



**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES
LABORALES
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
BARRERAS Y FACILITADORES
EN EL MARCO DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL**

Jaime Balladares, Marcela Salinas, Daniela Medrano, Marcelo Oliva,
Catalina Olivos, Patricia Basualto y Karen Córdova

Pontificia Universidad Católica de Chile

Diciembre 2021

INDICE

1. Título	5
2. Autores y empresa	5
3. Resumen	6
4. Introducción	7
5. Problema	8
6. Marco teórico	9
6.1. Antecedentes sociohistóricos de la discapacidad	9
6.2. Discriminación ante la discapacidad: razones y consecuencias	10
6.3. Discapacidad, Inclusión y Trabajo: Tres constructos interdependientes	12
6.4. Inclusión laboral desde la perspectiva del modelo ecológico	14
6.5. Normativas sobre Inclusión Laboral	16
6.5.a. Legislación Internacional respecto a la inclusión laboral	18
6.5.b. Normativas de inclusión laboral en Chile	20
6.6. Estadísticas de Inclusión Laboral: análisis internacional y nacional	22
6.7. Barreras y facilitadores de inclusión laboral de personas con discapacidad	25
6.8. Condiciones de seguridad y de salud en contextos laborales	27
6.8.a. Oportunidades y Desafíos: Condiciones de seguridad y salud	28
6.8.b. Evidencia internacional de dinámicas en el proceso de inclusión laboral	29
6.9. Instrumentos de recogida de información acerca de inclusión laboral	30
7. Metodología	32
7.1. Instrumentos	32

7.2. Pilotaje	33
7.3. Muestra	34
7.3.a. Trabajadores	34
7.3.b. Empleadores	35
7.3.c. Cuota	35
7.4. Procedimiento de recolección de información	35
7.5. Análisis de la información	37
7.5.a. Fuentes primarias	37
7.5.b. Proceso de codificación	38
7.5.b.1. Codificación inicial (etapa de pilotaje)	38
7.5.b.2. Codificación secundaria	40
7.6. Aspectos éticos	40
8. Resultados finales	41
8.1. Resultados trabajadores	42
8.1.a. Barreras para la inclusión de personas con discapacidad	42
8.1.b. Facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad	48
8.1.c. Condiciones de seguridad y salud	54
8.2 Resultados empleadores	57
8.2.a. Barreras para la inclusión laboral	58
8.2.b. Facilitadores para la inclusión laboral	62
8.2.c. Política interna de diversidad e inclusión	66
8.2.d. Condiciones de seguridad y salud	71
8.2.e. Ley 21.015 sobre inclusión laboral	75
8.3. Intersecciones en los relatos de trabajadores y empleadores	78
8.3.a. Barreras sociales y actitudinales	80
8.3.b. Barreras de acceso a información	80
8.3.c. Barreras de infraestructura	81

8.3.d. Facilitadores actitudinales y sociales	82
8.4 Síntesis de resultados por objetivo	82
9. Guía de buenas prácticas para la inclusión laboral	86
10. Conclusiones	87
11. Recomendaciones y sugerencias	90
11.1. Sobre la Ley de inclusión laboral	90
11.2. Respecto de las empresas	91
11.3. Respecto de las redes	92
11.4. Respecto de estudios en el área	93
Referencias	94
Anexos	98
Anexo 1: Pauta de entrevistas semiestructurada para empleadores	98
Anexo 2: Pauta de entrevista para trabajadores con discapacidad sensorial y motriz	102
Anexo 3: Pauta de entrevista para trabajadores con discapacidad auditiva	105
Anexo 4: Consentimiento informado para empleadores	109
Anexo 5: Consentimiento informado en video interpretado en lengua de señas.	112
Anexo 6: Acuerdo de confidencialidad	114
Anexo 7: Guía de Buenas Prácticas para la inclusión laboral	115
Anexo 8: Propuesta de Instrumento de evaluación	125

Lista de tablas y diagramas

Tablas

Tabla 1. Distribución de preguntas según ejes temáticos	32
Tabla 2. Trabajadores según tipo de discapacidad	34
Tabla 3. Empresas contactadas y respuestas	35
Tabla 4. Intersecciones en los relatos de trabajadores y empleadores	79

Diagramas

Diagrama 1. Representación del Modelo Ecológico de Bronfenbrenner	14
Diagrama 2. Barreras de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	43
Diagrama 3. Facilitadores de la Inclusión Laboral	49
Diagrama 4. Condiciones de seguridad y salud	55
Diagrama 5. Barreras para la inclusión laboral	58
Diagrama 6. Facilitadores para la inclusión laboral	62
Diagrama 7. Política interna de diversidad e inclusión	66
Diagrama 8. Condiciones de seguridad y salud	71
Diagrama 9. Efectos de la Ley 21.015	75

1. Título

Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral

2. Autores y empresa

Proyecto Financiado por SUSESO – Proyectos de Investigación e Innovación en prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral.” convocatoria 2020.

Autores:

Jaime Balladares, Investigador responsable del proyecto. Doctor (Ph.D) en Educación de University College London – Institute of Education (IoE); Psicólogo y Magíster en Psicología Educacional, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Marcela Salinas, Investigadora alterna del proyecto. Doctora en Psicología de la Comunicación: Interacciones Educativas, Universidad Autónoma de Barcelona, Magíster en Psicología Educacional, Pontificia Universidad Católica de Chile y Profesora de Educación Diferencial, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Daniela Medrano, Psicóloga y Magíster en Psicología Educacional, Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Psicología de la Educación, Universidad de Barcelona.

Marcelo Oliva, Sociólogo, Pontificia Universidad Católica de Chile y Master of Social Policy, The University of Melbourne.

Catalina Olivos, Licenciada en Letras Hispánicas, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Patricia Basualto, Kinesióloga, Universidad de Chile. Magíster en Psicología de la Salud, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Karen Córdova, Psicóloga y Magister en Psicología Educacional, Pontificia Universidad Católica de Chile.

3. Resumen

La tarea de inclusión laboral de personas con discapacidad es un desafío complejo que considera el actuar coordinado de individuos y organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales. Nuestro país cuenta con una ley reciente (la Ley 21.015), promulgada el año 2017, que busca aumentar la participación laboral de personas con discapacidad, grupo comúnmente confinado a espacios de trabajos precarios y/o poco desafiantes, lo que conlleva sentimientos de poca valía tanto a nivel individual como familiar.

Este estudio buscó recoger las experiencias en torno a la implementación de la ley en Chile, tanto en trabajadores con discapacidad, como de empleadores de distintos rubros económicos y productivos del país. Un total de 38 personas (29 trabajadores y 9 empleadores) a lo largo del país, participaron de una serie de entrevistas semiestructuradas tendientes a discutir las barreras, facilitadores y condiciones de seguridad y salud, en el contexto de la implementación de la ley. Los resultados muestran que, si bien la ley ha sido un paso relevante para la inclusión, subsisten aun ciertos mitos y creencias en torno a la discapacidad, que funcionan como barreras en el espacio laboral. Entre estas barreras se pueden mencionar aspectos actitudinales y de infraestructura. Los facilitadores reportados refieren al acceso a la información, a soportes proporcionados por la empresa, y a buenas políticas y prácticas que se implementan en ellas, y que, en muchos casos, se habrían diseñado previo a la promulgación de la ley.

Las barreras percibidas por las empresas aluden a variables tales como la necesidad de cambio cultural, dificultades actitudinales, elementos de infraestructura, falta de información y/o desconocimiento de pautas para la inclusión laboral efectiva. Aun así, las empresas señalan desarrollar ciertas políticas en esta línea, tales como procesos de selección inclusivos, análisis de puestos de trabajo, sensibilización de los equipos de trabajo, acompañamiento y evaluación del desempeño considerando las condiciones y características de las personas con discapacidad.

Este estudio buscó analizar las barreras y facilitadores de la inclusión laboral a partir de las percepciones, creencias y expectativas de los propios actores involucrados. Los resultados de esta investigación buscan sensibilizar y proporcionar evidencia para la generación de más y mejores dispositivos de acompañamiento de personas con discapacidad que participan del mundo laboral.

