



INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE

MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS - MGPP

ESTUDIOS DE CASO Nº 124

**Políticas Públicas de inserción y mantención en el
mercado laboral de personas con discapacidad
intelectual: factores de incidencia en Chile**

Patricia Álvarez Vilches.

Esta es la versión resumida del Estudio de Caso realizado por la autora para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.

Mayo 2014

Magíster en Gestión y Políticas Públicas
Fono (562) 2978 4067, Fax (562) 2689 4987
www.mgpp.cl - mgpp@dii.uchile.cl
República 701, Santiago, Chile

Resumen

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

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

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

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

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

CAPITULO I. INTRODUCCION AL ESTUDIO DE CASO

1.1. Antecedentes de la investigación.

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

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

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

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

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

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

1 En adelante, la Convención.

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

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

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

1.2. Objetivos del estudio.

1.2.1. Objetivo general.

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

1.2.2. Objetivos específicos.

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

CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL: DISCAPACIDAD Y EMPLEO

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

Un primer enfoque con el que se abordó el tema de la discapacidad es el modelo de la prescindencia. Este modelo asocia la discapacidad con causas religiosas y se pueden distinguir en él dos submodelos: eugenésico y de la marginación. El primero, que es característico de la antigüedad clásica, pone énfasis en la perfección del cuerpo y legitima prácticas como el infanticidio. El segundo submodelo es conocido por sus características de marginación, en donde las personas con discapacidad eran objeto de burla o de diversión, recibiendo atención en pos de sus necesidades, preferentemente por parte de la beneficencia o de la caridad institucionalizada (Díaz Velásquez, 2009). En ambos casos, se asumía que las personas con discapacidad no contribuían a la sociedad, siendo concebidas como incapaces de trabajar y por lo tanto, abordando sus necesidades por acciones enfocadas en el asistencialismo (SENADIS et al., 2010).

Posteriormente surge el modelo médico - rehabilitador. Este se consolida a nivel internacional en el contexto de las guerras y los accidentes laborales. En este modelo se aborda la discapacidad desde una mirada tanto social como cultural (Palacios, 2008). considerando la discapacidad como el resultado de una enfermedad, trauma o estado de salud, reconociendo esta realidad como una condición que requiere de tratamientos médicos, los cuales debían ser proporcionados por los expertos del área de la salud. Bajo esta premisa, el tratamiento o la rehabilitación ha sido la base para generar en la persona una mejor adaptación o normalización al medio (SENADIS et al., 2010).

A partir del año 2001, la Organización Mundial de la Salud-OMS, plantea la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIF). A través de esta se produce un cambio desde la visión medio-biológica a una visión biopsicosocial, que considera la discapacidad un problema social, el cual resulta de la interacción de la persona que presenta alguna problemática de salud con el entorno. Es decir, *“la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”* (OMS, 2001, p. 22).

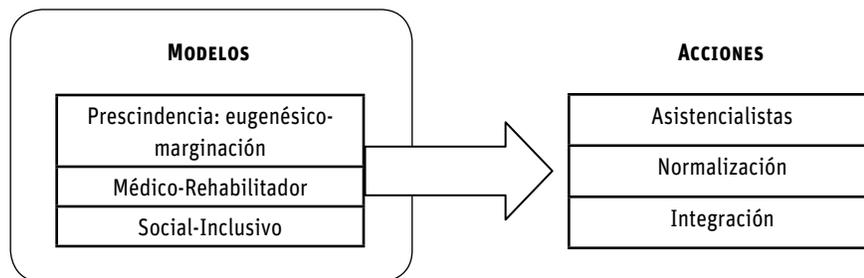
La finalidad de la CIF², es la de unificar y estandarizar el lenguaje pertinente, para servir de referencia en la descripción de la interacción entre funcionamiento y la discapacidad, desde el punto de vista de la condición de salud y su relación con los factores contextuales, tanto personales como ambientales o del entorno (OMS, 2001).

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

² La CIF, es un instrumento que da continuidad a uno anterior de la OMS, denominado Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías- CIDD (CIDD, 1980, citado en Maureira, 2008) y complementario a la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima revisión, abreviado como CIE-10 (OMS, 2001).

configura como una cuestión de derechos humanos” (Jiménez Lara, 2007, p.178 citado en Díaz Velásquez, 2009), es decir, implica considerar la dignidad, libertad (autonomía e independencia), igualdad de oportunidades y el respeto a las diferencias individuales (SENADIS et al., 2010).

Figura 1. Clasificación de modelos y tipo de acciones.



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

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

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas
- La no discriminación
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana
- La igualdad de oportunidades
- La accesibilidad
- La igualdad entre el hombre y la mujer
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad

La Convención presenta un correlato con la definición que actualmente promueve la CIF – OMS (2001), y se establece como un instrumento orientador de las políticas públicas que desarrollen los países para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad. Su ratificación, cristaliza la intención por parte del Estado de Chile, de avanzar normativamente en materia de legislación, institucionalidad y de políticas públicas que apunten a la inclusión y contribuyan a erradicar la discriminación a la que se han visto, en algunos casos, enfrentadas las personas con discapacidad en Chile.

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

2.2. Tipos de discapacidad: causas y características.

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

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

La categoría de deficiencias sensoriales, la componen la discapacidad visual, auditiva o de fonación. La discapacidad visual, es generada por alteraciones de la sensopercepción visual de las personas, lo que les genera limitaciones cuantitativas y cualitativas en la recepción, integración y manejo de la información visual (SENADIS et al., 2010). Con respecto a la discapacidad auditiva, se puede mencionar que una de las clasificaciones más utilizada está basada según los grados o intensidad de la deficiencia auditiva que presenta la persona, estableciéndose los siguientes grupos: deficiencia auditiva ligera, media, severa, profunda y, por último, la Cofosis, que es cuando la persona percibe en el nivel mínimo o casi nada por vía auditiva (BIAP, 1997 citado en SENADIS et al., 2010).

Cabe destacar, que dentro de las diferentes discapacidades sensoriales, se encuentran las personas tanto con deficiencia visual como deficiencia auditiva, conocida como sordo ceguera. No corresponde a la sumatoria de ambas deficiencias, sino a la relación que se manifiesta en una misma persona, por lo que no pueden ser

analizadas de manera independiente. Sus necesidades son distintas a las de las personas con solo un tipo de deficiencia sensorial, las cuales tienen que ver principalmente con la comunicación-orientación y con la movilidad (SENSE, s.f.).

Para el caso de la categoría de deficiencias físicas, la principal característica es la disminución de movimiento en una o en varias partes del cuerpo (SENADIS et al., 2010). Algunas de las dificultades que experimentan las personas con discapacidad física en su entorno, dependerán en gran medida de si estas pueden caminar por sí sola o si requieren de una silla de ruedas para trasladarse. En este caso, las ayudas técnicas, definidas como “*los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente*” (Ministerio de Planificación, 2010, p.3), implican un aporte significativo para la inclusión social de este grupo.

Discapacidad intelectual.

Al realizar un recorrido a la evolución del concepto de este tipo de discapacidad, se encuentra que, en el año 1921, la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR hoy AAIDD) y el Comité Nacional para la Higiene Mental de los Estados Unidos de América elaboraron en conjunto la primera versión del Manual sobre la Definición del Retraso Mental, evidenciando la presencia de un enfoque basado exclusivamente en el coeficiente intelectual. En el año 1959, se produce el primer cambio en la conceptualización, considerándose dentro de la definición, las capacidades de las personas para adaptarse a su entorno (Maureira, 2008).

Al llegar al año 1992, en la presentación de la novena versión del manual antes señalado, se evidenció un cambio significativo en esta conceptualización y que tiene relación con el cambio de paradigma “*desde una visión del retraso mental como rasgo absoluto manifestado únicamente por un individuo, a una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y su entorno*” (Maureira, 2008, p. 28). Describe además los sistemas de apoyo requeridos por las personas con discapacidad mental y extiende el concepto de comportamiento adaptativo hacia una especificación de áreas de habilidades concretas (Maureira, 2008). Luego, en el año 2002, la décima versión del manual desarrollado por la AAIDD, evidencia la incorporación del planteamiento de la discapacidad señalado por la CIF (2001), presentando una mirada multidimensional de la discapacidad intelectual, la que considera aspectos de la conducta adaptativa, salud, contexto e interacciones, participación y roles sociales (Navas et al., 2008).

La más reciente versión de este Manual corresponde a la undécima edición, realizada por un comité de dieciocho expertos internacionales y presentada durante el año 2010. En él se incorpora la primera definición del concepto de discapacidad intelectual. “*Se habla de discapacidad intelectual, cuando una persona presenta limitaciones significativas en su funcionamiento cognitivo junto con limitaciones en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas, siendo su edad de aparición anterior a los 18 años*” (AAIDD, 2010 citado en SENADIS et al., 2010, p.52).

Los apoyos requeridos por las personas pertenecientes a este grupo, para su real integración social, se centran en dos puntos. Por una parte, se encuentra el contexto, que se puede clasificar en tres niveles: el primero, correspondiente al entorno social más cercano de la persona con discapacidad; un segundo nivel, correspondiente

al barrio o comunidad; y un tercer nivel, a los patrones culturales, la sociedad, el país, incluyendo además las influencias sociopolíticas y las normas legislativas (SENADIS et al., 2010). Por otra parte, se encuentran las habilidades o capacidades de la persona con discapacidad para adaptarse a su entorno, las cuales deben ser identificadas y clasificadas en todas las dimensiones consideradas en la conceptualización de este tipo de discapacidad (habilidades intelectuales; conducta adaptativa, participación, interacción y roles sociales; salud; y contexto) (SENADIS et al., 2010). De esta manera, los apoyos requeridos por las personas con discapacidad intelectual, son aquellos recursos y estrategias orientadas a fortalecer el funcionamiento individual de este colectivo, a través de los servicios ofrecidos por profesionales o instituciones. Sus funciones pueden ser de diferentes tipos, entre ellos: amistad, planificación económica, ayuda en el empleo, ayuda en el hogar, acceso y utilización de la comunidad (SENADIS et al., 2010).

2.3. Organización Internacional del Trabajo: conceptos y recomendaciones.

Al realizar una revisión de carácter internacional a los organismos que investigan acerca de las personas con discapacidad y su relación con el empleo, surge de manera relevante la OIT, organismo perteneciente a Naciones Unidas, y definido como la “*institución mundial encargada de producir y supervisar las normas internacionales del trabajo*” (OIT, 2008). La OIT, es la única agencia perteneciente a Naciones Unidas, que está conformada de manera tripartita, con la finalidad de que los acuerdos establecidos reflejen efectivamente las opiniones tanto de los gobiernos, como de los empleadores y de los trabajadores. Ello, en la elaboración de las distintas normas, políticas y programas de la OIT y en especial, en la función de la promoción del trabajo decente³ (OIT, 2008).

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

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

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

Figura N°2. Objetivos del Programa de Trabajo Decente-OIT.

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

Específicamente, en el tema de la discapacidad y de la promoción del trabajo decente, la OIT reconoce el derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad, el cual intenta ser una referencia, que guíe a los países en la aplicación de las disposiciones existentes en las normas de la OIT y en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (O´Reilly, 2007).

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

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

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

También se mencionan recomendaciones en áreas como la participación en la comunidad, consideraciones especiales para la readaptación profesional en zonas rurales, la formación del personal especialista, la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al desarrollo de los servicios de readaptación profesional, contribución de las personas inválidas y sus organizaciones al desarrollo de los servicios de readaptación profesional y, por último, se realizan recomendaciones en el ámbito de la readaptación profesional como parte de los regímenes de seguridad social (OIT, 2008a).

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

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

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

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

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

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

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

El empleo protegido, surge como una opción para las personas con discapacidad a las que, por diversas razones, el empleo de trabajo abierto o competitivo, no resulta viable (severidad de su discapacidad o capacidad reducida para realizar un trabajo). Este tipo de empleo, es visto más como asistencia y servicio social, que como promoción del empleo o rentabilidad económica (O´Reilly, 2007).

En lo que se refiere a empleos subvencionados, que consisten básicamente en un trabajo remunerado con servicios de apoyo constante, se pueden encontrar diversas modalidades de empleo, como son: la colocación individual, los enclaves, los equipos móviles y las disposiciones en pequeñas empresas (O´Reilly, 2007). Estas alternativas, se caracterizan por una mejor adaptación al mercado, ya que combinan de mejor forma las oportunidades de empleo locales con un tipo particular de apoyo (Bellamy et al., 1986, citado en O´Reilly, 2007). Esta modalidad, ha sido considerada, por una parte, como una mejor alternativa en comparación con el empleo protegido, al ser más rentable tanto para los trabajadores, como para los empleadores y el resto de la sociedad (Saloviita, 2000, citado en O´Reilly, 2007), pero por otra, ha sido responsable de la generación de “*discriminación selectiva, es decir, eligen para participar en sus programas a personas con discapacidades menos graves*” (O´Reilly, 2007, p.81).

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

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

Otra forma de acceder al mercado del trabajo, en el caso de las personas con discapacidad, es el empleo en el sector público. Este se ha caracterizado por promover la igualdad de oportunidades, la eliminación de las barreras, la fijación de cuotas de puestos de trabajo, entre otras.

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

Entre las causas o motivos que pueden estar presentes o evidenciarse en de las personas con discapacidad, se encuentra principalmente, el riesgo de perder las prestaciones en el caso de ingresar a un empleo, lo que O´Reilly (2007) señala, como la “*Trampa de las prestaciones*” (O´Reilly, 2007, p.70). Además, están presentes otros motivos, como las dudas a inscribirse en el sistema de registro oficial de personas con discapacidad, la desmotivación generada a partir de la búsqueda infructuosa de un empleo, la imagen negativa que tienen de ellos mismos y la falta de información sobre las oportunidades de trabajo. Se aprecia que en general, entre las personas con discapacidad, el nivel educativo y de formación, es bajo e inferior que aquel con el que cuenta el resto de los trabajadores (O´Reilly, 2007).

Desde la perspectiva de los empleadores, las causas pueden relacionarse, por una parte, con los costos en que se incurriría en el caso de que sea necesario realizar alguna adaptación en el lugar de trabajo, los accidentes y el pago de seguros, en caso de ocurrir un evento de este tipo (O´Reilly, 2007). La toma de decisión por parte de los empleadores para contratar a personas con discapacidad, se relaciona más con la percepción que el empleador tenga de la productividad asociada a sus habilidades, que a sus capacidades para realizar un trabajo (Acción RSE, 2005).

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

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

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

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

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

CAPITULO III.

CARACTERIZACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

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

Características generales de la población con discapacidad en Chile.

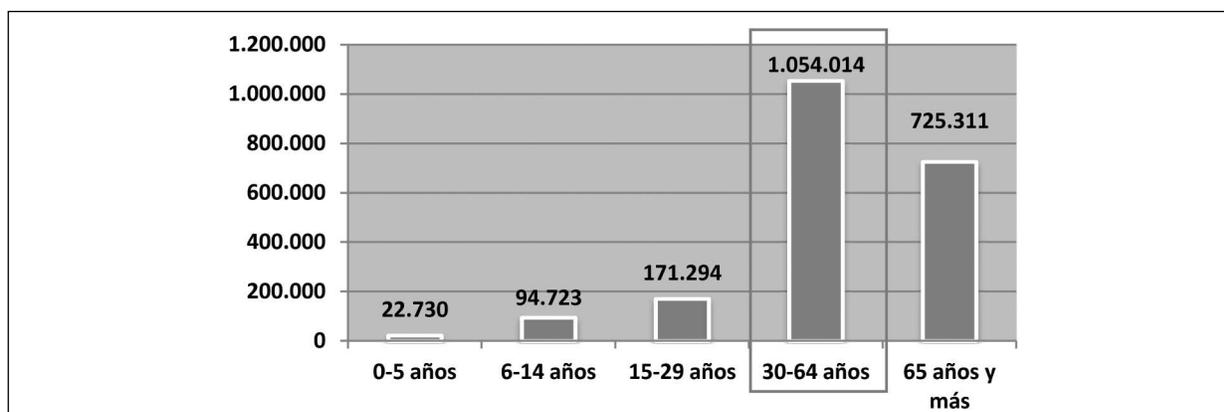
En primer lugar, es necesario indicar que el Estudio Nacional de la Discapacidad, agrupa y presenta las deficiencias en siete grupos. A saber: físicas, visuales, auditivas, intelectuales, psiquiátricas, viscerales y múltiples. Esta clasificación responde a la intención estadística del mismo y a lo planteado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

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

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

El Gráfico N°1 muestra la distribución de la discapacidad según rangos de edades, evidenciándose una fuerte concentración en el tramo entre 30 y 64 años de edad, agrupando el 51% de la población total con discapacidad. Este tramo, es relevante para este estudio de caso, ya que concentra la mayor cantidad de personas con discapacidad, las cuales estarían en una edad económicamente activa.

Gráfico N°1. Discapacidad según rangos etáreos ENDISC-2004.



