excepción del numeral 2º, párrafo sexto, en la frase "se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan".

Santiago, 16 de mayo de 2017.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.