4. Introducción

Promover una mayor y mejor inclusión laboral en personas con discapacidad es una tarea urgente y que se alinea con el derecho básico al trabajo de cualquier persona. Actualmente, una importante proporción de personas con discapacidad no accede a trabajos formales, en su mayoría se desempeñan en empleos autónomos, no regulados, con bajos salarios y, en definitiva, precarios. Esto tiene un efecto negativo importante no solo en la autoestima de las personas, sino también afecta la economía de sus núcleos familiares.

En Chile, la ley 21.015 que fue promulgada el 2017 y que entró en vigor el año 2018, busca aumentar la participación de las personas con discapacidad, por medio del trabajo en cuotas, y el establecimiento de ciertas garantías para su ejecución, entre otros aspectos.

El presente estudio tuvo como propósito analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, fundamentalmente en lo que refiere a barreras y facilitadores, así como establecer las condiciones de seguridad en las que desempeñan sus tareas. Para ello se entrevistó a un total de 38 personas, 9 empleadores/as (8 mujeres y un hombre) y 29 trabajadores/as (10 mujeres y 19 hombres), quienes expresaron sus percepciones, creencias y trayectorias en torno a las barreras y facilitadores de su experiencia en el proceso de inclusión laboral. Las pautas de entrevistas fueron desarrolladas por el equipo de investigación, validadas por un equipo de trabajadores con discapacidad externos, y posteriormente piloteadas con trabajadores y empleadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, antes de ser aplicadas formalmente a la muestra.

Este informe final incluye en primer lugar una revisión teórica que sustenta la propuesta investigativa. Para esto se describen elementos relacionados con la evolución histórica de la discapacidad, la interacción entre discapacidad, inclusión y trabajo, normativas sobre inclusión laboral, normativas locales y un análisis de estadísticas de Inclusión Laboral. Adicionalmente se añaden ciertos instrumentos que se han utilizado para recoger información en estudios similares, en otros países.

La segunda sección aborda la metodología del proyecto, para lo cual se describen los instrumentos, el proceso de pilotaje, las características de la muestra, el procedimiento de recolección de información, los procesos de análisis y los aspectos éticos que guiaron el procedimiento.

La tercera sección da cuenta de los resultados del estudio, que además de abordar los grandes temas de estudio -barreras y facilitadores de la inclusión laboral- aporta con la visión de las empresas en torno a la inclusión laboral.

Finalmente, se concluye con una sección de discusión basada en los aspectos centrales de este informe final.

5. Problema

El trabajo es un derecho humano, y por tanto se debe velar porque todas las personas, sin importar su condición, tengan acceso a un trabajo digno. La ampliación de oportunidades de acceso al mercado laboral por parte de personas con discapacidad, por tanto, debe considerarse una tarea multidisciplinaria y un aspecto urgente a considerar por los distintos actores de la sociedad. En términos legales, no desarrollar las condiciones de inclusión, podría incluso violar el principio básico de derecho al trabajo que nuestro país, al igual que muchos otros ya han ratificado en tratados internacionales (i.e. Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, 2016; 2018).

A nivel local, se han hecho esfuerzos importantes por incluir no sólo la participación de las personas con discapacidad, sino también mejorar las condiciones en las que ellas desempeñan su labor. La más reciente legislación en la materia es la ley 21.015 de Inclusión Laboral, que busca ofrecer un número más amplio de oportunidades a trabajadores con discapacidad por medio de la promoción de trabajo en cuotas en empresas de diferentes rubros productivos.

Esta ley puede considerarse el hito más importante que ha realizado nuestro país, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, se ha explorado de manera insuficiente respecto a sus características y a las barreras y facilitadores que perciben tanto trabajadores como empleadores en torno al impacto que tiene esta ley en sus ámbitos laborales

Analizar las barreras y facilitadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como sus condiciones de seguridad y salud, podría permitir que los actores puedan expresar sus creencias, expectativas y necesidades en torno a los eventuales problemas y vacíos de esta legislación laboral, así como también describir las formas en que las empresas han debido adecuar sus procedimientos. El núcleo del presente trabajo por tanto es distinguir las tensiones y desafíos que se desprenden desde la voz, tanto de trabajadores como empleadores.

6. Marco teórico

La discapacidad en tanto temática social relevante ha sido abordada y conceptualizada en distintas normativas tanto a nivel global como local. Todas ellas aportan diferentes aristas para la comprensión y análisis que guían el presente estudio. La presente revisión literaria pretende describir y analizar algunos de los conceptos relevantes a la hora de analizar el fenómeno y sus implicancias sociales, normativas y económicas.

6.1. Antecedentes sociohistóricos de la discapacidad

Se han propuesto al menos **tres modelos de la discapacidad**: Modelo de Prescendencia, Modelo de Rehabilitación y Modelo Social (Palacios, 2008). Estos modelos son las formas en las cuales se ha conceptualizado la discapacidad a lo largo de los años y permiten realizar un recorrido histórico del proceso de comprensión de la discapacidad.

El **modelo de Prescendencia** sugería que la discapacidad tenía un origen religioso y, las personas con discapacidad (PcD) se consideraban, por tanto, una carga para la sociedad (Palacios, 2008). Este modelo sostuvo categorías a lo largo de la historia. El primero, emerge en la edad antigua, denominándose el submodelo eugenésico en la concepción de la discapacidad, ya que situaba a las PcD como influenciadas por el diablo, objeto de burlas y sin nada que aportar a la sociedad. Inclusive los padres no tenían obligación de criar a sus hijos “defectuosos” (Aristóteles, 1970). Posteriormente en la Edad Media, emerge el submodelo de *marginación*, el cual estaba influido en gran medida por el cristianismo. Si bien se diferencia con el anterior, porque, aunque ya no se practicaba el infanticidio, las personas diferentes seguían siendo excluidas de la sociedad. Esto da pie para realizar una relación estrecha entre discapacidad y pobreza, ya que las PcD debían recurrir a la mendicidad o al asilo de la Iglesia para su sobrevivencia (Palacios, 2008).

En segundo lugar, la llegada de la revolución científica y la posterior Revolución Industrial, trajo consigo modificaciones en la conceptualización de la discapacidad. Esta perspectiva más clínica o científica, buscaba generar ciertas mejoras en la calidad de vida de las personas, dando origen al **Modelo Rehabilitador**. En él no existía un real reconocimiento de las diferencias y habilidades de este grupo, pues las personas se veían obligadas a encontrar alguna forma de rehabilitación que les permitiera ser útiles y trabajar para contribuir a la sociedad (Aguado, 1995; Palacios, 2008), por tanto, el “encontrar” un trabajo se tornó relevante. Las personas con discapacidad física comenzaron a tener más oportunidades si es que se podían someter a un proceso de rehabilitación. Sin embargo, las personas con discapacidad mental continuaban siendo consideradas un peligro para las generaciones

futuras (Shapiro, 1994), por lo que se debía intentar que estas diferencias desaparecieran por completo. En otras palabras, las personas que presentaban discapacidad estaban supeditadas a ser consideradas por la sociedad sólo si su enfermedad era curada. En el modelo rehabilitador la discapacidad era concebida como algo individual, intrínseco a la persona y por ello, el deber de cada persona era rehabilitarse (Palacios, 2008).

Finalmente, tras la Segunda Guerra Mundial, el modelo anterior se debilita, dando paso al **Modelo Social** (Palacios, 2008). Este sostiene que la discapacidad surge al situar las incapacidades de estas personas en la estructuración de la sociedad. A partir de ese momento, los avances a nivel mundial son significativos, debido al cambio de paradigma desde limitaciones personales a limitaciones sociales en la que está inserto el sujeto con discapacidad (Palacios, 2008). Esta nueva forma de comprensión de la discapacidad rompe con ciertos esquemas o preconcepciones que se tenían acerca de este grupo, como la eterna dependencia, donde los individuos demostraban que podían ser en muchos casos igual de autónomos en su actuar que el resto de las personas y alcanzar la independencia (Palacios, 2008). Actualmente es posible encontrar en las creencias y actuar sobre discapacidad, ciertos resabios de los modelos de prescindencia y rehabilitador (Palacios, 2008).