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

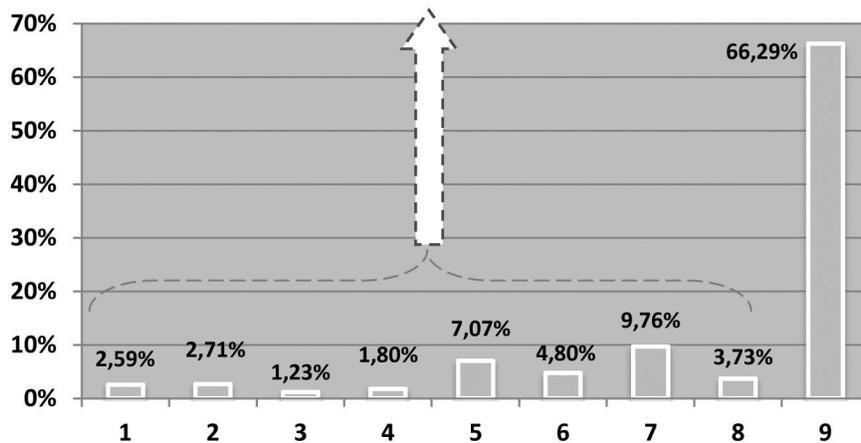
En relación a la condición socioeconómica de las personas con discapacidad en general, el estudio señala que el 39,5% de esta población presenta condiciones socioeconómicas bajas, encontrándose un 55,4% de ellas en situación media y el 5,1% restante, en condición media alta- alta.

A su vez, se advierte que en relación al ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, la ENDISC (2004) presenta diversa información que sirve para caracterizar los tipos de actividades y condiciones laborales del colectivo. Por una parte, se observa que si bien en Chile, la población total mayor de 15 años, que realiza trabajo remunerado asciende a un 48,1%, cuando se compara este indicador en torno al total de población con discapacidad mayor de 15 años, solo el 29,2% de estas (569.745 personas) realizan trabajo remunerado, lo que muestra una diferencia de casi 20 puntos porcentuales entre ambos grupos (ENDISC, 2004). Por otra parte, al realizar un análisis de manera desagregada al grupo de personas con discapacidad, según rangos de edades, se aprecia que en todos los tramos, prevalece el grupo de personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado.

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

Al revisar los datos entregados por el estudio, en relación al tipo de actividad que desarrollan las personas con discapacidad, estos dan cuenta que más de la mitad de las personas con discapacidad, que son jefes de hogar, son trabajadores no calificados, específicamente con un porcentaje igual al 66.29%, cifra significativamente mayor que las actividades restantes, que presentan porcentajes inferiores al 10% (Gráfico N°2).

Gráfico N°2. Personas con discapacidad jefes de hogar por tipo de ocupación o trabajo ENDISC-2004

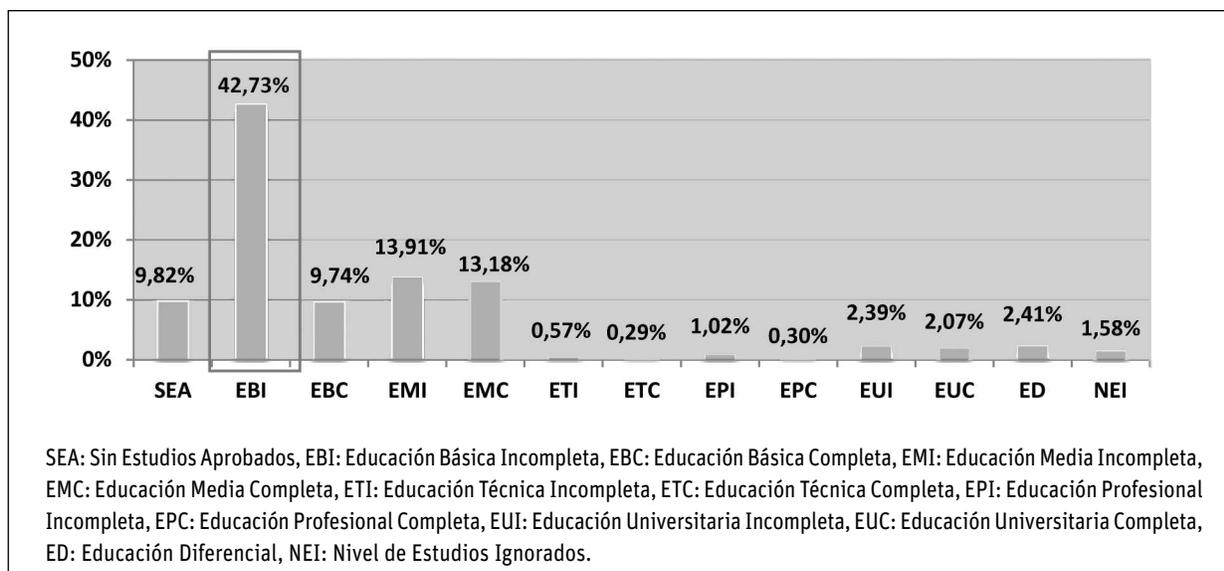


1: Miembros poder ejecutivo, cuerpos legislativos y pers. directivo de la administración pública y empresas. 2: Profesionales científicos e intelectuales. 3: Técnicos y profesionales de nivel medio. 4: Empleados de oficina. 5: Trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercado. 6: Agricultores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

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

Por otra parte, según lo señalado por la ENIDSC (2004) en relación a los niveles educacionales de las personas con discapacidad, se observa que estos son bastante bajos, indicando que cerca del 10% del total, no tiene ningún año de estudio aprobado, que el 13,18% cuenta con educación media completa y que menos del 5% ha logrado acceder a la universidad. El porcentaje que caracteriza mayormente a este colectivo, en términos educativos, asciende a un 42%, y corresponde a aquellos que no han conseguido completar la educación básica, lo que equivale a 883.709 personas (Gráfico N°6).

Gráfico N°3. Distribución porcentual de la discapacidad, según el nivel de estudios. ENDISC-2004



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

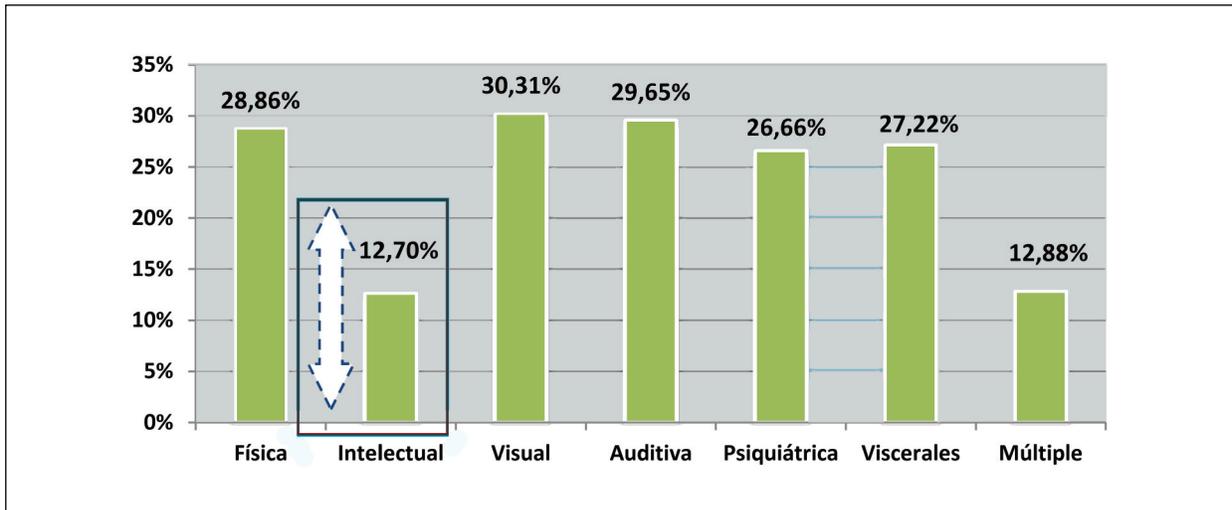
Caracterización de las personas con discapacidad intelectual.

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

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

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

Así, en el Gráfico N° 4, se muestra el porcentaje de personas que realizan trabajo remunerado, según los tipos de deficiencias. Se aprecia que la categoría de agrupa a las personas que poseen una deficiencia de tipo intelectual, presenta el menor porcentaje de participación en el mercado del trabajo remunerado, cifra equivalente a un 12,7% del total de personas con discapacidad de tipo intelectual que realizan trabajo remunerado, en comparación con las restantes categorías, cuyos porcentajes de participación presentan valores cercanos al 30%.

Gráfico N° 4. Porcentaje de personas con discapacidad que realizan trabajo remunerado, según tipo de deficiencia.

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

CAPITULO IV.

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

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

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

En la década de los noventa, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad⁴. A pesar de que este instrumento no se constituía en vinculante, sirvió de base para la formulación de políticas públicas orientadas en la materia (Naciones Unidas, 1993). En este contexto, en el año 1994 en Chile y bajo la inspiración en el Plan de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (BCN, 2010, p.28), se promulga la Ley 19.284, que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad. Su objetivo es *“establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la constitución y las leyes reconocen a todas las personas”* (Ministerio de Planificación, 1994, p. 1).

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

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

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

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

de una línea base, que sirviera de diagnóstico y planificación de la oferta pública en discapacidad (Ministerio de Planificación et al., s.f.).

Durante el año 2008, la Convención y su protocolo facultativo, son aprobados por el Congreso Nacional de Chile y ratificados frente al Secretario General de las Naciones Unidas (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008). Con este hecho, el Estado plasma el compromiso adquirido, en medidas relevantes en materia institucional y jurídica, cuyo principal resultado es la creación de la Ley N°20.422, promulgada el 03 de Febrero del 2010, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Su objetivo, señalado en el Art. 1º, es *“asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”* (Ministerio de Planificación, 2010).

La Ley N°20.422 (Ministerio de Planificación, 2010) contempla cinco principios rectores, los cuales deben cumplirse al momento de su aplicación. Estos son: Vida Independiente, Accesibilidad Universal, Diseño Universal, Intersectorial y Participación y Diálogo Social.

Con la promulgación de esta Ley, se crea una institucionalidad acorde a este nuevo escenario y a sus exigencias. Esta institucionalidad tiene por objeto velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad a través de la asesoría, la coordinación intersectorial y la ejecución de políticas públicas. Para ello, cuenta con tres figuras organizacionales: una primera referida al Comité de Ministros⁵; una segunda que se instala a través de un Consejo Consultivo⁶; y, por último, una tercera configurada en el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), el cual reemplaza al anterior Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

En relación al Trabajo Decente y su implementación a nivel nacional de los Estados miembros de la OIT, en el año 2008, el Gobierno de Chile elabora el Programa Nacional de Trabajo Decente⁷, el cual identifica cuatro áreas temáticas para el desarrollo del concepto en el país, las cuales son: trabajo infantil, género en las políticas de empleo, empleo juvenil y temas de seguridad y salud en el trabajo. No se observan medidas específicas que apunten a eliminar barreras o a generar facilidades de acceso al trabajo decente para personas con discapacidad (OIT, 2008b).

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

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

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

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

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

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

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

En concordancia con esto, el FONADIS creó tres programas que se mantienen vigentes hasta la fecha (SENADIS 2011a, 2011b y 2011c): el Fondo Nacional de Proyectos, actualmente denominado Fondo Concursable; el Programa de Entrega de Ayudas Técnicas; y el Programa de Intermediación Laboral, conocido también como la Oficina de Intermediación Laboral-OIL.

El objetivo del Programa de Fondos Concursables, en su Área de Trabajo, es financiar total o parcialmente iniciativas de proyectos que incentiven la inserción laboral, la capacitación, emprendimientos o empleos por cuenta propia y la promoción de medidas de acción positiva para brindar oportunidades de acceso al empleo dependiente para las personas con discapacidad. Para ello dispone de dos líneas de acción: Empleo Dependiente y Empleo Independiente o Microemprendimiento. El primero, apoya financieramente el desarrollo de actividades laborales a través de Talleres Protegidos, Empleos con Apoyos y Empresas Sociales. La segunda línea de acción, se centra en promover oportunidades empresariales, generación de empresas propias, constitución de cooperativas, entre otras (SENADIS, 2011b).

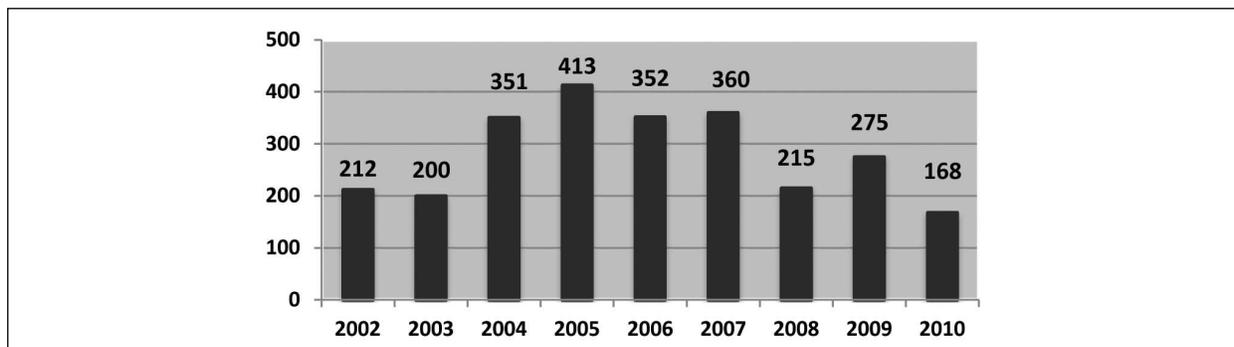
El segundo Programa creado, se denomina Ayudas Técnicas. Está orientado a financiar parcial o totalmente ayudas técnicas⁸ con la finalidad de mejorar las posibilidades de participación social de las personas con discapacidad. En la época del FONADIS, se priorizó en el área laboral a aquellas personas con discapacidad que se encontraban bajo el riesgo de perder su empleo, que se encontraban desocupados o buscando un trabajo remunerado (FONADIS, 2006). Actualmente, está dirigido a personas con discapacidad de escasos recursos o a instituciones que atienden a este grupo de personas (SENADIS, 2011a).

El Programa de Intermediación Laboral (OIL), fue creado en el año 2002 con el objetivo de brindar asesorías técnicas de manera directa, respecto a las normativas, mitos, prejuicios y condiciones que contribuyen o dificultan la efectiva colocación laboral de personas con discapacidad (FONADIS, 2006). Actualmente, este programa se encuentra a cargo del SENADIS, el cual realiza el acercamiento de la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y público. Es relevante esta acción de intermediación, ya que establece vínculos permanentes tanto con el empleador como con los propios trabajadores y trabajadoras.

⁸ Ayudas Técnicas, es definido por SENADIS, en la página web del programa como “cualquier producto fabricado especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones y restricciones en la participación de las personas con discapacidad (Senadis, 2011a).

Brindan un servicio de evaluación de sus potencialidades, orientación e intermediación laboral, buscando el puesto de trabajo más acorde a sus características e intereses particulares del trabajador con discapacidad (SENADIS, 2011c).

Gráfico N° 5: Colocaciones periodo 2002-2010. Programa OIL FONADIS-SENADIS.



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

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

Para la elaboración del PLANDISC, se conformaron mesas interministeriales, que además de los aportes entregados para la construcción del plan, establecieron compromisos por Ministerios y sus servicios asociados.

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

El primer programa, consiste en la elaboración de la propuesta de política nacional de la discapacidad, para el periodo comprendido entre los años 2010-2018. Esta propuesta de política, que comenzó en el año 2009, fue validada por la ciudadanía y expertos en discapacidad y políticas públicas, se encuentra terminada y estaba contemplada su aprobación por parte del comité de ministros, para el año 2011. El segundo Programa, el Plan Nacional de la Discapacidad, tiene por objeto desarrollar un nuevo plan nacional, que incluya los aportes levantados y validados desde la sociedad civil de diferentes regiones del país. El tercero, hace referencia a la realización de un nuevo Estudio Nacional de Discapacidad. Este estudio fue reformulado en su metodología, debido a la existencia de información proveniente desde otras fuentes de datos y por el costo contemplado en su realización. En este sentido, no se ha considerado realizar una nueva encuesta, sino que se ha acordado la integración de bases de datos existentes en el país, a partir de estudios, encuestas y censos realizados entre los años 2000 y 2010 (SENADIS, 2011d).

CAPÍTULO V

MARCO METODOLOGICO

5.1. Etapas de la investigación.

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

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

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

En el segundo momento del trabajo de campo, se consideraron cuatro de los seis informantes que participaron de la etapa previa, manteniendo los ámbitos de representación señalados. En esta parte, se modelaron los factores identificados en el primer momento en una estructura jerárquica, la cual fue validada como representativa por los cuatro informantes que participaron de esta etapa del trabajo de campo. A su vez, se elaboró un diccionario de conceptos que exponía lo que sería entendido por cada uno de los factores que conformaron dicha estructura, el cual fue entregado a los informantes al momento de la entrevista, para facilitar la aplicación de la metodología.

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

La tercera etapa, consistió en el procesamiento y análisis de los hallazgos obtenidos desde el trabajo de campo realizado, tanto en el primer momento del levantamiento de los datos cualitativos como en la integración

cuantitativa con la metodología AHP y a la luz de los elementos recogidos desde la etapa de análisis documental y de sistematización de datos cuantitativos obtenidos del análisis de la ENDISC.

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

5.2. Diseño metodológico del trabajo de campo.

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

Las preguntas orientadoras para responder a los distintos objetivos específicos fueron las siguientes: ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de las políticas públicas en materia de inserción y mantenimiento en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual?; ¿Cuáles son los factores que se reconocen como prioritarios para la inserción y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral en Chile?; ¿Cuáles son los elementos que deben considerar las políticas públicas de inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual que permitan mejorar su eficiencia y resolver las debilidades?

La elección de estos informantes claves, se guió en base a un muestreo intencionado por criterios, los cuales se presentan en el cuadro N°2.

Cuadro N°2. Criterios de elegibilidad de los informantes según sus ámbitos.

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

Fuente: Elaboración Propia.

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

Entrevista en Profundidad de Corte Semi-estructurado. Este tipo de entrevista, fue utilizada en el primer momento del levantamiento de los datos. Por su carácter flexible, permitió visualizar ideas emergentes, que fueran relevantes para el estudio. Seguidamente, cada una de las entrevistas fue **transcrita**, conformando un corpus de texto, el cual fue analizado por medio de la **técnica** de análisis de contenido. Se empleó esta técnica,

en tanto entrega la posibilidad de combinar la observación y la interpretación de los datos, permitiendo de esta forma extraer, en ciertas ocasiones, inferencias o explicaciones desde los relatos (Abela, s.f.).

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

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

En este contexto, el análisis fue realizado por medio de la utilización de la escala de prioridad para cada elemento de la estructura y por cada uno de los informantes, y de manera integrada, a través de la aplicación de medias geométricas.

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

El mapa de análisis fue construido en base a los elementos identificados durante el proceso de análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo, en base a los resultados de la ENDISC. En este sentido, se identificaron ciertas dimensiones para el análisis y, en el marco de ellas, determinados tópicos para orientar la observación. Ello, no obstante, permitiendo que emergieran libremente categorías de análisis, a la luz de los tópicos que conformaron el mapa que se presenta en el cuadro N°3.

Cuadro N° 3. Mapa de análisis.

DIMENSIÓN	TÓPICOS
Características de las políticas públicas y del mercado laboral	Descripción del funcionamiento del mercado laboral en materia de discapacidad intelectual.
	Identificación de los actores y su rol en materia de inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.
Institucionalidad	Identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.
	Identificación e incidencia de las dinámicas de conducta y códigos de comportamiento que facilitan y/o dificultan la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.
	Identificación y funcionamiento de los mecanismos de resguardo y exigibilidad del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual.
Educación y formación para el trabajo	Identificación de las prácticas en que se recogen las motivaciones e intereses personales de las personas con discapacidad intelectual.
	Descripción de las fortalezas y debilidades en los procesos de habilitación socio laboral.
	Descripción de los procesos de capacitación para el oficio y de mantención en el puesto de trabajo para las personas con discapacidad intelectual.
Factores relevantes	Síntesis de los factores reconocidos como relevantes para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

5.4. Consideraciones metodológicas.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis cualitativo

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

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

Según los entrevistados, en el sector empresarial se aprecia una apertura por parte de algunas empresas hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A pesar de ello, se indica que aún falta por avanzar en materia de inclusión laboral, desde la visión de un proceso que implica un cambio cultural.

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

Una de las razones para la falta de aceptación de este tipo de apertura empresarial, sería que las empresas nacionales desconocen los ámbitos de la RSE y sus implicancias. Son más bien empresas extranjeras con filiales o instalaciones en el país quienes conocen y trabajan con esta perspectiva. En este tipo de estrategias de responsabilidad social, los temas están más orientados a objetivos medioambientales que a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

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

Las ideas de los expertos convergen en señalar la importancia de vincular a la persona con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo adecuado. El empleo debería responder a las necesidades reales de la empresa, según su estrategia de negocio, y a las habilidades, competencias laborales y al grado de discapacidad del trabajador.

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

Desde el ámbito de la sociedad civil y del organismo internacional, son reiteradas las reflexiones sobre los beneficios que aportarían las personas con discapacidad intelectual en el entorno laboral. Se mencionan

y reconocen atributos como: su bajo ausentismo, una baja tasa de accidentabilidad, mayor compromiso con la empresa, menor rotación de los trabajadores, su contribución a un mejor clima laboral, su honestidad y la honradez. También surgen, pero en menor medida, elementos refiriéndose a que existiría un nivel igual o incluso superior de productividad de parte de las personas con discapacidad, en ciertos puestos de trabajo.

Los entrevistados del ámbito de la academia y de la sociedad civil vinculada a fundaciones, si bien reconocen los atributos planteados, afirman la disconformidad con la utilización de estos por parte del sector empresarias como argumento para la contratación de una persona con discapacidad. Se perciben sesgos de asistencialismo o de beneficencia, ya que se trata de resaltar las cualidades de las personas con discapacidad intelectual, como su honradez o lealtad y pocas veces se habla de productividad, desempeño o competencias laborales idóneas.

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

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

Las reflexiones de parte de los informantes tienden a ser coincidentes, en una mirada de carácter tripartito, conformado por el Estado, la empresa y la sociedad civil. Los entrevistados concuerdan que es responsabilidad tanto del Estado, la empresa y la sociedad civil, la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Emergen desde los relatos, conceptos asociados a una “responsabilidad compartida”, y que dan cuenta de “deberes”, “responsabilidades” y de “diálogo tripartito”. Sin embargo, no se explicita la forma de relacionarse, aludiendo a la falta de coordinación entre estos actores y entre los integrantes de redes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

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

Al analizar en forma separada estos tres actores, el Rol del Estado es descrito como preponderante y garante de los derechos de las personas con discapacidad, a través de la generación de regulaciones y supervisiones adecuadas. Este debería mantener un diálogo tanto con la sociedad civil como con la empresa, a fin de garantizar los derechos de las personas y fomentar el desarrollo empresarial. Se reconoce que debería transversalizar la problemática de la discapacidad en general y, en particular, el de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en todas las instancias públicas.

Uno de los entrevistados de la sociedad civil, señala que si bien el Estado es quien debe otorgar garantías para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, también debiera otorgarle

garantías al sector empresarial, para “acompañar el riesgo” que se asumiría en la contratación de una persona con discapacidad. La incertidumbre sobre la productividad y a los costos de los posibles ajustes, deberían ser asumidos de manera conjunta entre la empresa y el Estado.

Los expertos provenientes del ámbito de la sociedad civil (fundación) y desde la academia, señalan a la familia como actor fundamental, presente en todos los procesos de la vida de la persona con discapacidad (educación, habilitación, formación, inclusión laboral), cuya actuación puede facilitar u obstaculizar la inclusión laboral, dependiendo de las características del apoyo otorgado (autonomía o sobreprotección). La familia debería tener tanto el conocimiento como el manejo de ciertas condiciones necesarias para una buena inclusión laboral del familiar con discapacidad, en sintonía con la conceptualización actual de la discapacidad.

Las organizaciones “de y para” personas con discapacidad, tendrían el rol de contribuir al cambio cultural en la sociedad, a través de la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, internalizando los conceptos de inclusión, en el ámbito de los derechos. Esto quiere decir, dejar de lado actitudes de tipo asistencialistas.

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

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

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

Intermediación laboral, un elemento emergente.

Se advierte un consenso entre los entrevistados, respecto al rol de la intermediación laboral. Esta cumpliría un papel relevante en la inclusión y mantención de las personas con discapacidad intelectual en un puesto de

trabajo. Actualmente, la intermediación laboral de personas con discapacidad puede realizarse por agencias del Estado (OIL) o del sector privado, incluyendo a organizaciones de la sociedad civil, como fundaciones.

Según la opinión de diversos entrevistados, particularmente aquellos provenientes del área de la sociedad civil (fundación) y la academia, el profesional que realiza la intermediación ejerce un rol protagónico, pues su desempeño como intermediador puede facilitar u obstaculizar la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

La colocación exitosa de una persona con discapacidad intelectual, estaría condicionada por la calificación del profesional que realiza la intermediación en dos temáticas: la discapacidad y el mercado laboral. Primero, en el tema de la discapacidad, la calificación se entendería no solo en términos de conocimiento sobre normativas y redes de apoyo para la inserción laboral en materia de discapacidad, sino también acerca de las distintas deficiencias y necesidades que pueda tener la persona con discapacidad intelectual. Segundo, en relación al mercado laboral, el profesional debe estar calificado no solo acerca de las oportunidades de empleo, sino que además en orientación vocacional para las personas con discapacidad intelectual. La mantención de la persona con discapacidad intelectual en un puesto de trabajo, depende de la colocación en un empleo adecuado a las características reconocidas en esa persona.

Según la opinión de los expertos, para obtener un proceso exitoso de intermediación⁹, inserción y mantención laboral de una persona con discapacidad intelectual, se requiere de responsabilidades compartidas. Primero, existiría una responsabilidad en los profesionales u oficinas intermediadoras provenientes tanto desde el sector público como del privado, referida principalmente en el inicio del proceso y en la acción de los profesionales para acercar la oferta con la demanda laboral. Segundo, una responsabilidad de la empresa, la que sería comprendida como un proceso de preparación, con la finalidad de entregarles a los trabajadores con discapacidad intelectual, un trato similar como a cualquier otro trabajador. Para lograr esto, sería necesario capacitar a empleadores y trabajadores, previa y posteriormente a la incorporación de una persona con discapacidad intelectual.

6.1.2. Institucionalidad

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

Según la opinión de los expertos, un primer elemento favorecedor de la inclusión laboral de personas con discapacidad, es el avance obtenido en los últimos 20 años en materia legislativa sobre discapacidad, específicamente la Ley 19.284 y posteriormente la Ley 20.422. Se reconoce como un avance, que la legislación vigente contenga mayores indicaciones con respecto a la inclusión laboral.

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

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

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

Desde la percepción del representante del Estado, se observa que la ausencia de políticas públicas diferenciadas según las distintas discapacidades, perjudicaría a las personas con discapacidad intelectual. En el caso de la medida establecida sobre la contratación de personas con discapacidad en organismos del Estado, la falta de formación de las personas con discapacidad intelectual, no les permitiría llegar hasta la instancia de decisión de un proceso de selección, lo que las dejaría sin oportunidades de postulación. En relación al financiamiento de ayudas técnicas, se indicaría que no existe una definición ni financiamiento de ayudas para las personas con discapacidad intelectual, al contrario de las ayudas técnicas para las personas con discapacidad física, auditiva o visual.

Un segundo elemento identificado a partir de lo señalado por los entrevistados, es la dualidad que existiría entre el discurso que lleva incorporado el nuevo enfoque de derechos presente en la legislación vigente y la práctica efectiva de este enfoque. Un ejemplo de esto es la ley 18.600, que Establece Normas sobre los Deficientes Mentales, la cual presentaría una debilidad en relación al enfoque de derechos, evidenciando claros abusos, como se aprecia en la opinión de los expertos provenientes desde el Estado y de la sociedad civil (fundación). El empleador tiene la posibilidad de pactar libremente el sueldo con la persona con discapacidad intelectual, sin resguardar el derecho de un salario mínimo.

Las áreas de salud y educación están marcadas por este tipo de diferencias entre el discurso y la práctica, reflejándose esta dualidad en las políticas y programas desarrollados por ambos sectores. Si bien en sus objetivos incorporan los nuevos paradigmas y enfoques, en la práctica, su implementación y resultados difieren de ellos. Lo anterior sería relevante para el ámbito laboral, ya que estas áreas se vinculan a través de la formación de la persona con discapacidad.

Una tercera idea que surge de manera generalizada en la reflexión de los expertos, tiene relación con la ausencia de elementos o vacíos legales, respecto a tres temas específicos. El primero tiene que ver con la falta de legislación respecto a los incentivos, subsidios u otro mecanismo dirigido a la persona con discapacidad intelectual o a la empresa, que facilite la contratación de personas con discapacidad. El proceso de colocación en un puesto de trabajo, conlleva un costo para la empresa, un riesgo que no tendría que asumir solo, sino con apoyo del Estado. Las opiniones convergen al señalar que los incentivos serían el complemento a la apertura de oportunidades generadas desde la empresa y lo que contribuiría a la mantención en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad.

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

El segundo elemento es la provisión de un servicio de transición entre la salida del área educativa y la inclusión al mundo laboral. La inexistencia de una figura legal y de regulaciones respecto a los talleres laborales, entendidos estos como un proceso de transición, dejaría sin opciones a muchos jóvenes que salen de la etapa escolar, o a personas adultas que requieren de una formación y habilitación para su incorporación al mercado laboral.

Los talleres productivos, laborales o protegidos existentes, en la práctica, no son efectivamente productivos y tampoco existe una figura legal para crearlos, mantenerlos y supervisarlos, permaneciendo al alero de fundaciones, organizaciones sociales, entre otras. Se indica, que distintas organizaciones vinculadas a las personas con discapacidad intelectual, interesadas en brindar este servicio, deben buscar figuras legales para su realización, presentando muchas debilidades tanto legales como económicas, así como una difícil mantención de la organización o la falta de coherencia en sus objetivos, con respecto al enfoque de derechos.

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

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

En síntesis, desde el análisis de los relatos, acerca de la identificación e incidencia de las condiciones generadas en el sector público y privado para la inserción y mantención laboral de las personas con discapacidad intelectual, se advierte que existen condiciones formales de variado tipo, que obstaculizarían o favorecerían la incorporación de las personas con discapacidad intelectual al mercado laboral.

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

En el marco de las condiciones informales (conductas y comportamientos de la sociedad en general), y ante la pregunta sobre cuáles son los aspectos facilitadores y obstaculizadores en la inserción y mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual, se presentan consensos en las apreciaciones de los expertos.

En su mayoría, las opiniones advierten conductas referidas a la familia, a la empresa, a las mismas personas con discapacidad, a las organizaciones de y para persona con discapacidad, y en una menor medida a

los profesionales tanto del área de salud, educación, formación, intermediación, entre otros. De manera aislada aparecen también las conductas de la prensa.

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

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

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

Esto contrasta con la visión planteada por los representantes del Estado y de la sociedad civil, en relación a la experiencia del trabajo en Red de algunas agrupaciones¹⁰, señalando que esta actitud asistencialista, está disminuyendo considerablemente. Un facilitador sería la participación más activa por parte de las agrupaciones en la difusión de los derechos de las personas con discapacidad entre sus pares y hacia el resto de la sociedad, visibilizando la temática de la discapacidad, y haciéndola más cercana a las personas.

En relación a las conductas y actitudes presentes en el sector empresarial, se aprecia desde las opiniones de los expertos de los ámbitos de la academia, de la sociedad civil y del organismo internacional, que estas conductas responden a la existencia de mitos y prejuicios en torno a las personas con discapacidad intelectual. Se consideran mitos, la idealización de las personas con discapacidad en relación a un mejor nivel de producción en ciertos puestos de trabajo, porque, entre otras cosas, no se distraen. Por otra parte, en el sector empresarial, se encontrarían el mal desempeño y por consecuencia, una baja en la productividad.

Lo anterior es fruto de la falta de conocimiento acerca de la temática de la discapacidad en el sector empresarial. La capacitación a los trabajadores y a las jefaturas para que aumenten su nivel de conocimiento

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

sobre el tema, podría disminuir las incertidumbres que rodean al proceso de contratación de un trabajador con discapacidad y mejoraría el trato para con él al interior de la empresa. Las vivencias con las personas con discapacidad intelectual serían la mejor forma de derribar los mitos y prejuicios presentes en la sociedad.

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

Se indica, en el relato perteneciente a la academia, que al no existir procesos de habilitación para la persona con discapacidad y su familia, la autonomía de las personas con discapacidad intelectual se hace más difícil. En los casos en que se adquiera motivación e interés por trabajar, esto entregaría a la persona con discapacidad intelectual, una actitud positiva que facilitaría su inserción laboral.

Además, otro de los elementos que facilitarían la incorporación de persona con discapacidad intelectual al mercado laboral, serían sus características positivas de índole social, es decir, mejoran el clima laboral, son apreciados por sus compañeros, los trabajos rutinarios o de alta rotación son favorables para su comportamiento y desarrollo psicológico, entre otras.

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

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

Una primera idea que se articula desde los relatos, entre los entrevistados del ámbito de la academia y del Estado, hace referencia a la Constitución Chilena y a la igualdad de derechos incluyendo el derecho al trabajo, indicando que este sería el instrumento al cual se debería apelar para exigir su resguardo, por parte de las personas con discapacidad. Las reflexiones provenientes del ámbito académico y de la sociedad civil, plantean que los mecanismos para exigir el derecho al trabajo y cualquier otro derecho de las personas con discapacidad intelectual, debería ser el mismo que para todas las personas.