Un ejemplo de las transiciones entre modelos de concepción de la discapacidad es la que establece la legislación de Noruega. Previo a la década de los '70s, se definía a las personas con discapacidad como "personas que tienen desviaciones físicas, psicológicas o sociales crónicas". Posteriormente se consideró que la discapacidad no se daba solamente por la presencia de las dificultades físicas y/o mentales, sino que - principalmente - por las barreras actitudinales del resto de la sociedad, que dificultan el acceso al bienestar de las personas (Centro de Documentación y Estudios, 1999).

6.2. Discriminación ante la discapacidad: razones y consecuencias

Considerando la coexistencia del modelo social y rezagos de los modelos anteriores, el *Código de la Conducta y Principios Éticos de los Psicólogos* (Asociación Americana de Psiquiatría [APA], 2002) menciona que las personas con discapacidad son parte de una lista de grupos que pueden estar sujetos a prejuicios sociales, por lo que son susceptibles de sufrir algún tipo de discriminación o marginación. Estos prejuicios se deben a que se trata de un grupo minoritario dentro de la sociedad, que a su vez ha sido relacionado con otros grupos minoritarios que también frecuentemente son objeto de prejuicios, lo cual fomenta la actitud discriminatoria. González y Ávila (2009) lo confirman señalando que "ser una persona con discapacidad supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima [...] la discapacidad es una forma de opresión que implica limitaciones sociales" (p. 53). Por ejemplo, el estudio de Servicio Nacional de

Discapacidad – SENADIS (2015), mostró que el 23,9% de las personas con discapacidad señala que se ha sentido discriminada en el transcurso del último año (Servicio Nacional de Discapacidad [SENADIS], 2015).

Algunas de las formas que impiden la progresión del modelo social en la concepción y trato de la discapacidad, puede deberse a la actitud paternalista y protectora del Estado, como también de las familias. Esto se debe en parte a que las definiciones de discapacidad son formuladas desde el Estado - o inclusive al interior de las familias- y éstas suelen incluir supuestos y prácticas discriminadoras hacia las personas con discapacidad (Barton, 1998). Lo anterior se debe a que esos supuestos y prácticas tienden a anular las decisiones y la autonomía de ellas en los diferentes sistemas de la sociedad (Gómez et al., 2013).

Ante esto, desde la perspectiva del modelo social, las personas con discapacidad advierten una *triple desigualdad* en comparación a quienes no presentan una discapacidad: i) en la distribución de recursos, ii) en las relaciones de poder y iii) en las oportunidades de participar en las actividades de la vida cotidiana (Palacios, 2008). Esta situación se debe a que la sociedad ha generado sus dinámicas de inclusión y exclusión en función de determinadas características y, las personas con discapacidad han sido discriminadas hasta el punto de la exclusión de ciertos ámbitos del desarrollo personal, como lo es el acceso al trabajo (Romano, 2017). La existencia de barreras para el ingreso laboral de las personas con discapacidad limita su situación económica, debido a que en el caso de acceder al mercado laboral sus honorarios son mucho más bajos que los de personas sin discapacidad (González y Ávila, 2009; Mercado et al., 2013; Lukas et al., 2017; Agovino et al., 2014). De ahí que, la triple desigualdad deja entrever uno de los principales costos individuales a los que se ven sometidas muchas de las personas que presentan algún tipo de discapacidad: la limitación e inclusive inexistencia de autonomía, y de la posibilidad de tomar decisiones e independencia (González y Ávila, 2009; Romano, 2017).

En esta misma línea, Hunt (1966) afirma que la “falsa falta de autonomía” que actúa como lente sobre las personas con discapacidad, posibilita que éstas sean vistas como desafortunadas, ya que sus limitaciones los vuelven incapaces de disfrutar de los beneficios que la sociedad contemporánea otorga. La percepción que se tiene sobre las personas con discapacidad va más allá de ser útiles en la sociedad y de participar en actividades económicas, sino que pasa por la limitación impuesta en la participación del resto de actividades sociales corrientes. Oliver (1998) lo sintetiza argumentando que se ejerce una opresión sobre el individuo simplemente con base en los prejuicios generados sobre su persona.

6.3. Discapacidad, Inclusión y Trabajo: Tres constructos interdependientes

Actualmente, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la **Discapacidad** y de la Salud (CIF) (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001) concibe el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, resultantes de la interacción de las características de la persona con el entorno y el contexto social.

La CIF no plantea un modelo de discapacidad, pero sí otorga una serie de conceptos para concebir los múltiples niveles e interacciones que influyen sobre la construcción de la significación de la discapacidad (OMS, 2001). Desde este marco, se entiende el funcionamiento del individuo a partir de la interacción dinámica entre las condiciones de salud de las personas y los factores contextuales en las que estos se desenvuelven. La relación entre estos dos aspectos determina el nivel de funcionamiento de una persona, es decir, el grado de participación de estas en las actividades (OMS, 2001).

En contraparte, la discapacidad refiere a limitaciones en la participación social y restricciones en la actividad a raíz del nivel de funcionamiento del individuo que, como se describió anteriormente, depende de la relación entre condiciones de salud y factores contextuales (OMS, 2001). Para comprender en profundidad el constructo de la discapacidad, se requiere considerar conceptos tales como: actividad, limitación, restricción y participación. La **actividad** es la perspectiva del individuo respecto del funcionamiento, es decir, la realización de una acción, mientras que la **participación** es la perspectiva social del funcionamiento y refiere a la implicación en una situación vital. Dependiendo del nivel de funcionamiento; la persona puede experimentar **limitaciones** en las actividades, dificultades para realizar una tarea y/o **restricciones** en la participación, problemas para implicarse en situaciones vitales, como el trabajo (OMS, 2001).

A su vez, los **factores contextuales** tienen una alta incidencia en el grado de restricciones y/o limitaciones que experimenta una persona (OMS, 2001). Estos se dividen en **factores personales** - factores contextuales del individuo como edad, sexo, género, etnia, etc - y **factores ambientales** - factores contextuales externos al individuo como el mundo físico, los valores, entre otros. Estos últimos pueden actuar sobre todo como facilitadores para mejorar el funcionamiento y reducir la discapacidad, pero también como barreras que limitan el funcionamiento y generan discapacidad en las personas (OMS, 2001). Lamentablemente, las barreras son frecuentes para las personas que tienen condiciones de salud catalogadas como discapacidad sensorial, motriz o mental (González & Ávila, 2009), lo que genera que sean excluidas de la participación en diversos ámbitos, entre ellos el trabajo.

En cuanto al proceso de **Inclusión** de las personas con discapacidad en la sociedad, la Ley 20.422 la conceptualiza como “asegurar el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad, mediante los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social” (Ley N° 20.422, 2010, p. 1).

Por consiguiente, cuando se trata del constructo del **trabajo**, la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2008) establece en su artículo 27 que los Estados Parte, entre los cuales se incluye Chile, **reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás** (CDPD, 2008). Aquello incluye el derecho a tener la **oportunidad de ganarse la vida**, mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas. Dentro de los compromisos que se establecen en dicha Convención encontramos el salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (CDPD, 2008).