Se aprecia la existencia de una relación entre la exigibilidad de los derechos por parte de las personas y el cumplimiento del Estado, tanto en reglamentación y regulación, como en fiscalización, incluso dentro de los organismos del aparato público, siendo menor la posibilidad de exigencia de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, si el grado de cumplimiento por parte del Estado es mínimo.

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

6.1.3. Educación y formación para el trabajo

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

Las apreciaciones de los entrevistados, acerca de la forma en cómo se recogen las motivaciones de las personas con discapacidad intelectual, vinculadas al área de su formación para el trabajo, se articulan en términos generales, en torno a dos aspectos: el primero, relacionado con el contexto en donde se recogen estos intereses, los cuales corresponden, mayormente, a las organizaciones que efectúan la habilitación laboral (escuela, taller laboral, entre otros). La identificación se realiza mediante evaluaciones por parte de los profesionales y su posterior derivación hacia el área de interés. Desde lo planteado por los expertos, se extrae que una etapa relevante en este proceso es el ajuste de las expectativas de la personas con discapacidad intelectual, tanto en términos de las opciones de capacitación disponibles, como a los requerimientos de mano de obra del momento.

El segundo aspecto, tiene relación con la idea que las personas con discapacidad intelectual presentan intereses restringidos en lo relativo a las opciones de formación y trabajo. Sin embargo, se muestran diferencias al momento de señalar la causa. La primera idea que surge, desde la opinión de uno de los representantes de la sociedad civil, es que a mayor grado de discapacidad intelectual, los intereses se encontrarían más restringidos. La segunda idea planteada, también desde un representante de la sociedad civil, se vincula con una diferencia según el nivel de ingresos, existiendo mayor diversidad de intereses en las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a familias de más altos ingresos y una menor diversidad en aquellas pertenecientes a un bajo nivel de ingresos. Un tercer elemento explicaría que una menor diversidad de intereses en las personas con discapacidad intelectual, se debe a una noción restringida de oportunidades educacionales, habilitadoras y de capacitación, tanto en relación a los tipos de empleos como a los grados de severidad de las personas con discapacidad intelectual.

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

A partir de las opiniones provenientes de los ámbitos de la academia, de la sociedad civil y del Estado, se observa que una de las mayores debilidades en los procesos de habilitación socio-laboral, sería la ausencia de un vínculo entre educación y trabajo. El sistema educacional debería habilitar social y laboralmente a las personas con discapacidad intelectual, pero ello no estaría sucediendo o se realizaría de manera desigual. Esta desigualdad, se reflejaría en la oferta educacional según el nivel socioeconómico y la calificación de los profesionales presentes en el área educacional.

Los profesionales no están orientados a procesos de inclusión social y laboral, sino que hacia procesos rehabilitadores. Lo anterior, podría ser una de las explicaciones a la falta de herramientas sociales y laborales de las personas con discapacidad intelectual, una vez egresados del sistema educacional y el retraso en la formación laboral.

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

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

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

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

Sin embargo, y en menor medida, se indica que existen instancias de formación, pertenecientes a fundaciones, las cuales serían un aporte significativo para la adquisición de competencias laborales por parte de las personas con discapacidad intelectual. Muchas de estas son reconocidas como las Oficinas Técnicas de Capacitación-OTEC´s que trabajan y se han especializado en la capacitación a personas con discapacidad. Su éxito se debería a la calificación de los profesionales y de las metodologías empleadas para los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Existen otras opciones de capacitación brindadas por el Estado, a través del Servicio Nacional de Capacitación- SENCE, que las propias fundaciones gestionan para lograr adjudicarse cursos, y de esta manera, capacitar a las personas con discapacidad intelectual. Se advierte, desde el relato de uno de los expertos de la sociedad civil, que si bien se encuentran profesionales calificados en los temas técnicos, se percibiría una debilidad en relación a ciertos aspectos en las metodologías de enseñanza. La contratación de una OTEC especializada en discapacidad resulta fundamental para la adquisición de los aprendizajes, pero estas no son suficientes. Se menciona la importancia de disponer de talleres laborales, señalándose que mostrarían buenos resultados, como un proceso de transición entre la educación y el mercado laboral.

Los niveles de capacitación para el oficio estarían directamente relacionados con los grados de habilitación socio-laboral que tenga la persona. El rol que debería tener el sistema educativo, en lo que se refiere a la adquisición de habilidades para el trabajo, debiese ser fortalecido y vinculado con el mundo del trabajo.

En el plano específico de la capacitación de las personas con discapacidad intelectual y de su relación con la presencia de ayudas técnicas, se observa desde los relatos que estas podrían operar como facilitadores de la adquisición e internalización de las competencias laborales. Las personas con otro tipo de discapacidades poseen ayudas técnicas e instancias de adquisición de estas. No obstante, no existe un símil para las personas con discapacidad intelectual.

En lo relativo al mantenimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual, se menciona que los dispositivos de seguimiento y acompañamiento serían claves para una buena inserción en el puesto de trabajo y para su mantención en él. Un acompañamiento en la etapa inicial, resultaría relevante para su adecuada inserción, con una disminución gradual del acompañamiento hasta que la persona pueda desenvolverse de manera independiente, en reconocimiento de sus propias capacidades en el puesto de trabajo. Sin embargo, de acuerdo a las opiniones provenientes desde los ámbitos de la academia y de la sociedad civil, se debería considerar además, los ajustes de estos acompañamientos, al contexto de cada empresa.

Una idea que surge de lo planteado por los expertos, se relaciona con la necesidad de crear talleres protegidos para aquellas personas con discapacidad intelectual severa, que requieran de procesos de formación más prolongados.

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

6.1.4. Factores relevantes.

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

Figura N°3. Factores relevantes para la inserción y mantención en el mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

FAVORECEN	OBSTACULIZAN
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 20.422 • Responsabilidad Social empresarial-RSE • Intermediación laboral • Apoyo familiar • Conocimiento e información sobre discapacidad en el sector empresarial • Motivación e intereses de las personas con discapacidad intelectual • La participación de las organizaciones de y para las personas con discapacidad en la promoción de sus derechos y la inserción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de reglamentos que operacionalicen la Ley 20.422 • Falta de servicios de transición entre la educación y el empleo • Falta de medidas específicas que incentiven la contratación de trabajadores con discapacidad en el mercado regular del trabajo. • Falta de políticas públicas con mecanismos de diferenciación según tipo y grado de discapacidad • Falta aplicación de los principios de la Ley 20.422 en las políticas públicas (intersectorialidad) • La sobreprotección familiar o del entorno más cercano • Los mitos, prejuicios o creencias instaladas en el sector empresarial • La falta de autonomía de las personas con discapacidad • La visión de tipo asistencialista de algunas organizaciones de y para las personas con discapacidad

Fuente: Elaboración propia.

6.2. Integración de instrumental cuantitativo.

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

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

6.2.1. Dimensiones, factores y sub-factores.

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

Los factores identificados como relevantes por los expertos, fueron agrupados en dos dimensiones: Institucionalidad y Empleabilidad. Por Institucionalidad se hace referencia al marco regulatorio para la puesta en práctica de las políticas inclusivas de empleo, definiendo limitaciones, responsabilidades, dispositivos para hacer exigible su cumplimiento, sistemas de incentivos empresariales y medidas socio-laborales que eviten o disminuyan los comportamientos adversos presentes en el mercado regular del trabajo. Por Empleabilidad se refiere a todas las medidas orientadas a la adquisición, desarrollo y aumento de las competencias y habilidades de las personas con discapacidad intelectual, entregadas directamente a la persona con discapacidad a través de procesos de transición, así como también de manera indirecta a través de la habilitación de su entorno familiar.

b) Dimensión institucional, factores y sub factores.

Los expertos concuerdan en que se deben incorporar tres tipos de factores institucionales: mecanismos de exigibilidad, medidas de equiparación de oportunidades en el acceso al empleo y medidas de acción positiva. Los mecanismos de exigibilidad son instrumentos generados por el Estado para exigir los derechos de las personas con discapacidad intelectual. Estos pueden ser de tipo jurídico, administrativo o político. Las medidas de equiparación de oportunidades son medidas desarrolladas por el Estado para que las personas con discapacidad intelectual puedan ejercer su derecho al trabajo. Se pueden desarrollar a través de dos opciones: empleo protegido e intermediación laboral. Por último, las medidas de acción positiva son medidas que compensan o evitan las desventajas de una persona con discapacidad intelectual en la contratación y mantención en un empleo regular.

En el factor denominado medidas de acción positiva, se pueden distinguir distintos sub-factores. Estos son los de ajustes sociales y de conducta con el entorno, servicios de apoyo y las medidas de tipo financiero. Las primeras son medidas con el objetivo de adecuar el entorno social-laboral, previo a la incorporación de la persona con discapacidad intelectual y durante su mantención, a través de un proceso de seguimiento. Las segundas son acciones de asistencia brindadas a la persona con discapacidad intelectual para la realización de actividades laborales. Las terceras son medidas de carácter económico, destinadas a incentivar la contratación y mantención en el trabajo de las personas con discapacidad intelectual, compensando los costos adicionales en que podría incurrir el empleador.

c) Dimensión empleabilidad, factores y sub-factores.

Los relatos de los expertos en relación a la dimensión de empleabilidad, se concentraron principalmente en dos factores. El primero, referido a la habilitación familiar, que comprende las herramientas de apoyo para potenciar a la familia y/o principales cuidadores, en conocimientos y competencias necesarias para cooperar en la inclusión social del familiar con discapacidad intelectual, tendiendo hacia una disminución de la sobreprotección y el aumento de la autonomía. El segundo corresponde a la formación de la persona con discapacidad intelectual, que comprende los mecanismos para que las personas con discapacidad intelectual adquieran habilidades y competencias para elevar su nivel de empleabilidad.

Dentro del factor denominado formación de la persona con discapacidad intelectual, se pueden distinguir distintos sub-factores. El primer sub-factor identificado es la habilitación socio-laboral, que refiere a las medidas educativas con la finalidad de que las personas con discapacidad intelectual logren la adquisición de herramientas personales, sociales y laborales que incrementen su nivel de empleabilidad y propendan a facilitar la incorporación de las competencias laborales de los procesos de formación en el oficio, acceder a un empleo y conservarlo de manera más efectiva. El segundo sub-factor identificado son los procesos de transición educación-empleo, que refiere al marco regulatorio y a los espacios específicos que otorguen capacitación y formación a las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo en el mercado laboral. Se deben caracterizar por entregar una oferta diversificada de formación y en diálogo con la demanda del mercado laboral, y que responda a los intereses particulares de las personas con discapacidad intelectual.

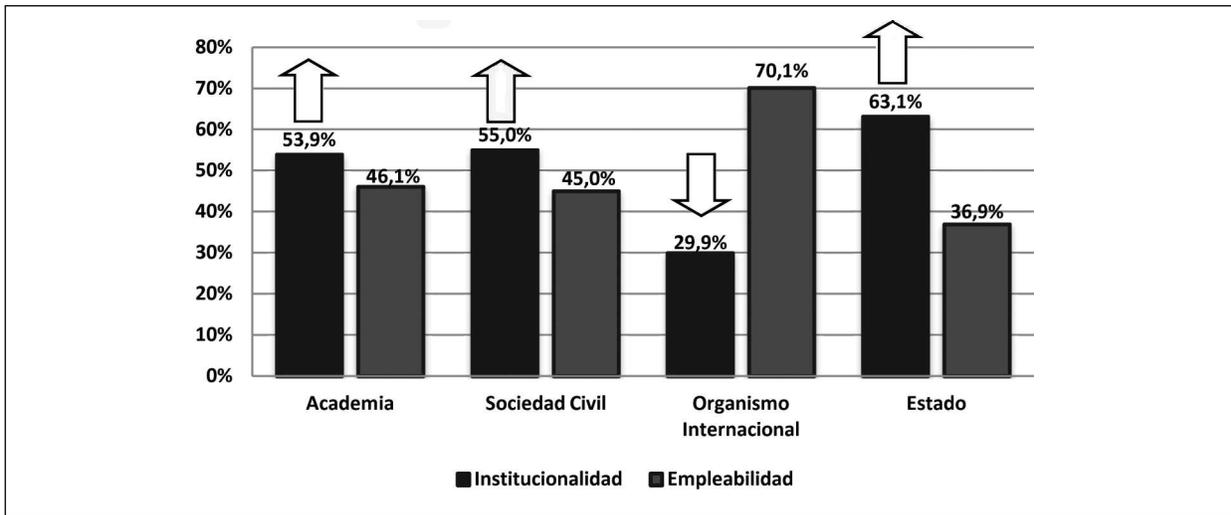
6.3. Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología AHP.

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

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

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

Gráfico N° 6. Prioridades individuales en las dimensiones de las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.



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

Gráfico N° 7. Dimensiones de las políticas públicas para el resguardo del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

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

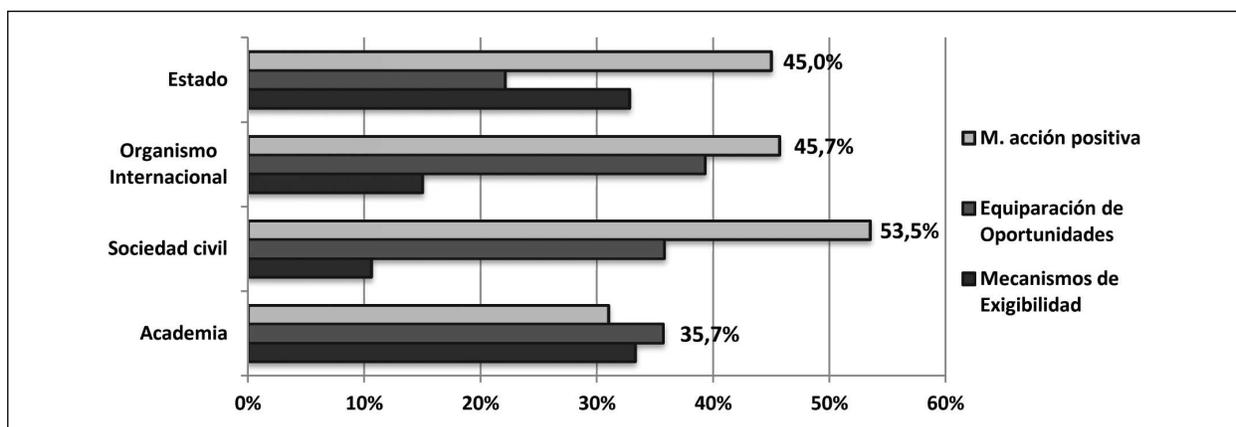
Al realizar la integración de los juicios de los expertos, se puede apreciar en el Gráfico N° 8, que la dimensión institucional, presenta una prioridad levemente mayor que la dimensión de empleabilidad. Por lo anterior, se puede indicar que, para los informantes, ambas dimensiones pueden ser considerados con prioridades equivalentes en términos de su contribución al resguardo del ejercicio del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad intelectual.

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

a) Dimensión institucional

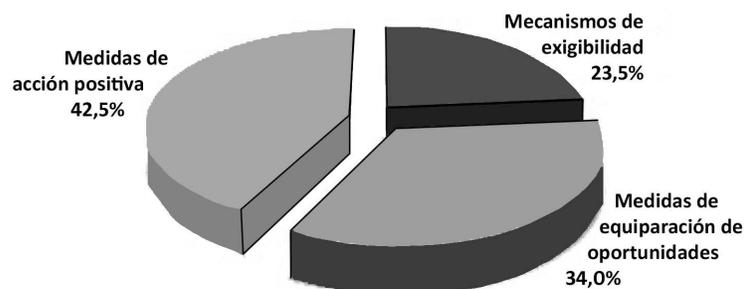
Al indagar en la percepción de los expertos en relación a cuáles de los factores considerados en la dimensión institucional favorecería de mejor manera la construcción de un marco regulatorio para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual, las respuestas tienden a ser coincidentes entre los entrevistados del ámbito de la sociedad civil, organismo internacional y del Estado, quienes le otorgan mayor peso a las medidas de acción positiva, con valores superiores al 45%. Un solo informante perteneciente al ámbito de la academia, percibe de mayor relevancia a las medidas de equiparación de oportunidades, asignándole un porcentaje aproximado de 36%, dejando en tercer lugar a las medidas de acción positiva, con un peso de 31% de prioridad. El segundo lugar de prioridad, es compartido entre los mecanismos de exigibilidad y las medidas de equiparación de oportunidades. Según los expertos de la academia y el Estado, es de mayor relevancia el primero, asignándole un porcentaje aproximado de 33% de prioridad y según los juicios de los expertos provenientes de la sociedad civil y organismo internacional, las medidas de equiparación de oportunidades, es más importante, por consiguiente le asignan porcentajes de 36% y 39%, respectivamente.

Gráfico N° 8. Prioridades individuales en los factores institucionales.