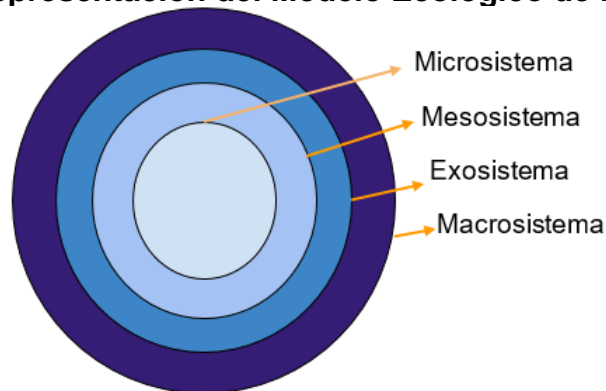
¿Por qué enfocarnos en el trabajo? El empleo en la sociedad actual es considerado una fuente decisiva de integración social que propicia la autonomía e independencia económica del individuo (Villa, 2003), por lo que no ser parte de esta actividad social puede ser interpretado socioculturalmente como sinónimo de inutilidad (Moragas, 1991). Ante eso, quien no trabaja es considerado una carga para la sociedad, ya que alguien debe hacerse responsable de su sustento diario (Palacios, 2008; Cea Madrid, 2021). Además, acceder a un trabajo y ejercerlo es parte de los derechos de todas las personas (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

En este sentido, para una adecuada valoración de la persona en el mercado laboral, es necesario discutir en torno al concepto de **empleabilidad** (Velarde, 2017), pues aún es necesario velar por la concientización de las posibilidades y necesidades de las personas con discapacidad y, promover el cumplimiento de la cuota de empleo legislada para este grupo (Gómez et al., 2013). Así, es importante considerar que la **empleabilidad** se entiende como la interacción entre (i) las *competencias personales valoradas*, es decir, qué características se valoran para determinado puesto de trabajo; (ii) la *demand del mercado laboral*, en particular el perfil buscado por las empresas y; (iii) la *exposición ante quienes toman decisiones* en el mercado de trabajo (Velarde, 2017). En consecuencia, evaluar la interacción de los tres factores anteriores es fundamental para generar empleabilidad en las personas con discapacidad y para que ellas se inserten y mantengan en el campo laboral considerando sus recursos y necesidades (Velarde, 2017).

6.4. Inclusión laboral desde la perspectiva del modelo ecológico

Las diferentes concepciones de discapacidad, inclusión y trabajo pueden ser abordadas desde la perspectiva del modelo ecológico de Bronfenbrenner (1987), con el propósito de entender las interacciones de los distintos sistemas presentes entre una persona con discapacidad y su entorno laboral. En este punto, es preciso recalcar que este ejercicio corresponde a una aproximación teórica, desde una perspectiva sistémica. Tal como se puede observar en el diagrama 1, los diferentes subsistemas desde el macrosistema al microsistema serán descritos a continuación.

Diagrama 1. Representación del Modelo Ecológico de Bronfenbrenner



Específicamente, desde el microsistema hasta el macrosistema, se pueden distinguir diversas interacciones entre las instituciones, los actores involucrados y las acciones y recursos que determinan el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en la sociedad.

En primer lugar, Bronfenbrenner propone el **Microsistema** referido al nivel más próximo a la persona, correspondiente al patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona experimenta en el entorno familiar, social y en el que participa (Bronfenbrenner, 1987). Cabe destacar que, los microsistemas son elementos dinámicos en los cuales cada persona influye sobre otra y es a la vez, influida por las personas presentes en ese entorno. En este caso, el contexto laboral podría constituirse como uno de esos entornos, pues la persona con discapacidad desarrolla su actividad y establece relaciones e interacciones con diferentes actores de la institución o empresa de trabajo.

En segundo lugar, se ubica el **Mesosistema** referido a las interrelaciones de dos o más entornos (microsistemas) en los que la persona en desarrollo participa activamente, por ejemplo, para un adulto, entre la familia, el trabajo y la vida social (Bronfenbrenner, 1987).

El tercer sistema corresponde al **Exosistema**, referido a uno o más entornos que no incluyen a la persona de forma activa, pero en el que se producen hechos que afectan al sujeto de forma indirecta (Bronfenbrenner, 1987). Específicamente, cuando se establece intercambio y colaboración entre profesionales de la empresa donde trabaja la persona con discapacidad y otra institución que colabore en el desarrollo de mejoras en la infraestructura, tecnología, etc. Un ejemplo podría ser la asesoría en la implementación de tecnologías de inclusión, que pudiera recibir la empresa para incluir adecuaciones en el lugar de trabajo de la persona con discapacidad. Otro ejemplo, es la relación de la empresa con una institución que modifique las condiciones de accesibilidad arquitectónica, ubicando rampas en la entrada del edificio, así como en los baños. Por consiguiente, el desarrollo de acciones de sensibilización respecto del proceso de inclusión laboral, podrían implicar redes de trabajo entre la empresa y otras instituciones en donde participen en jornadas de reflexión en torno a la temática de inclusión laboral. Es decir, es el sistema externo que incluye aspectos como por ejemplo las normativas y creencias que determinan el ámbito laboral, distinguiéndose las siguientes:

- Ley N° 20.422 (2010) de Inclusión social.
- Ley N° 21.015 (2018) de Inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Convención de las Personas con Discapacidad.
- Normativas de accesibilidad.
- Actitudes y creencias de las personas.

Por último, el **Macrosistema** se refiere a las correspondencias, en forma y contenido, de los sistemas de menor orden (micro-, meso-, y exosistema) que existen o podrían existir, al nivel de la subcultura o de la cultura en su totalidad, junto con cualquier sistema de creencias o ideología que sustente estas correspondencias.

Si bien el conjunto de leyes tiene por objetivo mejorar y asegurar condiciones de equidad, igualdad, no discriminación e inclusión laboral, el mero establecimiento de normativas no es suficiente, sino que plantea un desafío mayor. Los demás sistemas deben desarrollar acciones, compromisos y responsabilidades, mancomunadas, para alcanzar las mejoras y cambios planteados desde el macrosistema. Tal como plantean Verdugo, Gómez y Navas (2013) el desafío de asumir el enfoque de derechos planteados en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y de legislaciones de Inclusión social, educativa y laboral en Chile, se refiere a incluir una mejora significativa “en el funcionamiento de las personas con discapacidad y en el incremento de resultados personales relacionados con su calidad de vida” (p. 35). Por lo tanto, solo queda de manifiesto, el cumplimiento de dichas leyes por parte de la sociedad.

En síntesis, la discapacidad es “un constructo social que se elicit a cuando los diferentes sistemas interactúan, y como resultado, se crean e instalan condiciones que favorecen o limitan los derechos de las personas con discapacidad, destacándose uno fundamental” (Salinas, 2014, p. 26). De acuerdo con lo anterior, y desde la perspectiva del modelo de Bronfenbrenner (1987), resulta interesante responder las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se establecen las interacciones de los diferentes sistemas - macrosistema, exosistema, mesosistema y macrosistema- en el proceso de inclusión de personas con discapacidad en contextos laborales?
- ¿En qué medida, las interacciones de los diferentes sistemas favorecen y/o limitan las oportunidades de participación de las personas con discapacidad en el trabajo?

6.5. Normativas sobre Inclusión Laboral

En 1948 se estableció la Declaración de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948) en la cual se declara que todos los seres humanos nacen libres e iguales en libertad y derechos sin distinción. A pesar de lo anterior, el reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad es un tema relativamente reciente en el escenario internacional.

La Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), ha trabajado para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En esta línea, el año 2006 la ONU desarrolló la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que buscaba promover un cambio de paradigma en la concepción de esta problemática social. Esta convención subrayaba un enfoque de derechos humanos de la discapacidad, con el propósito que pudieran participar y tomar decisiones en las diferentes aristas de su vida, superando el enfoque médico predominante que imperaba (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

En relación con el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha velado por generar dinámicas de inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral mediante normativas y tratados a las cuales los países pueden adherir (Naciones Unidas, 2001). Esta institución busca promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Para ello, reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Se le considera entonces, una agencia tripartita, pues incluye a gobiernos, empleadores y trabajadores en temas de legislación laboral.

Una de las contribuciones en esta línea es la de la OIT mediante la Ley 82 de 1988, la cual tuvo por objetivo asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a las personas con discapacidad, mediante la integración o reintegración de ellas en la sociedad. Este convenio ha sido el pilar de la OIT para promover el acceso a un trabajo digno y libre de discriminación como parte de los derechos de las personas con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Por otra parte, el Programa Trabajo Decente de la OIT (OIT, 2017) busca mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo para permitir que tanto trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso (OIT, 2017). El programa pretende crear oportunidades de acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos. En esta línea, Benach y Muntaner (2010) sugieren que “el acceso a un empleo digno debe ser entendido como la posibilidad de conseguir un trabajo de calidad, digno y justo que genera condiciones de cohesión social y contribuye a la determinación de sociedades más saludables” (p. 11).

Recientemente, en junio de 2019, la ONU puso en marcha una estrategia de promoción de la inclusión laboral, la que considera un marco para la rendición de cuentas por parte de los países adscritos y el compromiso de evaluar los cambios en dichos lugares. Esto ocurre en el contexto de la inclusión de discapacidad como enfoque en toda la organización. Este enfoque incluye “la participación significativa de personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos en la labor de la Organización, el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, conforme con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (ONU, 2020). Se espera que esta nueva estrategia permita mejorar la situación de las personas con discapacidad en los diferentes países. Los datos señalan que el 48% de los países no cumple con los requisitos a los cuales han adscrito y que apenas un 12% de ellos realmente actúa conforme a lo declarado (ONU, 2020). En los países que existen legislaciones que favorecen a las PcD se habla de la igualdad y los derechos para estas PcD, pero en la práctica parece faltar información sobre el tema.

En el mundo existen diversas legislaciones y reglamentos relacionados con el empleo y las personas con discapacidad. La mayoría de los países de la OCDE y un creciente número de países en desarrollo cuentan con legislación antidiscriminación o leyes de igualdad, las que contemplan la prohibición de discriminación en el empleo o la necesidad de

adoptar medidas de acción positiva destinadas a equiparar su situación con aquella que opera respecto de la generalidad de las personas. Además, un gran número de países, Chile entre otros, han establecido cuotas de empleo para las personas con discapacidad en los sectores público y privado (SENADIS, 2017).

6.5.a. Legislación Internacional respecto a la inclusión laboral

En Europa está en marcha la “Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020”, la cual está enfocada en la eliminación de barreras por parte de la sociedad en la inclusión de las personas con discapacidad. Para ello, se identificaron 8 pilares fundamentales en los cuales trabajar: **accesibilidad, participación, igualdad, educación y formación, protección social, sanidad, acción exterior**. En este ámbito, la Comisión Europea busca apoyar a los países a identificar desafíos y proponer modificaciones a sus políticas nacionales para contribuir al acceso de las personas al mercado laboral y en la transición de educación – trabajo (Comisión Europea, 2010).

El continente europeo dio origen a la ley de cuotas, estrategia frecuente para promover la inclusión laboral. Alemania cuenta con la Ley de personas con discapacidades severas, la cual ha sido modificada en diversas oportunidades. El objetivo de esta ley es obligar a los empresarios a contratar y facilitar el empleo de personas con discapacidad. En ese sentido, si la empresa cuenta con más de 16 empleados, el 6% de los puestos deben ser ocupados por personas con discapacidad (Centro de Documentación y Estudios, 1999). El servicio federal debe fiscalizar el cumplimiento de la ley de cuota y si estos puestos son ocupados por personas que no se encuentren en esa situación, el empleador debe pagar una multa en dinero por cada puesto de trabajo que debiese ser ocupado por una persona con discapacidad. Adicionalmente, los empleadores deben instalar máquinas, herramientas y plantas que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad contratadas (Centro de Documentación y Estudios, 1999). Desde el 2004 se desarrolla el programa “*job - empleos sin barreras*” que busca mantener la salud y el rendimiento laboral del trabajador con discapacidad y desde el 2007 cuentan con la iniciativa “*Job 4000*”, que busca integrar profesionalmente a las personas con discapacidad grave.

Francia también posee una legislación basada en el sistema de cuotas. En 1975, se promulgó la Ley 75.534, En su primer artículo establece que el empleo de las personas con discapacidad es una obligación nacional. Por ende, se trata de favorecer el empleo ordinario a través de tres medidas. En primer lugar, propone la creación de un contexto adecuado, es decir, disponer de accesos, puertas, ascensores que permitan la llegada y libre tránsito entre el puesto de trabajo, baños, comedores y estacionamientos. En segundo lugar, señala la

imposición de la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad. La ley 85/517 de 1987 establece que de poseer una planta de trabajadores de 20 o más personas, el 6% de los puestos de trabajo deben ser ocupados por personas con discapacidad. En tercer lugar, contempla la introducción de medidas específicas para el sector público (Centro de Documentación y Estudios, 1999).

España es un país referente para Hispanoamérica en temáticas de legislación en inclusión laboral generando decretos y artículos para su promoción desde 1970. De estos, la *Ley de integración Social de los Minusválidos (LISMI)* aprobada en la nación el año 1982, sentó las bases de la actual legislación de inclusión laboral en dicho país. Esta incluye una reserva del 7% de los empleos públicos y/o privados, como también la regulación sobre el empleo con apoyo. Además, el año 2014 se puso en marcha el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre la Discapacidad (2014-2020) que tiene como pilar estratégico el empleo (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019).

Otros países europeos han optado por otros mecanismos para favorecer la inclusión laboral de las personas. Suecia, por ejemplo, busca persuadir a los empleadores de la contratación y, además, otorga capacitaciones y ayudas complementarias a las personas con discapacidad para facilitar su ingreso al mundo laboral (Centro de Documentación y Estudios, 1999). Lo anterior se encuentra regulado por la *Ley de Medio Ambiente Laboral* de 1977, la que establece que, los centros de trabajo han de ser accesibles y que, el empleador es el principal responsable de identificar y hacerse cargo de las necesidades de las personas con discapacidad. Para realizar lo anterior, las empresas que contraten a personas con discapacidad reciben un subsidio que les permita hacer las modificaciones necesarias.

Noruega tiene un mecanismo similar al de Suecia. Por su parte, en sus políticas de Estado de Bienestar siempre ha intentado incluir a las personas con discapacidad, sin embargo, en la década de los 50 es cuando este trabajo cobra mayor protagonismo. Actualmente, cuenta con sistemas de apoyo de financiamiento para las empresas que contraten a personas con discapacidad, lo que permite realizar adaptaciones físicas del ambiente laboral, pero también capacitar al personal para promover un cambio actitudinal que favorezca la integración de la persona al trabajo.

En Norteamérica, Estados Unidos y Canadá cuentan con sistemas parecidos que buscan asegurar la igualdad de acceso al empleo. En 1990 se aprueba la ley "*American with Disabilities Act (ADA)*" en Estados Unidos, la cual busca abarcar específicamente la discriminación laboral, aspecto que no había sido abordado por las leyes anteriores en el país. Esta ley se basa en tres conceptos: **individuo calificado, función esencial y acomodación razonable**. Bajo esta ley, si una persona presenta discapacidad, pero está

capacitada para el cargo, debiese ser contratada realizando las acomodaciones pertinentes al lugar de trabajo. En Canadá, los pilares son la capacitación y formación de las personas con discapacidad, entrega de fondos para compensar gastos de los empleadores y creación de agencias de trabajo especializadas para favorecer el ingreso al campo laboral.

Algunos referentes en lo que respecta a la inclusión laboral en Latinoamérica son, por ejemplo, Colombia, Argentina y Brasil. El año 2013 en Colombia se promulgó la Ley Estatutaria 1618 que busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluido el trabajo mediante la asignación de responsabilidades concretas a las organizaciones, como también acciones de carácter transversal para comprometer al resto de la sociedad. Por otra parte, Argentina funciona de manera similar a gran parte de los países al establecer leyes de cuotas, que bajo la Ley 25.689 llega al 4%. Algo similar sucede en Brasil, país en el cual se controla que las empresas privadas y públicas cumplan con una cuota de empleo del 4%.

6.5.b. Normativas de inclusión laboral en Chile

Hasta el año 2017, la legislación chilena permitía a los empleadores pagar menos del sueldo mínimo a quienes, teniendo algún tipo de discapacidad, lograban acceder a un empleo remunerado, lo que constituye claramente una discriminación. La legislación chilena ha intentado hacer frente al problema de la inclusión laboral para personas con discapacidad a través de la promulgación de leyes que apoyan a este sector de la sociedad y por medio de la creación de instituciones que persigan objetivos similares.