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

Gráfico N° 9. Factores institucionales para favorecer un marco regulatorio en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual



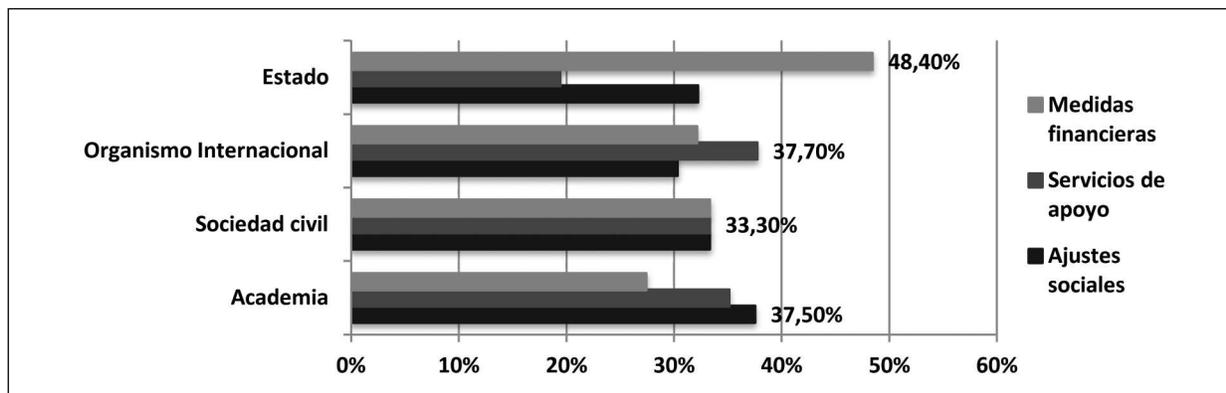
Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

Los resultados de la integración de los juicios (Gráfico N° 9), entregan como factor prioritario en la dimensión institucional, a las medidas de acción positiva, con un 42,5% de importancia, por sobre mecanismos de exigibilidad con un 23,5% y las medidas de equiparación de oportunidades, con un 34,0% de prioridad.

Dimensión institucional - Factor “medidas de acción positiva”

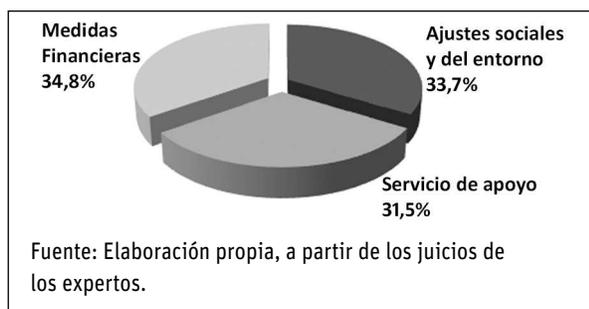
Al analizar desagregadamente las prioridades en el factor institucional medidas de acción positiva, las respuestas de los expertos fueron diversas, no encontrándose similitudes o tendencias en los grados de prioridad. Cada experto le entregó mayor peso a una diferente medida, quedando la asignación de la siguiente manera: el experto del ámbito de la academia considera como prioritarios los ajustes sociales y del entorno; el representante del Estado le asigna la mayor prioridad a las medidas financieras; y el representante del organismo internacional considera más relevante las medidas que entreguen un servicio de apoyo a la personas con discapacidad intelectual. El experto de la sociedad civil, considera que todos los factores son igualmente prioritarios, otorgándole un porcentaje de 33,3% a cada una de las medidas.

Gráfico N° 10. Prioridades individuales en el factor: medidas de acción positiva.



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

Gráfico N° 11. Medidas para compensar o evitar las desventajas en la contratación y mantención en el empleo regular, de las personas con discapacidad intelectual.

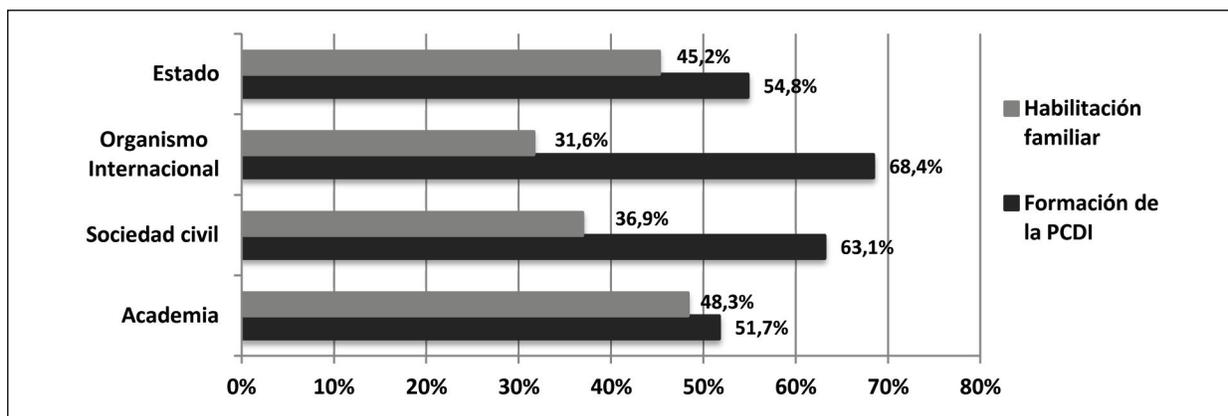


Al realizar la integración de los juicios de los expertos, el resultado muestra (gráfico N°11) que las medidas de tipo financieras son las que alcanzan el primer lugar de prioridad, con un porcentaje aproximado al 35%, por sobre el sub-factor de ajustes sociales y de conducta del entorno, que alcanza al 33,7% de prioridad y los servicios de apoyo, este último reúne el 31,5%, de prioridad.

b) Dimensión empleabilidad

Al preguntar entre los expertos, sobre la percepción que tienen respecto a cuál factor puede contribuir mayormente al aumento de los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, las apreciaciones de los expertos fueron coincidentes en asignar mayor importancia a la formación de la persona con discapacidad intelectual, alcanzando este factor, un porcentaje aproximado de casi un 60% de prioridad, con respecto al factor de habilitación familiar, para cada uno de los entrevistados. Estos resultados se aprecian en el gráfico N°12, que se expone a continuación:

Gráfico N° 12. Prioridades individuales dimensión de empleabilidad.



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

Gráfico N° 13. Medidas para aumentar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.



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

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

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

Finalmente y de manera integrada, el factor que a juicio de los expertos contribuye mejor a elevar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual es el factor de formación, con un porcentaje del 57,8%, por sobre el factor de la habilitación familiar, que solo alcanza el 42,2% de prioridad. Los resultados integrados para estos factores, se muestran a continuación, en el Gráfico N°14.

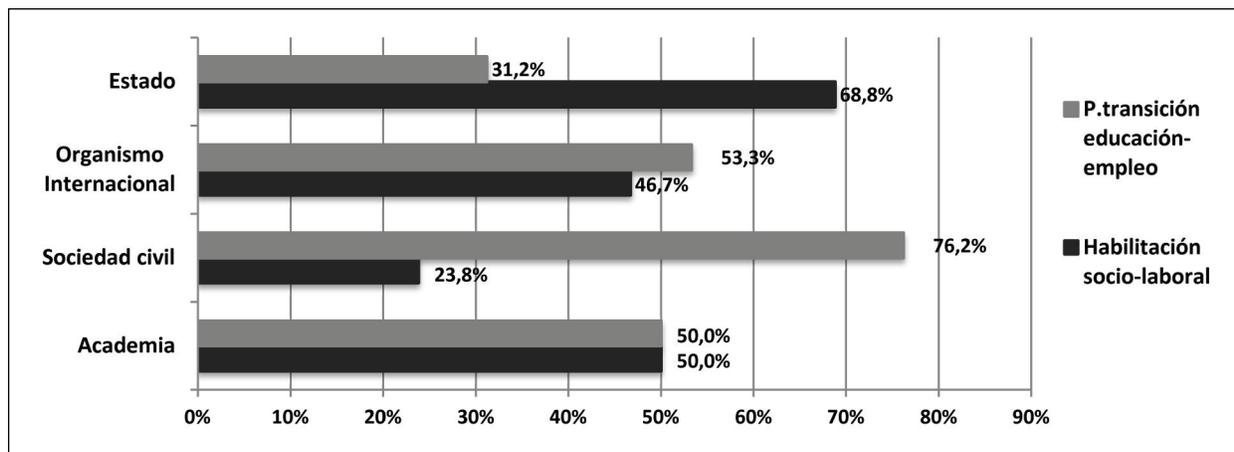
Dimensión de empleabilidad-factor: formación persona con discapacidad intelectual.

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

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

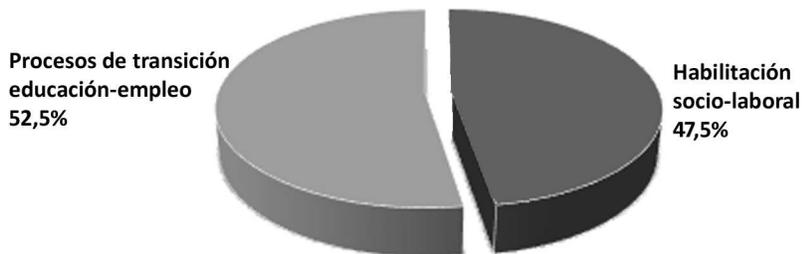
Segundo, el entrevistado perteneciente al Estado, le otorga una mayor importancia a la habilitación socio-laboral de la persona con discapacidad intelectual con un valor cercano al 70% de prioridad, por sobre el sub-factor de procesos de transición desde la educación al empleo, con solo un 30% de prioridad. Por último, para el representante de la academia tanto la habilitación socio-laboral como los procesos de transición educación-empleo, son igualmente importante, es decir, ambos sub-factores aportarían de igual manera a la formación de la persona con discapacidad intelectual. Todos estos resultados se pueden visualizar en el gráfico N° 14.

Gráfico N° 14. Prioridades individuales en el factor: formación de las personas con discapacidad intelectual.



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

Gráfico N° 15. Medidas para la formación de las personas con discapacidad intelectual.



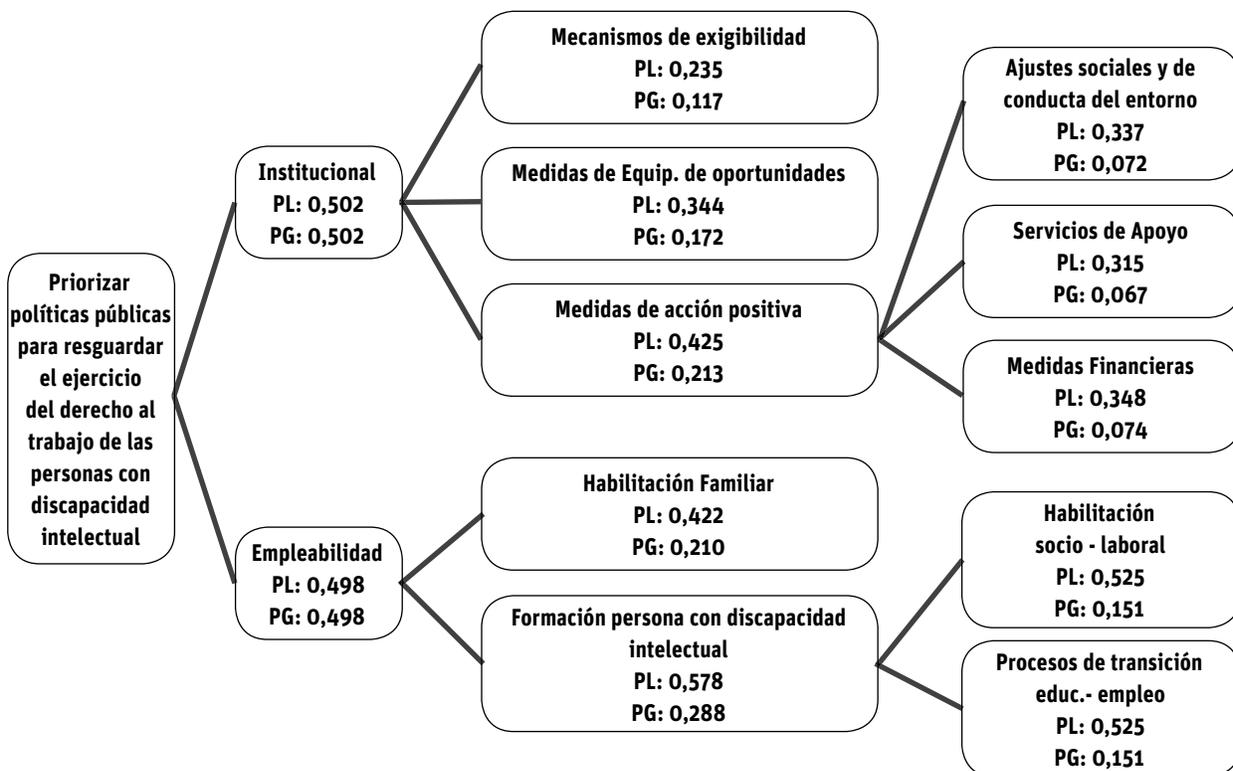
Fuente: Elaboración propia, a partir de los juicios de los expertos.

En síntesis, al realizar la integración de los juicios de los expertos en relación a cuál de los factores señalados podría favorecer de mejor manera la formación de la persona con discapacidad intelectual, los resultados muestran que el sub-factor denominado procesos de transición desde la educación al empleo, resulta como el factor que más contribuiría a favorecer la formación de las personas con discapacidad intelectual y de esta manera elevar su nivel de empleabilidad (Gráfico N°15).

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

El resultado de la integración de cada uno de las prioridades, se muestra en la estructura jerárquica de la figura N° 4. En ella se aprecian las prioridades locales y las globales, que son en relación al total de la estructura.

Figura N° 4. Estructura Jerárquica: prioridades locales y globales.



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

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA

7.1. Conclusiones

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual debe estar intencionada hacia la búsqueda de oportunidades de empleo en el mercado competitivo y condiciones similares a la del resto de los trabajadores. Para lograr esto es necesario que se relacionen tres actores: El Estado, la Empresa y la Sociedad Civil. El rol del Estado es garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y para esto debe asumir su responsabilidad en la generación de oportunidades de empleo en el mercado regular del trabajo. El Estado tiene la obligación de entregar un conjunto de políticas públicas que respondan a lo señalado en la Ley 20.422, que sirvan para implementar y fiscalizar medidas que equiparen las oportunidades laborales.

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

Se visualizan barreras en el sector empresarial vinculadas al desconocimiento del nivel de productividad del trabajador con discapacidad intelectual, a cómo realizar ajustes o adecuación de los puestos de trabajo y a los riesgos que podrían aumentar el nivel de costos de la empresa. Los hallazgos encontrados en el análisis de las entrevistas muestran que los incentivos a la contratación contribuirían a eliminar estas barreras.

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

Igualmente importante que la apertura empresarial hacia la inclusión laboral, es el rol que tiene este sector en la mantención del trabajador con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo. En el país, a pesar de que el tema de la discapacidad es más visible y se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de este grupo,

el sector empresarial, en su mayoría, no tiene conocimientos acerca de las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad intelectual.

Otra de las características del mercado laboral en relación a este grupo de personas, es la intermediación laboral. Este es un proceso fundamental para equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad intelectual que quieren ingresar al mercado regular del trabajo. Su función es acercar la oferta con la demanda laboral, de manera de encontrar un empleo adecuado a las características particulares de cada persona. Hay presencia de ciertas debilidades para llevar a cabo este proceso. Una de las principales es la baja calificación de los profesionales que realizan la intermediación, tanto en temas de discapacidad intelectual, como del funcionamiento del mercado laboral.

Para las personas con discapacidad intelectual severa, que producto de su discapacidad no pueden ingresar al mercado regular del trabajo, la intermediación laboral no es una medida adecuada para responder a las necesidades de acceso al empleo. Si bien el proceso de intermediación es clave para la inserción laboral de las personas con este tipo de discapacidad, no es suficiente. Se requiere de políticas públicas que consideren la heterogeneidad presente en esta población, por tipo y grado de discapacidad, de manera de no generar desigualdad o discriminación dentro del mismo colectivo.

En el periodo 2000-2010, el Estado ha creado condiciones que han favorecido la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas se concentran principalmente en la aprobación de una nueva legislación en esta materia, específicamente la ley 20.422. Esta ley, con sus cinco principios rectores, responde a la visión de discapacidad planteada por la OMS y la Convención, lo que implica que cualquier política pública de empleo que contemple los principios de vida independiente, diseño universal, accesibilidad universal, intersectorialidad y participación y diálogo social, puede favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, la transversalización de la temática de la discapacidad no se aprecia en el diseño de las políticas públicas en el sector trabajo, salvo aquellas vinculadas al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo-SENCE. Las capacitaciones presentan ciertas debilidades debido a la falta de profesionales calificados en la enseñanza a personas con discapacidad intelectual. Se observa un funcionamiento con bajos niveles de coordinación y/o con espacios de mejora en la articulación intersectorial entre Salud, Educación y Trabajo, todos sectores que tienen y desarrollan procesos tanto de habilitación como formación laboral para esta población.

Es relevante mencionar a la Reforma Previsional desarrollada en Chile durante el año 2008 como otro de los elementos creados por el Estado y que ha favorecido la inclusión laboral. Esta reforma modificó las características en la entrega de los subsidios por discapacidad, e instaló una modalidad mucho más flexible, eliminando el obstáculo que O'Reilly (2007) denomina "*trampa de las prestaciones*". Por el contrario, la falta de innumerables reglamentos necesarios para operacionalizar cada una de las medidas señaladas en la Ley 20.422 (2010) y la falta de medidas específicas para el fomento de la inserción laboral de este grupo de personas, constituyen la principal barrera de carácter formal que dificulta la incorporación al mercado del trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

En su Recomendación N°168, la OIT (2008) señala que los países deben elaborar medidas para la inclusión laboral que activen el mercado competitivo, señalando específicamente medidas como las cuotas, incentivos a la contratación, incentivos financieros, organización de servicios de apoyo, división de tareas, reorganización de

procesos, entre otras. Aunque el Estado de Chile ha ratificado instrumentos internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad y a pesar de la entrada en vigencia de una nueva ley que Establece Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, no se han creado medidas específicas que incentiven la incorporación y mantención de las personas con discapacidad intelectual en el mercado regular del trabajo.

El contrato de aprendizaje, los procesos de selección de personal en instituciones públicas, la gratuidad de puestos de feria y los ajustes necesarios, son medidas contenidas en la Ley 20.422, que no tienden a generar o a ampliar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado regular del trabajo, ya que están dirigidas mayormente hacia instancias de aprendizaje y de microemprendimientos. Asimismo, lo que podría significar un aporte para este colectivo, como la existencia de una ley específica para personas con deficiencia mental (Ley 18.600), contiene medidas que no equiparan oportunidades, sino más bien, genera nuevas desventajas, como es el caso del Art.16 (Ministerio de Hacienda, 1987) que señala que el empleador puede pactar libremente el salario con el trabajador con discapacidad, sin aplicarse la reglamentación del salario mínimo.

Cualquier política pública con enfoque de derechos debe incorporar mecanismos de exigibilidad, de manera de asegurar que respondan a las necesidades de la población, y principalmente, que sean de fácil acceso y comprensión para las personas con discapacidad intelectual y sus familias o entorno más cercano.

Desde la perspectiva informal, es decir, conductas y comportamientos presentes en la sociedad, se pudo determinar que las conductas que inciden principalmente en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual y que están en concordancia con lo encontrado en el análisis de los resultados del trabajo de campo, son aquellas que provienen del núcleo familiar, el sector empresarial (empresarios y trabajadores), las propias personas con discapacidad intelectual y las organizaciones que se vinculan a ellas. La sobreprotección es la conducta que caracteriza mayormente a las familias o entorno más cercano de las personas con discapacidad intelectual, lo que limita su autonomía e intereses hacia el mundo laboral, y desvaloriza sus capacidades para la formación y desempeño en un empleo dentro del mercado regular del trabajo. Desde el análisis cualitativo, se plantea la idea que habilitando al grupo familiar en relación a las capacidades y derechos de estas personas, tendrían mayores posibilidades de transformarse en un factor favorecedor de la inclusión laboral del familiar con discapacidad intelectual.

En cuanto a las conductas o comportamientos de las organizaciones de y para las personas con discapacidad intelectual, presentan dependencia a la asistencia del Estado y, en su mayoría, presentan objetivos de tipo proteccionistas o de acompañamiento a los padres o familia, con la finalidad de acogerlos y atender a sus requerimientos. Son escasas las organizaciones de padres que trabajan por la inclusión laboral de sus hijos o familiares con discapacidad intelectual. Aquellas que lo hacen, en términos generales, se concentran principalmente en la generación de talleres y en el desarrollo de proyectos o talleres de oficios que no, necesariamente, elevan su nivel de empleabilidad.

La conducta que caracteriza al sector empresarial, incluyendo a los empleadores, trabajadores y las agrupaciones que estos conforman (agrupaciones empresariales, sindicatos, comités paritarios, etc.) y que obstaculizan la inclusión laboral, son las barreras actitudinales o prejuicios. Se considera que esta conducta, es producto del desconocimiento que presenta el sector acerca de la temática de la discapacidad en general.

No obstante, aquellas empresas que desarrollan una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tendrían actitudes diferentes que facilitarían la inserción laboral de las personas con discapacidad.

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

Para las personas con discapacidad intelectual es importante experimentar procesos de adaptación, a fin de que puedan desarrollar habilidades sociales y laborales, siendo estos relevantes para su posterior formación e inserción laboral en cualquier puesto de trabajo. Más aun, la habilitación adquirida y el grado de autonomía logrado, permite a la persona con discapacidad intelectual, presentar una mayor seguridad para desempeñarse en un puesto de trabajo y de esta manera, que el empleador logre visualizarlo como un sujeto productivo. Los intereses de las personas con discapacidad intelectual también se ven afectados por las características de su entorno. Muchos de los jóvenes con discapacidad intelectual presentan intereses restringidos, lo cual no sería producto de su propia condición, sino más bien de las restricciones del medio en donde se encuentren. La habilitación y formación de las personas con discapacidad debe tener una mayor y diversificada oferta de cursos, según los cambios que se vayan produciendo en el mercado.

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

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

La mayor debilidad en los procesos de habilitación y formación de las personas con discapacidad intelectual, es la falta de un servicio de transición entre la salida de la etapa educativa y la inclusión al mundo laboral. En el país, los jóvenes con discapacidad intelectual, generalmente pasan muchos años insertos en un entorno educativo altamente escolarizante y sobreprotector, y aunque existen escuelas que realizan talleres laborales, estos son desarrollados en un ambiente educacional, sin vivir un proceso de adaptación hacia el mundo laboral. Cuando logran egresar, no han adquirido las habilidades sociales y laborales necesarias para su formación y para poder relacionarse en un entorno normalizado, lo que dificulta un posterior proceso de inclusión laboral.

7.2. Propuestas de políticas públicas.

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

1. Incorporar de manera transversal el enfoque de discapacidad en las políticas públicas desarrolladas para la generación de empleo, así como también que dicho enfoque considere la heterogeneidad presente en este grupo, de manera de evitar mayores desigualdades dentro de este colectivo y propender a la equiparación de oportunidades en la búsqueda, acceso y mantención laboral de las personas que presentan diversos tipos y grados de discapacidad. Lo anterior, debe realizarse a través de cada uno de los organismos que intervienen en materia de trabajo.
2. Creación de oportunidades de empleo para las personas que presentan un tipo de discapacidad de tipo intelectual, implica por una parte, aumentar los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y ampliar y diversificar las opciones de empleo a los que puedan acceder. Para esto se proponen tres tipos de medidas:
 - Elaborar una política pública para aumentar la apertura empresarial hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual de manera de ampliar sus oportunidades de empleo. Para iniciar este proceso de apertura, se propone el establecimiento de una ley de cuotas, que cumpla con los elementos característicos de las políticas públicas con enfoque de derechos, como la definición de los tipos de responsabilidades que le competen al Estado y a la empresa y la implementación de manera progresiva de dicha política. La obligatoriedad de esta ley de cuotas, no debe estar orientada al porcentaje de trabajadores con discapacidad dentro de una empresa, sino al establecimiento obligatorio por parte de la empresa de una política de recursos humanos inclusiva, donde cada empresa podrá definir, según su estrategia de negocios, un porcentaje de incorporación de personas con discapacidad intelectual. Además, debe contener las obligaciones del Estado, a través de medidas de acción positiva, en especial de tipo financieras, dirigidas a entregar a las empresas el apoyo necesario para realizar los ajustes sociales y/o físicos que se requieren para la incorporación de un trabajador con discapacidad intelectual y entregar las capacitaciones para la elaboración de dichos procesos empresariales inclusivos.
 - Definir un programa de mejoramiento de la oferta de formación vigente y disponible para las personas con discapacidad intelectual que incluya la certificación de oficios, de modo que se orienten hacia el acceso a un empleo dependiente, según los oficios que están siendo desempeñados por personas con discapacidad en el mercado laboral. Fomentar la investigación acerca de trabajos u oficios de baja calificación que puedan ser susceptibles de ser desempeñados por las personas con discapacidad intelectual, de manera de diversificar la oferta de formación y capacitación. Realizar los estudios y modificaciones necesarias a la legislación laboral vigente de manera de flexibilizar la jornada laboral para el acceso de las personas con discapacidad intelectual, que sería otra forma de aumentar las opciones de empleo para este grupo de personas.
 - Mejorar las instancias de habilitación a la familia para que sea un agente facilitador en la adquisición de la autonomía para desarrollar un trabajo y ampliar el radio de intereses de estas personas. Se debe crear una política pública orientada a generar procesos de transición entre la Educación y el empleo, que pueda generar un marco regulatorio para la existencia, funcionamiento y mantención de centros laborales o de capacitación, que les permitan a las personas con discapacidad intelectual, vincularse a un entorno normalizado y en condiciones similares a las de una empresa y con un trato

acorde a un puesto de trabajo. Se requiere que el Estado disponga un área de asesoría y fiscalización de estos centros o de aquellos espacios pertenecientes a educación y salud, como las escuelas inclusivas, especiales, centros de formación, talleres laborales, entre otros, que entreguen el servicio de habilitación y formación laboral de las personas con discapacidad intelectual.

3. Es necesario que las organizaciones de y para las personas con discapacidad, se incorporen al fomento de la inclusión laboral de las personas con este tipo de discapacidad. Para esto, se propone la elaboración de políticas públicas que fortalezcan a dichas instituciones, para que incluyan en sus objetivos o fines, acciones en pos de la inclusión laboral.
4. Generación de una política pública que establezca prácticas laborales, pasantías o de formación en los puestos de trabajo para los estudiantes con discapacidad intelectual u otras instancias de acercamiento laboral, de manera de brindar oportunidades de experimentación en el oficio y generar las instancias para acercar la temática de discapacidad a la empresa. De igual forma, el contrato de aprendizaje puede ser una buena opción, en la medida que se dé a conocer y se establezcan adecuaciones por tipo y grado de discapacidad, de manera que no se generen abusos o desigualdades entre las personas con discapacidad.
5. Crear un programa de capacitación, que sea entregado por el Servicio Nacional de Capacitación- SENCE, en discapacidad y en las normativas vigentes acerca de esta temática. Estos cursos deben estar disponibles para todos aquellos trabajadores y jefaturas pertenecientes al área de recursos humanos de las empresas, con la finalidad de entregar las competencias necesarias para implementar procesos inclusivos de selección, estrategias de contratación, definición de puestos de trabajo, etc. Incorporar este perfeccionamiento en la formación de los estudiantes de carreras universitarias y técnicas que habitualmente se desempeñan en esta área, como ingenieros comerciales, administradores de empresas, psicólogos laborales, entre otros, de manera de contribuir a generar el cambio cultural que se requiere en el sector empresarial.
6. Crear una política pública que defina un tipo de centro laboral, de características sociales, semejante a lo señalado por O'Reilly (2007) cuando se refiere a las empresas que tienen objetivos sociales, buscan un desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades y la inclusión social. De esta manera, se contará con espacios para el ejercicio del derecho al trabajo de aquellas personas con discapacidad intelectual severa.
7. Revisar la Ley 18.600 y realizar las modificaciones que sean necesarias a fin de que dicha ley esté en sintonía con los principios establecidos en la ley 20.422 y lo señalado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se requiere restablecer el derecho de las personas con discapacidad intelectual a acceder a un salario mínimo, al igual que el resto de los trabajadores, modificando las normativas laborales vigentes, así como también revisar el art. 10 sobre talleres protegidos, el art. 11 acerca de educación especial, entre otros.
8. Se deben generar políticas públicas para la formación de profesionales en el área de la intermediación, que incluyan las competencias en materias sobre los derechos de las personas con discapacidad, tipos y grados de discapacidad, aspectos metodológicos de trabajo directo con las personas con discapacidad intelectual, conocimientos del mercado laboral y de cómo se relaciona este con el mercado de bienes y servicios locales.

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

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

Referencias Bibliográficas

- ACCIÓN RSE 2005, ***Integración Laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas***. Asociación Chilena de Seguridad-ACHS, Fondo Nacional de la discapacidad-FONADIS, Organización Internacional del Trabajo-OIT y HTS. Santiago de Chile. Chile.
- ANDRÉU ABELA, JAIME (s.f.), ***Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada***.
- ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA-LABORVALÍA, Diputación de Ciudad Real y Fundación General Universidad de Castilla (s.f.), ***Manual de Ayuda para Personas con Discapacidad, Familias y Profesionales. Una Mirada al mundo de la Discapacidad***. Universidad de Castilla, La Mancha. España.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE-BCN 2010, ***Historia de la ley 20.422***. Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.bcn.cl/histley/historias-de-la-ley-ordenadas-por-numero>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE-BCN s.f., ***Legislación Nacional sobre Discapacitados***. Legislación Chilena actualizada sobre discapacidad, integración social de los discapacitados y beneficios tributarios, educacionales y de vivienda. Búsqueda virtual en el sitio http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2005-10-24.2908836766/area_2.2005-10-24.1878195825. Consultado con fecha 28 de abril del 2012.
- CARMÍÑA, ALBERTOS 2006, ***Situación de las personas con discapacidad en América Latina y el Rol del BID***. Banco Interamericano de Desarrollo, Presentación en el Seminario Internacional Desarrollo Inclusivo, Discapacidad, Oportunidades y Desafíos, Santiago de Chile. Chile.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEPAL 2006, ***La Reforma al Sistema de Salud Chileno desde la Perspectiva de los Derechos Humanos***. Serie Políticas Sociales N°121. Documento preparado por Marcelo Drago. Naciones Unidas. Santiago de Chile. Chile.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-CEPAL 2009, ***Envejecimiento, Derechos Humanos y Políticas Públicas***. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-CELADE, División de Población de la CEPAL. Edición Sandra Huenchuan. Santiago de Chile. Chile.
- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CERMI 2011, ***Pobreza, Discapacidad y Derechos humanos. Aproximación a los costes extraordinarios de la Discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos***. Colección Convención ONU N°4. Beatriz Martínez Ríos, Grupo Editorial Cinca, S.A. Madrid, España.
- DÍAZ VELÁSQUEZ, EDUARDO 2009, ***Reflexiones Epistemológicas para una sociología de la discapacidad***, Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.
- FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD- FONADIS 2006, ***Estudio discapacidad en Chile: Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano***. Fondo Nacional de la Discapacidad, Ministerio de Planificación. Capítulo 1: Discapacidad, Apoyo Social y Calidad de Vida, Capítulo 4: Trabajo. Chile. Búsqueda virtual en el sitio http://www.senadis.gob.cl/descargas/centro/discapacidad_en_chile/5_Trabajo.pdf. Consultado con fecha 10 de abril del 2011.

- FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD-FONADIS 2007, **Balance de Gestión Integral año 2007**. Santiago de Chile. Búsqueda virtual en el sitio http://www.senadis.gob.cl/descargas/quienes/BGI_2007.pdf. Consultado con fecha 30 de abril del 2012.
- GONZÁLEZ, ISABEL 2009, **La inserción laboral de las personas con discapacidad**. Universidad de Alberto Hurtado, Tesis País 2009, Piensa en un País sin pobreza. Fundación para la superación de la pobreza. Santiago de Chile. Chile.
- HERRANZ, RODOLFO 2008, **Historia de la ley 19.284**. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.bcn.cl/histley/historias-de-la-ley-ordenadas-por-numero>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS-INE 2004, **Estudio Nacional de Discapacidad-ENDISC. Chile**.
- INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2010, **Informe Anual 2010 Situación de los Derechos Humanos en Chile**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.indh.cl/biblioteca-digital/documentos-nacionales>. Consultado con fecha 08 de Abril del 2011.
- MAUREIRA BAKOVIC, JAIME 2008, **Institucionalidad y Políticas Públicas sobre Discapacidad en Chile, propuesta de las bases para una reforma**. Tesis presentada para optar al grado de Magister en Política y Gobierno, Universidad de Concepción, FLACSO-CHILE.
- MINISTERIO DE HACIENDA 1987, **Ley 18.600 que Establece Normas sobre deficientes mentales**. Última modificación que incluye La ley 20.255 publicada con fecha 17 de Marzo del 2008. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN 1994, **Ley 19.284 de integración social de las personas con discapacidad**. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN-MIDEPLAN 2010, **Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad**. Biblioteca del Congreso Nacional. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.leychile.cl/Consulta/listaresultadosimple?cadena=20.422>. Consultado con fecha 26 de Enero del 2012.
- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN-MIDEPLAN y Fondo Nacional de la Discapacidad-FONADIS (s.f.), **Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con discapacidad 2004-2010. Informe País**. Gobierno de Chile.
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES 2008, **Decreto 201 que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=278018> Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
- MINISTERIO DE SALUD 1995, **Decreto 2505 que aprueba reglamento para la evaluación y calificación de la discapacidad**. Búsqueda virtual en el sitio <http://docs.chile.justia.com/nacionales/reglamentos/decreto-n-2-505.pdf>. Consultado con fecha 27 de julio del 2011.
- MINISTERIO DE SALUD 2006, **Norma Técnica N°90. Rehabilitación Psicosocial para personas mayores de 15 años con trastornos psiquiátricos severos y discapacidad**. Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, División de Prevención y Control de enfermedades, Departamento de Salud Mental. Chile.
- NACIONES UNIDAS 1993, **Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**. Naciones Unidas.