En el cuerpo legal actualmente vigente se destaca, en primer lugar, la *Ley 20.422*, promulgada en enero de 2010 y que establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Ley No. 20422, 2010). La ley tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad para lograr una plena inclusión social, a través de la prestación de servicios de apoyo y la reducción de la discriminación. Esta describe a las personas con discapacidad como aquellas que teniendo una o más deficiencias de tipo físicas, mentales, psíquicas, intelectual o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ven impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Dentro de esta normativa, el artículo 7º señala que se entenderá por igualdad de oportunidades, “la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social”. Todo lo planteado en esta ley es vigente exclusivamente para las personas con certificado de discapacidad otorgado por la *Comisión*

de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) correspondiente a su domicilio y que estén inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Esta ley protege a las personas con discapacidad principalmente en seis ámbitos: accesibilidad a la cultura, información y comunicaciones; accesibilidad al entorno físico y transporte; educación e inclusión escolar; franquicias arancelarias; reconocimiento de la lengua de señas y; capacitación e inserción laboral. En este último ámbito se destacan dos medidas: en primer lugar, las personas con discapacidad pueden celebrar un contrato de aprendizaje sin límite de edad y, en segundo lugar, en los procesos de selección de personal realizados por instituciones públicas se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes.

La última modificación a la Ley 20.422 se realizó el año 2016 con la modificación del artículo 44, el cual establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, con el objetivo de reservar puestos de trabajo en las empresas y entidades empleadoras a personas con discapacidad que tengan las aptitudes para desempeñarlos. En esa modificación de la ley, se fija la reserva de cuotas de trabajo en un 5% (Ley No. 20422, 2016).

Por otro lado, el año 2021, se promulgó la Ley N°20.609 (conocida como “Ley Zamudio”) que establece medidas contra la Discriminación, definiendo ésta como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como; raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad”. Esta ley contempla una acción de no discriminación arbitraria que deberá presentarse ante el Juzgado de Letras de su domicilio o de aquel que ha realizado la acción u omisión discriminatoria. En materia laboral se contempla la acción de tutela laboral, cuya finalidad central es la protección de los derechos fundamentales del trabajador de naturaleza no laboral, tales como la intimidación, la libertad de expresión y la dignidad. Con ella también se busca la protección contra actos discriminatorios, entre ellos, por motivo de discapacidad (Ley No. 20.609, 2012).

Además, la Ley 21.275 modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con

discapacidad. En concreto el artículo 157, exige que al menos una de las personas que se desempeñe en recursos humanos debe contar con conocimientos específicos que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad. A su vez, deberá generar dinámicas de capacitación del personal para promover una inclusión laboral efectiva (Ley No. 21.275, 2020).

El 4 de abril del 2017, el Senado aprobó la llamada Ley de Inclusión Laboral para personas con discapacidad (Ley No. 21.015, 2017), la que establece, entre otras cosas, una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad en organismos del Estado (civiles y militares) y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios. Además, determina la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje para personas con discapacidad, siendo ésta los 26 años. Esta edad corresponde a la edad de término de la educación especial. También consagra el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo e incluye a quienes reciben una pensión de invalidez (de cualquier régimen previsional), además de aquellas que están inscritas en el *Registro Nacional de Discapacidad*. Asimismo, aborda una materia altamente demandada, que es el término de la discriminación salarial que afecta a personas con discapacidad pues deroga el artículo número 16 de la Ley 18.600 de 1987 que faculta pagar a las personas con discapacidad mental salarios menores que el sueldo mínimo.

La Ley 21.015 entró en vigor el 1 de abril de 2018. Si bien la creación e implementación de la ley es un hito importante en el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, son menos claros sus efectos sobre las condiciones de seguridad y salud en las que se desempeñan los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz contratados recientemente (Ley No. 21.015, 2017).

6.6. Estadísticas de Inclusión Laboral: análisis internacional y nacional

De acuerdo con un Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), la OMS estimaba que la tasa media de prevalencia de la discapacidad en la población adulta de 18 años o más, derivada de la Encuesta Mundial de la Salud aplicada en 59 países, es de 15,6% en el 2004. Además, un estudio de la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos* (OCDE) realizado en 27 países señala que las personas con discapacidad en edad laboral experimentan significativas desventajas en el mundo del trabajo. En promedio, su tasa de empleo era 44% en comparación al 75% de las personas sin discapacidad (OCDE, 2010).

En Reino Unido la situación no es muy diferente. La tasa de empleo de las personas con discapacidad es sólo el 50% de la tasa de empleabilidad de las personas sin discapacidad (Burchardt, 2003). En Estados Unidos, para el año 2013 el 17,6% de las personas con discapacidad se encontraba laboralmente activa, mientras que el 64% de las personas sin discapacidad estaba en la misma situación (*Bureau of Labor Statistics*, 2013). El 23,4% del primer grupo se encuentra trabajando en el área de ventas y administrativos, seguidos por el 20% en servicios. En contraparte, el área de empleo menos frecuente es el de recursos naturales (8,9%) (*Bureau of Labor Statistics*, 2013).

Una realidad más alentadora es la reportada por Canadá el año 2010, en la cual el 47% de las personas con discapacidad se encuentra activa laboralmente (*New Nouveau Brunswick*, 2011). Este es uno de los países que tiene una menor diferencia entre la tasa de empleabilidad de personas con discapacidad y sin discapacidad, cifra que alcanza sólo 20 puntos, mientras que en otras naciones alcanza 40 puntos (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).

En España la tasa de participación laboral de personas con discapacidad era baja hasta unos años atrás. Según datos del año 2014, solo un 24,5% de personas con discapacidad se encontraba empleado, mientras que el 57,8% de las personas sin discapacidad tenía trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014). Los empleos más frecuentes para el primer grupo son actividades sanitarias y de servicios sociales, como también industria extractiva y manufacturera (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).

Una de las medidas más frecuentes para aumentar la tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad es el sistema de cuotas, sin embargo, no hay consenso sobre la efectividad de estas para conseguir un aumento en el porcentaje de personas con discapacidad empleadas (Santero et al., 2016). Algunas investigaciones han encontrado efectos positivos de estas medidas al reducir el desempleo de las personas con discapacidad (Lalive et al., 2009); mientras que otras consideran que no hay evidencia lo suficientemente concluyente para atribuir a esta estrategia el aumento de la empleabilidad (Greve, 2009).

A nivel nacional, los resultados del Segundo Estudio Nacional de la discapacidad realizado el año 2015 muestran que 2.836.818 personas se encuentran con discapacidad, correspondiente al 16,7% de la población del país. En el tramo de población de adultos entre 18 años y más, la prevalencia de discapacidad alcanzada es un 20%, lo que corresponde a un total de 2.606.914 personas. Al respecto, los datos muestran que, del total de personas ocupadas en el país, el 13,3% corresponde a personas con discapacidad, es decir, que 1 de cada 10 personas que trabajan, presentan discapacidad. Si se considera lo anterior, puede

concluirse que la participación laboral de las personas con discapacidad varía según su grado de discapacidad; presentando un nivel de participación laboral del 56% cuando es leve a moderada, mientras que las personas con discapacidad severa presentan un 24,3%, siendo las más afectadas en su inserción laboral (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

El Observatorio Laboral Metropolitana (2019) informa que exclusivamente en la Región Metropolitana hay 325.638 personas con discapacidad y que **solo el 5,6%** está en un rango etario laboralmente activo. Esta cifra a nivel nacional asciende a 6,9%, por ende, la gran concentración de personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentra en la capital de la nación. Las dificultades físicas (61,8%), cegueras (14,4%), sorderas (13,5%) y mentales (11,6%) son las discapacidades más frecuentes entre las personas que podrían trabajar. Al comparar, la tasa de ocupación entre las personas con discapacidad y sin discapacidad se observa una diferencia significativa tanto a nivel nacional como regional. La tasa de ocupación de personas sin discapacidad a nivel nacional es de 63,1%, mientras que las personas con discapacidad sólo alcanzan el 32,1%, situación que se replica en la región metropolitana. Además, respecto a la distribución por género de personas laboralmente activas, el 45,2% de las personas empleadas sin discapacidad son mujeres, pero el porcentaje de mujeres con discapacidad empleadas es significativamente más alto (63,1%) (Observatorio Laboral Metropolitana, 2019).

El trabajo es un derecho al que toda persona puede acceder. Es un ámbito significativo en la vida de las personas para el desarrollo de su identidad, sensación de normalidad, independencia financiera y socialización (Saunders & Nedelec, 2014). Desafortunadamente la inclusión laboral de personas con discapacidad, y las remuneraciones en el contexto chileno constituye un tema aún resuelto, que debe ser abordado desde una estrategia tanto multidimensional como multisectorial. En Estados Unidos, las personas sin discapacidad ganan un 30% más que las personas con discapacidad (Burchardt, 2003). En Italia se magnifican las desigualdades económicas y las personas con discapacidad requieren de un sueldo dos veces mayor a las personas sin discapacidad para poder disfrutar de la satisfacción económica que tiene este último grupo (Roulstone, 2002). En Chile, el ingreso promedio de una persona sin discapacidad rodea los \$609.053, mientras que las personas con discapacidad en promedio reciben un sueldo de \$363.360. Esto es un 59,7% de lo que recibe una persona sin discapacidad realizando labores similares (Observatorio Laboral Metropolitana, 2019).

Luego de los primeros años de puesta en marcha de la ley, la Dirección del Trabajo reporta que, para mayo de 2019, 2.561 empresas han registrado contratos con personas con discapacidad, y se contabiliza un total de 13.236 trabajadores con contrato vigente. Además, otras 412 empresas informan el cumplimiento de la ley mediante la condición alternativa de

suscribir contratos con empresas que cumplan la condición de inclusión lo que amplía a 810 trabajadores adicionales (Dirección del Trabajo, 2019). Si bien estas últimas cifras pueden ser alentadoras respecto a la gran cantidad de trabajadores con discapacidad a los que la ley ha abierto una puerta, las experiencias reales a las que dichos trabajadores se han enfrentado en las diferentes organizaciones a las que se han incorporado permanecen sin documentar. Conocer sus experiencias laborales concretas se transforma en una cuestión central tanto para sopesar el impacto real de la ley como para seguir avanzando en el mejoramiento de las condiciones de seguridad que resguarden su integridad, en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Desde la perspectiva del modelo de Bronfenbrenner (1987) es importante distinguir que, si bien las normativas establecen condiciones que favorecen o limitan los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral, cabe preguntarse:

- ¿Qué barreras emergen en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son los facilitadores que favorecen la inclusión de personas con discapacidad en contextos laborales?

6.7. Barreras y facilitadores de inclusión laboral de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad deben enfrentarse a barreras psicosociales en sus fuentes laborales, al igual que cualquier otro trabajador. Para Guerrero-Barona et al. (2020), los factores psicosociales se conciben como las condiciones presentes en las situaciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el ambiente, el tipo de posición, y las tareas llevadas a cabo, todas las cuales afectan el desarrollo tanto del trabajo como la propia salud. Estos aspectos pueden facilitar la actividad, la calidad de la vida laboral y el desarrollo personal, o, contrariamente, puede ser un obstáculo e interferir negativamente, dañando tanto la salud y el bienestar en el trabajo. Cuando esto ocurre, algunos autores se han referido a estos elementos como factores psicosociales de riesgo (García-Izquierdo & Zuazua, 2020; Muñoz & Quintana, 2019), en la medida en que tienen potencial para incidir negativamente en la salud de las y los trabajadores. La evidencia internacional ha demostrado que los riesgos psicosociales son una de las causas principales de accidentes y enfermedades laborales (Gil-Monte, 2009;2012; Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012). Los estudios recientes han relevado la importancia creciente de riesgos emergentes, considerándolos un problema para el desarrollo de política pública efectiva. Entre ellos se mencionan estrés, burnout, violencia en el trabajo y se están volviendo relevancia en diversos países desarrollados (Guerrero-Barona et al., 2020) y en vías de desarrollo (García-Izquierdo & Zuazua, 2020).

Sin embargo, las investigaciones que abordan esta temática con esta población en particular son escasas y las existentes se han focalizado en las barreras y obstaculizadores del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Hernández y Millán (2015) realizaron una investigación cuantitativa de carácter descriptivo y comparativo para evaluar la inserción laboral de personas con y sin discapacidad en España. Los resultados de este estudio muestran que un 63% de la población con discapacidad se encuentra inactiva laboralmente. De ahí se desprende que las personas con discapacidad están, en efecto, en una peor situación de inserción laboral y remuneración al ser comparados con la población de personas sin discapacidad.

En línea con lo anterior, Hans y colaboradores (2012) realizaron un estudio cualitativo que tenía por objetivo indagar en el proceso de postulación laboral de las personas con discapacidad. Los resultados muestran que en general, las personas que tenían algún tipo de discapacidad visible consideraban importante verbalizar y reconocer su discapacidad ante el seleccionador laboral. No obstante, quienes presentaban algún tipo de discapacidad no visible no mencionan su discapacidad durante la entrevista por miedo a no ser contratados. En ese sentido, consideran que la discapacidad es un obstáculo para conseguir empleo. Por otra parte, Copeland (2007) en el contexto estadounidense, ahondó en la actitud de los empleadores respecto a la contratación de personas con discapacidad. Aun cuando en general los empleadores reportaban actitudes positivas, se encontraban confundidos respecto a qué condiciones están protegidas por la ley. De hecho, el Servicio Nacional de la Discapacidad en Chile señala en su publicación *Discapacidad y Salud Mental: Una Visión desde SENADIS* que "... son las barreras actitudinales las que cobran mayor importancia en relación con el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad. Y las implicaciones a nivel del proceso de inclusión laboral, se puede evidenciar en los "[Talleres laborales, admitiéndose que] el derecho al trabajo no es siempre ejercido a cabalidad, ya que en particular en Chile no tienen la calidad de trabajadores normales y por tanto no reciben un sueldo ni generan sistemas de protección social como pensiones, seguros de cesantía u otro tipo de resguardo establecido por el mercado del trabajo" (Figueroa e Inostroza, 2015. p 82). SENADIS (2014) asegura que "se aprecia una diferencia significativa entre los trabajadores con discapacidad con relación a sus pares donde existe 3 veces mayor percepción de tener menos oportunidades de capacitación que sus pares, en los trabajadores del Estado" (p.9).

Aquellos no son los únicos obstáculos presentes en el proceso de inserción laboral. Santero et al. (2016) realizaron una investigación mixta de carácter descriptivo que tenía por objetivo indagar respecto a la integración de las personas con discapacidad en entornos laborales en España. A través de la metodología de carácter cualitativo se aproximaron a los obstáculos y facilitadores del proceso de inclusión laboral. Ante esto, un obstáculo que cobra

relevancia es que solo el 39% de las empresas que han contratado a personas con discapacidad, realizaron adaptaciones que facilitaron la integración, como eliminar barreras arquitectónicas o adquisición de equipos informáticos adaptados. Esto se encuentra en línea con lo reportado por Anand & Sevak (2017) en tres estados de Estados Unidos -Mississippi, Nueva Jersey y Ohio-, en el cual la barrera más frecuente era la falta de adaptaciones físicas al espacio.

Otra barrera común es la falta de medidas internas que favorezcan la inclusión laboral. En un estudio se indagó en la implementación de políticas de inclusión laboral en una serie de empresas españolas. A pesar de las normativas del país, al interior de cada organización no se generaban medidas internas de promoción de la inclusión laboral. Sólo el 40% tenían en desarrollo o implementadas medidas internas, mientras que un 54,9% no había generado las políticas de inclusión laboral (Pérez et al., 2020). Otro estudio a nivel internacional, exploró el papel de las adaptaciones en el lugar de trabajo para reducir las barreras laborales y mejorar el empleo de personas con discapacidades. Los resultados señalan que, políticas internas del centro de empleo como ayuda con el transporte, horarios de trabajo flexibles o un asistente de cuidado personal, se correlaciona positivamente con estar empleado en el momento de la encuesta, sin embargo, sólo un 30% de las personas con discapacidad encuestada señaló que contaba con ellas (Anand & Sevak, 2017).