- NACIONES UNIDAS 2004, **Los Derechos Humanos y la Reducción de la Pobreza: un Marco Conceptual**. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyReductionsp.pdf>. Consultado con fecha 18 de abril del 2012.
- NACIONES UNIDAS 2006, **Convención de los derechos de las personas con discapacidad**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Consultado con fecha 27 de Febrero del 2011.
- NAVAS, P., VERDUGO, M.A. y GÓMEZ, L.E. 2008, **Diagnóstico y Clasificación en Discapacidad intelectual- Intervención Psicosocial**. Vol.17, núm.2, p.143-152. Colegio Oficial de Psicólogos, España. Redalyc, Sistema de Información Científica, Red de Revistas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. España.
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS-COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS 1999, **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT 2002, **Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT**. Ginebra, Suiza. Búsqueda Virtual en el sitio <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/disability.htm>. Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT 2004, **R195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>. Consultado con fecha 11 de Diciembre del 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT 2008a, **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm.159 y la Recomendación núm. 168**, Ginebra, Suiza.
- ORGANISMO INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Central Unitaria de Trabajadores-CUT, Confederación de la Producción y del Comercio-CPC 2008b, **Programa de Trabajo Decente Tripartito CHILE**. Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/chile.pdf> Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
- ORGANISMO INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT 2010, **Programa Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa**. Bárbara Murray, Especialista Principal Discapacidad y Trabajo, Sector Empleo, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Publicado con fecha 08 de Junio del 2010. Revisado en el sitio http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_141381/lang-es/index.htm. Consultado con fecha 21 de Marzo del 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT s.f., **Objetivos Estratégicos del Programa de Trabajo Decente**. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>. Consultado con fecha 26 de mayo del 2011.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD 2001, **Clasificación Internacional del funcionamiento y discapacidad**. Ginebra, Suiza.
- O'REILLY, ARTHUR 2007, **El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades**. Organización Internacional del Trabajo-OIT, Ginebra, Suiza.

- PALACIOS, AGUSTINA 2008, ***El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad***. Comité español de representantes de personas con discapacidad, Colección CERMIES N°36, Ediciones CINCA. Madrid, España.
- PINZÓN RUEDA, MARÍA DEL PILAR s.f., ***Discapacidad Sensorial: Antecedentes históricos***. Fundación Unicornio. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadsensorial/index.html>. Consultado con fecha 03 de Agosto del 2011.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD 2010a, ***Balance de Gestión Integral año 2010***. Santiago de Chile. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senado.cl/site/presupuesto/cumplimiento/Otras%20Leyes/Ley%20N%20F8%201.263%20de%20Administraci%20n%20Financiera%20del%20Estado%202011/MIDEPLAN/ORD.%20030.992/BGI%202010%20-%20SENADIS.pdf>. Consultado con fecha 10 de mayo del 2012.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD, Conferencia Episcopal de Chile y Universidad Católica Silva Henríquez 2010, ***Rampas y Barreras: Hacia una cultura de la inclusión de las personas con discapacidad***. Santiago de Chile.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD 2011a, ***Descripción General Programa de financiamiento de Ayudas Técnicas***. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/ayudas/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD 2011b, ***Descripción General Programa Fondos concursables***. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/fondo/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD 2011c, ***Descripción General Programa de Intermediación Laboral***. Objetivos, Etapas y Empresas. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/intermediacion/index.php>. Consultado con fecha 06 de agosto del 2011.
- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD 2011d ***Cuenta Pública SENADIS 2010-2011. Ministerio de Planificación***. Gobierno de Chile. María Ximena Rivas Asenjo, Directora Nacional. Búsqueda virtual en el sitio <http://www.senadis.gob.cl/cuentapublica/>. Consultado con fecha 10 de abril del 2012.
- SENSE INTERNATIONAL LATINOAMÉRICA s.f. ***El acceso de las personas sordo ciegas a la tecnología***. Enrique King. Centro de Recursos. Búsqueda virtual en el sitio http://www.sordoceguera.org/vc3/biblioteca_virtual/d-f-bibliografica.php?id=1. Consultado con fecha 03 de agosto del 2011.
- SENSE INTERNATIONAL LATINOAMÉRICA 1999 ***Baja visión y rehabilitación visual. Seminario taller sobre sordoceguera y múltiple impedimento***. María José Soler Mantilla, Educadora Especial Tiflóloga. Centro para limitados visuales y auditivos. Santafé de Bogotá. Búsqueda virtual en el sitio http://www.sordoceguera.org/vc3/biblioteca_virtual/d-f-bibliografica.php?id=23. Consultado con fecha 03 de agosto del 2011.
- STANG, MARÍA FERNANDA 2011, ***Las personas con discapacidad en América Latina, Serie Población y Desarrollo N°103***, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-CELADE, División de Población de la CEPAL, Santiago de Chile. Chile.
- ZEPEDA, MAURICIO 2005, ***Políticas Públicas e integración laboral de personas con discapacidad***. Presentación FONADIS, Foro Mesa de la Discapacidad Congreso Nacional, Valparaíso, Chile.

Estudios de caso

Publicados en 1996

Estudio de Caso Nº 1
LA REESTRUCTURACIÓN DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES EN PARAGUAY.

César Pastore Britos.

Estudio de Caso Nº 2
AZÚCAR: MERCOSUR Y RECONVERSIÓN, EL CASO CALNU (URUGUAY).

Fernando Correa Alsina.

Estudio de Caso Nº 3
EL LITIO: UNA PERSPECTIVA FALLIDA PARA BOLIVIA.

Walter Orellana Rocha.

Estudio de Caso Nº 4
EL ESTUDIO DE CASO COMO INSTRUMENTO PEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS.

Ramón Borges Méndez.

Estudio de Caso Nº 5
INCENTIVOS A LAS EXPORTACIONES NO TRADICIONALES EN BOLIVIA: UNA CONFRONTACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA.

Patricia Noda Videa.

Estudio de Caso Nº 6
EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES PERUANO Y EL MECANISMO DE LA PENSIÓN MÍNIMA.

María Lila Iwasaki.

Estudio de Caso Nº 7
LA PRIVATIZACIÓN DEL ÁREA DE CARGA DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO EN CHILE: ¿UNA NEGOCIACIÓN ATÍPICA?

Cristián Saieh Mena.

Estudio de Caso Nº 8
DE LO ERRÁZURIZ A TIL-TIL: EL PROBLEMA DE LA DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS EN SANTIAGO.

Sandra Lerda y Francisco Sabatini.

Estudio de Caso Nº 9
CONSTRUCCIÓN DE UNA CÁRCEL ESPECIAL PARA MILITARES: LECCIONES Y DESAFÍOS DE GOBERNABILIDAD EN LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA CHILENA.

Soledad Ubilla.

Estudio de Caso Nº 10
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO: EL CASO DE LA ASISTENCIA PÚBLICA EN SANTIAGO.

Cecilia Montero y Carlos Vignolo.

Estudio de Caso Nº 11
CONTROL Y RESPONSABILIDAD EN GOBIERNOS LOCALES: DESAFÍOS INSTITUCIONALES DE LA DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA.

Claudio Orrego Larraín.

Publicados en 1997

Estudio de Caso Nº 12
MITOS Y HECHOS DEL PROGRAMA DE VIVIENDA BÁSICA EN SANTIAGO DE CHILE: UNA MIRADA DESDE LOS BENEFICIARIOS.

Fernando Díaz Mujica.

Estudio de Caso Nº 13
GESTIÓN TERRITORIAL DEL FOMENTO PRODUCTIVO: UNA OBSERVACIÓN A LA PYME FORESTAL DE LA REGIÓN DEL BÍO-BÍO.

Liliana Cannobbio Flores.

Estudio de Caso Nº 14
LA REFORMA PREVISIONAL BOLIVIANA Y EL CASO DEL INCENTIVO AL TRASPASO.

Luis Gonzalo Urcullo Cossío.

Estudio de Caso Nº 15
GÉNERO, SALUD Y POLÍTICAS PÚBLICAS, DEL BINOMIO MADRE-HIJO A LA MUJER INTEGRAL.

Alejandra Faúndez Meléndez.

Estudio de Caso Nº 16
ESTUDIO DEL SISTEMA DE REGULACIÓN SECTORIAL EN BOLIVIA.

Julio Waldo López Aparicio.

Estudio de Caso Nº 17
LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO EN ECUADOR. EL CASO DEL SISTEMA DEL OLEODUCTO TRANSECUTORIANO.

Luis Esteban Lucero Villarreal.

Estudio de Caso Nº 18
LA GESTIÓN COLECTIVA DEL DERECHO DE AUTOR Y LOS DERECHOS CONEXOS: INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD.

Marvin Francisco Discua Singh.

Publicados en 1998

Estudio de Caso Nº 19
ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA PERMANENCIA DE PROFESIONALES CALIFICADOS EN EL SERVICIO PÚBLICO PERUANO. EL CASO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Juan Carlos Cortázar Velarde.

Estudio de Caso Nº 20
LA CRISIS DE LAS UVAS ENVENENADAS.

Claudio Rodolfo Rammsy García.

Estudio de Caso Nº 21
LOS DETERMINANTES DE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE HAITÍ (ELEMENTOS PARA EL DEBATE).

Michel-Ange Pantal.

Estudio de Caso N° 22

REGULACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS DE SALUD: LA EXPERIENCIA EN CHILE DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL (ISAPRES).

Cecilia Má, Yajaira Rivera, Livia Sánchez.

Estudio de Caso N° 23

LA REFORMA A LA JUSTICIA CRIMINAL EN CHILE: EL CAMBIO DEL ROL ESTATAL.

Juan Enrique Vargas Viancos.

Estudio de Caso N° 24

EL ROL DE LA SUPERINTENDENCIA PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LIBRE COMPETENCIA EN EL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN VENEZOLANO.

David Mieres Valladares.

Estudio de Caso N° 25

CONCERTACIÓN Y POLÍTICA EDUCATIVA EN ARGENTINA (1984 - 1996).

Alejandro Esteban Rodríguez.

Estudio de Caso N° 26

POLÍTICA AMBIENTAL EN COSTA RICA: ANÁLISIS DEL PROYECTO DE USO Y CONSOLIDACIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES EN LAS COMUNIDADES RURALES DE LA REGIÓN CHOROTEGA.

Georgina Paniagua Ramírez.

Estudio de Caso N° 27

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. UN ESTUDIO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y FINANCIAMIENTO.

Sixto Carrasco Vielma.

Estudio de Caso N° 28

LA PRIVATIZACIÓN DE LAS TELECOMUNICACIONES EN EL PERÚ.

Leopoldo Arosemena Yabar-Dávila.

Estudio de Caso N° 29

DESCENTRALIZACIÓN EN BOLIVIA: PARTICIPACIÓN POPULAR Y POLÍTICA PARA UNA COMPATIBILIZACIÓN CON LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO NACIONAL.

José Antonio Terán Carreón.

Estudio de Caso N° 30

LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES DE MÉXICO: EFECTOS EN EL CASO DE LA RELACIÓN BILATERAL MÉXICO - CHILE.

Ana María Güémez Perera.

Estudio de Caso N° 31

LA LEY N° 19.490: IMPLICACIONES Y PROYECCIONES DEL MANEJO DE UNA CRISIS: EL CASO DEL PERSONAL NO MÉDICO DE SALUD.

Claudia Muñoz Salazar.

Publicados en 1999

Estudio de Caso N° 32

LA POBREZA, LA DESIGUALDAD Y LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ DE HOY: UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.

Nelson Shack Yalta.

Estudio de Caso N° 33

PROGRAMA CHILE - BARRIO: ¿UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PÚBLICA INNOVADORA EN ASENTAMIENTOS PRECARIOS?

María Gabriela Rubilar Donoso.

Estudio de Caso N° 34

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, INNOVACIONES NECESARIAS EN EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL DEL PERÚ.

Cecilia Má Cárdenas.

Estudio de Caso N° 35

EL ROL REGULADOR DEL ESTADO EN OBRAS VIALES CONCESIONADAS.

Ricardo Cordero Vargas.

Estudio de Caso N° 36

MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ATENCIÓN A NIÑOS Y ADOLESCENTES EN VENEZUELA: EL CASO DE LAS REDES LOCALES DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Luzmari Martínez Reyes.

Estudio de Caso N° 37

CULTURA CIUDADANA: LA EXPERIENCIA DE SANTAFÉ DE BOGOTÁ (1995 - 1997).

Pablo Franky Méndez.

Estudio de Caso N° 38

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN JUVENIL Y MERCADO DEL TRABAJO EN VENEZUELA (1990 - 1997).

Urby Pantoja Vásquez.

Estudio de Caso N° 39

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN COMO UN MODO DE CONSOLIDAR LOS PROCESOS DEMOCRÁTICOS: EL CASO ARGENTINO

Irma Miryám Monasterolo.

Estudio de Caso N° 40

EL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN CHILE: DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y PROPUESTA PARA MEJORAR SU GESTIÓN.

César Chanamé Zapata.

Estudio de Caso N° 41

REFORMA AL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES DEL SERVICIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN BOLIVIA.

Teresa Reinaga Joffré.

Estudio de Caso N° 42

LA NEGOCIACIÓN DE LA TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA EN CHILE (1983 - 1989).

Justo Tovar Mendoza.

Publicados en 2000

Estudio de Caso N° 43
ANÁLISIS COMPARATIVO DEL FINANCIAMIENTO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR, UNIVERSIDADES ESTATALES Y UNIVERSIDADES PRIVADAS CON APORTES 1981-1989 Y 1990-1998.

Julio Castro Sepúlveda.

Estudio de Caso N° 44
INDICADORES DE CALIDAD Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA: ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN CHILENO.

Danae de los Ríos Escobar.

Estudio de Caso N° 45
POLÍTICAS DE COMPETITIVIDAD EN REGIONES A LA LUZ DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO CHILENA.

Jorge Menéndez Gallegos.

Estudio de Caso N° 46
ANÁLISIS DE LAS SEÑALES ECONÓMICAS EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA EN BOLIVIA.

Jorge Ríos Cueto.

Estudio de Caso N° 47
POTENCIALIDADES DE LA DESCENTRALIZACIÓN FISCAL EN VENEZUELA.

Edgar Rojas Calderón.

Estudio de Caso N° 48
ANÁLISIS DE LA REFORMA DE PENSIONES EN EL SALVADOR

Irma Lorena Dueñas Pacheco.

Estudio de Caso N° 49
EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA REGULATORIA DEL SECTOR HIDROCARBUROS EN BOLIVIA.

Tatiana Genuzio Patzi.

Estudio de Caso N° 50
PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL ESPACIO LOCAL: HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA CIUDADANÍA EN CHILE.

Roberto Godoy Fuentes.

Estudio de Caso N° 51
GESTIÓN DE BILLETES EN EL BANCO CENTRAL.

John Vela Guimet.

Estudio de Caso N° 52
EL CRÉDITO COMO INSTRUMENTO PARA FINANCIAR EL ACCESO Y LA MANTENCIÓN DE ESTUDIANTES EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CHILE.

Juan Salamanca Velázquez.

Publicados en 2001

Estudio de Caso N° 53
EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA PENAL ADOLESCENTE DE NICARAGUA.

Raquel del Carmen Aguirre.

Estudio de Caso N° 54
LA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ.

Humberto Rosso Morales.

Estudio de Caso N° 55
EDUCACIÓN SUPERIOR EN NICARAGUA: ¿EFICIENCIA EN LA ASIGNACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DEL ESTADO?

Emilio Porta Pallais.

Estudio de Caso N° 56
SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE.

Juan Pablo Severin Concha.

Estudio de Caso N° 57
FORMACIÓN DOCENTE: CENTROS REGIONALES DE FORMACIÓN DE PROFESORES (CERP).

Juan Eduardo Serra Medaglia.

Estudio de Caso N° 58
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA. EL CASO CHILENO (1994 - 2000).

Álvaro Vicente Ramírez Alujas.

Estudio de Caso N° 59
CONTENCIÓN DE COSTOS EN MEDICAMENTOS: LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y EL CASO CHILENO.

Lucas Godoy Garraza.

Estudio de Caso N° 60
LA REFORMA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA DE 1998: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA GOBERNABILIDAD.

Fernando Pachano Ordóñez.

Publicados en 2002

Estudio de Caso N° 61
EL ENFOQUE DE GÉNERO DENTRO DEL PROGRAMA DE REFORMA DEL SERVICIO CIVIL NICARAGÜENSE: ANÁLISIS DEL AMBIENTE INSTITUCIONAL.

María Andrea Salazar Mejía.

Estudio de Caso N° 62
REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES EN COSTA RICA: EVALUACIÓN DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN.

Cinthya Arguedas Gourzong.

Estudio de Caso N° 63
LA GESTIÓN DE LO PÚBLICO MÁS ALLÁ DE LO ESTATAL: EL CASO DEL FONDO DE RECONSTRUCCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL EJE CAFETERO (FOREC) EN COLOMBIA.

Jorge Iván Cuervo Restrepo.

Estudio de Caso N° 64
INSERCIÓN LABORAL JUVENIL: ANÁLISIS DE VARIABLES RELEVANTES Y PERSPECTIVAS DE POLÍTICA.

Sergio Antonio Ibáñez Schuda.

Estudio de Caso N° 65
LA DEMANDA POR JUSTICIA, UN PROBLEMA DE POLÍTICA PÚBLICA.
Rafael Mery Nieto.

Estudio de Caso N° 66
ANÁLISIS DE IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN EN LA ATENCIÓN AL CONTRIBUYENTE EN EL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS DE CHILE.
Carlos René Martínez Calderón.

Estudio de Caso N° 67
ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR GÉNERO Y ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TERCIARIO.
Paula Ximena Quintana Meléndez.

Estudio de Caso N° 68
RENDIMIENTO ESCOLAR EN CHILE EN ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS: ¿QUÉ NOS MUESTRA LA NUEVA EVIDENCIA?
Claudia Marcela Peña Barría.

Estudio de Caso N° 69
DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES EXPLICATIVOS DE LOS RESULTADOS ESCOLARES DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA EN EL PERÚ.
José Carlos Chávez Cuentas.

Publicados en 2003

Estudio de Caso N° 70
COSTA RICA: IMPORTANCIA Y PERSPECTIVAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON CHILE.
Leonardo José Salas Quirós.

Estudio de Caso N° 71
DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE CHILE EN LOS AÑOS 1990 Y 2000.
Paula Daniela Bustos Muñoz.

Estudio de Caso N° 72
VIABILIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA PÚBLICA EN BOLIVIA (1990 - 2001).
Juan Carlos Camacho Encinas.

Estudio de Caso N° 73
LA POLÍTICA Y PROGRAMAS SOCIALES INTEGRALES DE SUPERACIÓN DE LA POBREZA: UN DESAFÍO A LA GESTIÓN PÚBLICA.
Valeria Andrea Sánchez de Buglio.

Estudio de Caso N° 74
INCENTIVOS A ESCUELAS Y MAESTROS: LA EXPERIENCIA DEL "PLAN DE ESTÍMULOS A LA LABOR EDUCATIVA INSTITUCIONAL" EN EL SALVADOR.
Juan Carlos Rodríguez.

Estudio de Caso N° 75
COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN CHILE. SU EVOLUCIÓN Y EFECTOS EN EL ÁMBITO ECONÓMICO 1990 - 2000.
Carmen Gloria Marambio Ortiz.

Publicados en 2004

Estudio de Caso N° 76
POBLACIÓN PENAL Y MERCADO LABORAL: UN MODELO EMPÍRICO PARA EL PERÍODO 1982-2002 EN LA REGIÓN METROPOLITANA.
Antonio Frey Valdés.

Estudio de Caso N° 77
LA PROMESA DE LAS COMPRAS PÚBLICAS ELECTRÓNICAS: EL CASO DE CHILECOMPRA (2000-2003).
Karen Angelika Hussmann.

Estudio de Caso N° 78
UN SISTEMA DE INFORMACIÓN DE APOYO A LA GESTIÓN DE LAS CIUDADES CHILENAS.
Víctor Contreras Zavala.

Estudio de Caso N° 79
AÑOS DE ESTUDIO Y SUPERACIÓN DE LA POBREZA EN NICARAGUA EL CASO DE LA RED DE PROTECCIÓN SOCIAL
José Ramón Laguna Torres.

Estudio de Caso N° 80
LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL FRENTE A LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO. EL DESAFÍO DE LA REGIÓN DE O'HIGGINS.
Marlene Sepúlveda Cancino.

Estudio de Caso N° 81
MUNICIPIOS EFECTIVOS EN EDUCACIÓN.
María Angélica Pavez García.

Publicados en 2005

Estudio de Caso N° 82
EFECTOS EN LOS SECTORES AGROPECUARIOS Y AGROINDUSTRIAL CHILENO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y COSTA RICA.
Mauricio Reyes Reyes.

Estudio de Caso N° 83
AUTONOMÍA DE LAS FINANZAS LOCALES EN PERÚ.
Mónica Tesalia Valcárcel Bustos.

Estudio de Caso N° 84
INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, UNA NECESIDAD URGENTE PARA CHILE: EL FONDO PARA EL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE PROYECTOS.
María Elisa Ansoleaga Moreno.

Estudio de Caso N° 85
LA LICITACIÓN DE DEFENSA PENAL PÚBLICA EN EL NUEVO PROCESO PENAL CHILENO.
Cristián Andrés Letelier Gálvez.

Estudio de Caso N° 86
EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL FOMENTO FORESTAL EN CHILE, PERÍODO 1996-2003.
Gerardo Andrés Valdebenito Rebolledo.

Estudio de Caso N° 87
¿SEGURIDAD SOCIAL PARA TODOS O UNOS POCOS?
Mariela Solange Torres Monroy.

Estudio de Caso N° 88
FACTORES CLAVES EN LA RELACIÓN INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN CHILE.
(Análisis del modelo matemático de licitación para Junaeb y el proyecto Fondef de estimación de riesgos y costos de reducción del arsénico en el aire para el diseño de una normativa)
Claudia Andrea Mardones Fuentes.

Publicados en 2006

Estudio de Caso N° 89
LOS DIÁLOGOS CIUDADANOS POR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: UNA EXPERIENCIA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GENERACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.
Pablo Iván Rupin Gutiérrez.

Estudio de Caso N° 90
IMPACTO DE LOS RECURSOS HIPC Y PNC EN LA GESTIÓN DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES DE BOLIVIA.
José Luis Tangara Colque.

Estudio de Caso N° 91
DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO: REPRESENTACIONES DE LAS ÉLITES SOBRE LOS MECANISMOS Y POSIBLES IMPACTOS DE UNA POLÍTICA PÚBLICA DISTRIBUTIVA.
Elizabeth Rivera Gómez.

Estudio de Caso N° 92
INDICADORES DE CALIDAD Y EFICIENCIA DEL ESTADO.
Luis Antonio Riquelme Contreras.

Estudio de Caso N° 93
SECTOR INFORMAL EN HONDURAS: ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO A PARTIR DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES.
David Ricardo Pineda Zelaya.

Estudio de Caso N° 94
BALANCE DEL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN EN CHILE 1990-2005 "UNA MIRADA REGIONAL Y MUNICIPAL".
Cristián Marcelo Leyton Navarro.

Estudio de Caso N° 95
LAS TRANSFERENCIAS FISCALES Y EL GASTO PÚBLICO EN LA FEDERACIÓN BRASILEÑA: UN ANÁLISIS DE LA INEQUIDAD ESPACIAL EN EL ACCESO A BIENES SOCIALES Y TERRITORIALES.
Cristina Aziz Dos Santos.

Estudio de Caso N° 96
HACIA UNA NUEVA ETAPA EN LA GESTIÓN AMBIENTAL CHILENA: EL CASO CELCO.
Alejandra Contreras Altmann.

Publicados en 2007

Estudio de Caso N° 97
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS DE DESASTRES NATURALES EN CHILE.
Antonia Bordas Coddou.

Estudio de Caso N° 98
DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA CHILE BARRIO.
Claudio Martínez Villa.

Estudio de Caso N° 99
ADULTOS MAYORES EN LA FUERZA DEL TRABAJO: INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN.
Javiera Marfán Sánchez.

Estudio de Caso N° 100
EL SECTOR FORESTAL EN CHILE Y SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO.
Fernanda Solórzano Mangino.

Estudio de Caso N° 101
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PROGRAMA DE FOMENTO - PROFO CORPORACIÓN DE FOMENTO PRODUCTIVO.
Marvin García Urbina.

Publicados en 2008

Estudio de Caso N° 102
ANÁLISIS CRÍTICO DE LA POLÍTICA DE CONCESIONES VIALES EN CHILE: BALANCE Y APRENDIZAJES.
Haidy Nevenka Blazevec Quiroz.

Estudio de Caso N° 103
ESTRATEGIAS PARA DETECTAR COLUSIÓN: LECCIONES PARA EL CASO CHILENO.
Elisa Echeverría Montúfar.

Estudio de Caso N° 104
GOBERNABILIDAD E INSTITUCIONES EN HAITÍ: UN ANÁLISIS EXPLORATORIO.
Jean Gardy Víctor.

Estudio de Caso N° 105
HACIA UN MODELO SOSTENIBLE DE TURISMO COSTERO EN REPÚBLICA DOMINICANA: ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES.
Matías Bosch Carcuro.

Publicados en 2009

Estudio de Caso N° 106
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA AGCI.

Omar Herrera.

Estudio de Caso N° 107
EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN CIUDADANA.

Carola Córdova Manríquez.

Estudio de Caso N° 108
FAMILIAS ADOLESCENTES Y JÓVENES EN CHILE: CAMBIOS, ASINCRONÍAS E IMPACTOS EN SUS FORMAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

Julieta Palma Palma.

Estudio de Caso N° 109
CORRESPONSABILIDAD ESTADO - SOCIEDAD CIVIL EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INFANCIA EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL.

Carlos Andrade Guzmán.

Estudio de Caso N° 110
CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Catalina de la Cruz Pincetti.

Publicados en 2010

Estudio de Caso N° 111
FACTORES DETERMINANTES PARA COMPLETAR EL PROCESO DE TRANSICIÓN DE UNA POLÍTICA DESDE LA FASE PREDECISIONAL A LA FASE DE IMPLEMENTACIÓN. EL CASO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA ZONA SECA, NICARAGUA.

Guillermo Incer Medina.

Estudio de Caso N° 112
DETERMINANTES DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE EN NICARAGUA.

Wilber Bonilla Canda.

Estudio de Caso N° 113
IMPACTO DE LA CRISIS DE WALL STREET SOBRE LAS FINANZAS INTERGUBERNAMENTALES: EL ROL DE LAS TRANSFERENCIAS EN EL CASO BOLIVIA.

Karen Martínez Oña.

Publicados en 2011

Estudio de Caso N° 114
FACTORES QUE INCIDEN EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA (IED) CHILENA Y EFECTOS DE ESTE PROCESO EN LAS EMPRESAS INVERSIONISTAS. ROL DEL ESTADO EN LA PROTECCIÓN DE LAS INVERSIONES. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA.

Cristián Sánchez Solís.

Estudio de Caso N° 115
LAS PRÁCTICAS E INTERACCIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LA ESCUELA DE SAN RAFAEL.

José Carlos Sanabria Arias.

Estudio de Caso N° 116
DESAFÍOS PARA LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA.

Catalina Delpiano Troncoso.

Publicados en 2012

Estudio de Caso N° 117
ANÁLISIS SOBRE LA GESTIÓN FISCALIZADORA ADUANERA EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS DE CHILE.

Alfonso Rojas Li.

Estudio de Caso N° 118
ARQUITECTURA PARA UN SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.

Javier Fuenzalida Aguirre.

Estudio de Caso N° 119
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD: PERSPECTIVA DESDE EL VÍNCULO PÚBLICO-PRIVADO.

María Cristina Cárdenas Espinoza.

Publicados en 2013

Estudio de Caso N° 120
CHILE Y LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL EN EL PROGRAMA DEL OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (OEA).

Roberto Oviedo Umaña.

Estudio de Caso N° 121
ENTORNOS TERRITORIALES INNOVADORES. ANÁLISIS DEL FONDO DE INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA DE LA REGIÓN DEL MAULE.

Silvana Calderón Casanga.

Estudio de Caso N° 122
DIFUSIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA EN CHILE: EVALUACIÓN Y RESULTADOS.

Daniel Rivero Salinas.

Publicados en 2014

Estudio de Caso N° 123

INSERCIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO EN EL SECTOR PRODUCTIVO.

Eduardo Acuña Durán.

Estudio de Caso N° 124

EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN CIUDADANA.

Carola Córdova Manríquez.

Estudio de Caso N° 125

FAMILIAS ADOLESCENTES Y JÓVENES EN CHILE: CAMBIOS, ASINCRONÍAS E IMPACTOS EN SUS FORMAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

Julieta Palma Palma.

Estudio de Caso N° 126

CORRESPONSABILIDAD ESTADO - SOCIEDAD CIVIL EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INFANCIA EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL.

Carlos Andrade Guzmán.

Estudio de Caso N° 127

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Catalina de la Cruz Pincetti.

Estudio de Caso N° 128

FACTORES DETERMINANTES PARA COMPLETAR EL PROCESO DE TRANSICIÓN DE UNA POLÍTICA DESDE LA FASE PREDECISIONAL A LA FASE DE IMPLEMENTACIÓN. EL CASO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA ZONA SECA, NICARAGUA.

Guillermo Incer Medina.

Estudio de Caso N° 129

DETERMINANTES DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTE EN NICARAGUA.

Wilber Bonilla Canda.

Estudio de Caso N° 130

IMPACTO DE LA CRISIS DE WALL STREET SOBRE LAS FINANZAS INTERGUBERNAMENTALES: EL ROL DE LAS TRANSFERENCIAS EN EL CASO BOLIVIA.

Karen Martínez Oña.

Estudio de Caso N° 131

IMPACTO DE LA CRISIS DE WALL STREET SOBRE LAS FINANZAS INTERGUBERNAMENTALES: EL ROL DE LAS TRANSFERENCIAS EN EL CASO BOLIVIA.

Karen Martínez Oña.

Estudio de Caso N° 132

IMPACTO DE LA CRISIS DE WALL STREET SOBRE LAS FINANZAS INTERGUBERNAMENTALES: EL ROL DE LAS TRANSFERENCIAS EN EL CASO BOLIVIA.

Karen Martínez Oña.

Estudio de Caso N° 133

FACTORES QUE INCIDEN EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA (IED) CHILENA Y EFECTOS DE ESTE PROCESO EN LAS EMPRESAS INVERSIONISTAS. ROL DEL ESTADO EN LA PROTECCIÓN DE LAS INVERSIONES. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA.

Cristián Sánchez Solís.

Estudio de Caso N° 134

LAS PRÁCTICAS E INTERACCIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS EN LA ESCUELA DE SAN RAFAEL.

José Carlos Sanabria Arias.

Publicados en 2014

Estudio de Caso N° 123
INSERCIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO EN EL SECTOR PRODUCTIVO.

Eduardo Acuña Durán.

Estudio de Caso N° 124
POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN Y MANTENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: FACTORES DE INCIDENCIA EN CHILE.

Patricia Álvarez Vilches.

Estudio de Caso N° 125
“¿PÚBLICO O PRIVADO?”: LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN Y REINSERCIÓN SOCIAL EN CÁRCELES CONCESIONADAS Y TRADICIONALES EN CHILE.

Khatherine Oliveri Astorga.

Estudio de Caso N° 126
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA PISA DE LECTURA. EL CASO CHILENO.

Máximo Quiero Bastías.

Estudio de Caso N° 127
ANÁLISIS DEL PROCESO DE ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PRMS 100.

Isabel Serra Benítez.

Estudio de Caso N° 128
ANÁLISIS DEL COSTO MARGINAL DE LOS FONDOS PÚBLICOS PARA CHILE.

Edgar Rodríguez Ylasaca.

Estudio de Caso N° 129
ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO DE LA GESTIÓN HÍDRICA.

Christian Tapia Sobarzo.

Estudio de Caso N° 130
MALESTAR, AGENCIA Y VOZ: CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA Y COMISIÓN DEFENSORA CIUDADANA EN CHILE.

Francisca Valdebenito Acosta.

Estudio de Caso N° 131
EL PROGRAMA AMBULATORIO DE DISCAPACIDAD DEL SERVICIO NACIONAL DE MENORES, DESDE LA MIRADA DE UN MODELO DE ANÁLISIS DE POLÍTICA PÚBLICA.

María José Vega Sanabria.

Estudio de Caso N° 132
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE BECAS DE INGLÉS DE CORFO.

Claudia Bazaes Merino.

Estudio de Caso N° 133
EL MODELO CONTRACTUAL DE DISEÑO: UNA PROPUESTA PARA DISEÑAR POLÍTICAS NACIONALES.

Fredy Gómez Gómez.

Estudio de Caso N° 134
REINSERCIÓN LABORAL DE PRIVADOS DE LIBERTAD: EL ROL DEL PARTENARIADO PÚBLICO - PRIVADO.

Fabiola Morales Ortiz.