Respecto de los facilitadores, aspectos tales como condiciones de trabajo razonables, ajustes y adaptaciones de infraestructura han mostrado aumentar el desempeño y la retención laboral de las personas con discapacidad ¿en Brasil? (Colom & Conceiao, 2013). No obstante, estas condiciones no se dan frecuentemente (Anand & Sevak, 2017; Santero et al., 2016), de hecho, las personas con discapacidad suelen ser contratadas en puestos de trabajo que no les permiten desplegar todo su potencial (Colom & Conceiao, 2013).

6.8. Condiciones de seguridad y de salud en contextos laborales

Alcover y colaboradores (2017) estudiaron los efectos que la crisis económica en España iniciada en el 2008 tuvo en trabajadores con discapacidad. Los estudios previos mostraron que el efecto del desempleo, los bajos salarios y la inseguridad laboral se relacionaban con el deterioro de la salud mental en todos los trabajadores. Estos resultados mostraban que, ante la agudización de la crisis económica, existía un deterioro en las condiciones laborales. Así, los trabajadores con discapacidad mostraron una baja percepción de apoyo organizacional, menor percepción de apoyo recibido por los supervisores y compañeros, y una mayor intención de abandono del trabajo, sin cambios en su satisfacción laboral. Además, se reportó un incremento en los niveles de *burnout*. Es decir, el cambio negativo en las condiciones laborales afectó de forma significativa y negativa la salud mental

de los trabajadores con discapacidad. Los autores concluyen que particularmente en periodos de crisis sociales y económicas, no se logra alcanzar las condiciones materiales y sociales mínimas para llevar una vida independiente.

Un estudio comparó las lesiones ocupacionales y no-ocupacionales en trabajadores con y sin discapacidad en Estados Unidos (Price et al., 2012). Los resultados indican que los trabajadores con discapacidad -al compararlos con trabajadores sin discapacidad- presentan un mayor riesgo de sufrir lesiones tanto ocupacionales como no ocupacionales, y con una mayor probabilidad de sufrir una lesión fuera del contexto laboral. La principal causa de lesiones en trabajadores con discapacidad fueron las caídas.

En cuanto a **condiciones de salud de los trabajadores con discapacidad**, Flores, Jenario, González-Gil, y García-Calvo (2010) a través de una investigación de carácter cuantitativo evaluaron la calidad de vida laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en España. De esta investigación se desprende que los trabajadores con discapacidad también perciben riesgos psicosociales en sus trabajos como la presencia de estrés y *burnout*, condiciones que disminuyen si es que cuentan o perciben redes de apoyo social.

Paredes, Fernández y Ruiz (2012) se enfocaron en las **condiciones de seguridad laboral y prevención de riesgos** en los trabajos que tienen contratadas personas con discapacidad. Mediante una investigación de carácter cualitativo describen que estas condiciones son percibidas como insuficientes por los trabajadores. En esta línea, Chuquitarco (2015) condujo un estudio cuantitativo para describir las condiciones de trabajo de esta población en Ecuador. Sus resultados muestran que, si bien las condiciones son consideradas como positivas, éstas no están exentas de factores de riesgo locales que han provocado accidentes de trabajo.

En Chile a la fecha, no existen estudios sistemáticos que aborden directamente las condiciones de seguridad y salud que las personas con discapacidad tienen en sus ambientes laborales. Los avances con los que se cuenta surgen principalmente de las iniciativas gubernamentales que buscan resguardar las condiciones laborales de todos los trabajadores del país.

6.8.a. Oportunidades y Desafíos: Condiciones de seguridad y salud

A la fecha, la evaluación de las condiciones de seguridad y salud de trabajadores con discapacidad se realiza en el marco del modelo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST), protocolos estandarizados creados a partir del D.S. No

594 de 1999, que contempla un flujograma de acciones realizado por los empleadores definido previo a la Ley 21.015. En cuanto a las actividades de prevención de riesgos para aquellos trabajadores que tengan alguna discapacidad y en el contexto de la Ley N°21.015, es responsabilidad de los organismos administradores la asistencia técnica, las líneas de trabajo, estrategias definidas y material de difusión, acorde a las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social.

Al revisar los antecedentes es posible constatar la necesidad de desarrollar un levantamiento de información que considere la perspectiva del grupo de personas con discapacidades sensoriales o motrices, y que permita tanto la identificación inicial de riesgos ambientales no contempladas en el modelo de evaluación y vigilancia ambiental actual, como la evaluación de la situación de salud de la persona frente a la eventual exposición a estos riesgos en el entorno laboral. Abordar este último aspecto es esencial para evaluar la inclusión laboral de las personas, ya que una inclusión integral debería considerar la preocupación por los riesgos del entorno laboral para las personas con discapacidad, como también tomar medidas para prevenir estos acontecimientos, así como se realiza para las personas sin discapacidad.

La ley de inclusión laboral ha permitido un avance significativo para el acceso y desarrollo en el trabajo de las personas con discapacidad. Sin embargo, no existe a la fecha datos o sistematización de la experiencia de los trabajadores con discapacidad contratados bajo esta ley. La presente investigación pretende analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de personas con discapacidad sensorial o motriz. Estas condiciones son particularmente relevantes en el contexto actual de pandemia, que ha implicado el confinamiento de un significativo número de trabajadores a nivel país. Este confinamiento, podría constituirse como una forma habitual de trabajo para un cierto grupo de personas con discapacidad, de acuerdo con los lineamientos de la Ley 21.220 sobre trabajo a distancia. Los posibles facilitadores y barreras de este nuevo escenario se considerarán también en la presente investigación.

6.8.b. Evidencia internacional de dinámicas en el proceso de inclusión laboral

Un grupo de autores realizó una investigación para indagar en la implementación interna de medidas de inclusión laboral en un conjunto de empresas españolas (Pérez et al., 2020). Es importante considerar que, si bien España tiene normativas de inclusión, cada empresa debe llevar a cabo acciones internas para fomentar la inclusión laboral al interior de su organización. Los resultados muestran que a pesar de que España tiene una normativa nacional respecto a la inclusión laboral, al mirar al interior de las empresas, sólo un 40,1% estaba desarrollando programas de inclusión laboral en su organización, mientras que el

53,9% no había comenzado la implementación. Los resultados de este estudio revelan la importancia de considerar las normativas generales de un país, así como la gestión específica que se da al interior de cada trabajo y cómo sus políticas tienen un rol en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

6.9. Instrumentos de recogida de información acerca de inclusión laboral

Existen escasos instrumentos que miden específicamente las condiciones de trabajo - de salud y de seguridad - de las personas con discapacidad. A continuación, se describen algunos de ellos.

1. Escala de satisfacción laboral en centros especiales de empleo (Lukas et al., 2016). Este cuestionario fue construido y diseñado con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral de las personas con discapacidad con las oportunidades que otorga estar en un centro especial de empleo. El instrumento posee ocho categorías definidas a evaluar: actividad laboral, formación, relaciones, accesibilidad, comedor y descansos, comunidad, como también salud y condiciones laborales. Estas dos últimas dimensiones buscan evaluar la percepción de bienestar físico y psicológico del trabajador y la conformidad respecto a las condiciones generales de empleo. Las dimensiones son evaluadas a través de una Escala Likert. Este instrumento mostró una alta consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0.8.
2. Dado que el apoyo social es relevante para que la persona con discapacidad tenga un proceso de inserción y mantención laboral efectivo, un grupo de investigadores desarrolló un instrumento para medir la percepción de apoyo social por parte de personas con discapacidad (Lysaght et al., 2012). Este instrumento de 41 ítems incluye las dimensiones emocionales, instrumentales, informativas y de valoración en el abordaje del apoyo social. Además, contempla subescalas, entre las cuales se encuentra (1) estima y apoyo personal; (2) apoyo laboral; (3) microgestión y; (4) familia y amigos. Este cuestionario permite indagar en la percepción de las personas respecto a los diferentes componentes del apoyo social, al desintegrar el término en las diferentes dimensiones, lo cual permite dar cuenta del papel que tienen efectivamente los diferentes actores involucrados en el proceso.
3. Desde la perspectiva de los empleadores, un estudio en el marco de la Ley *American With Disabilities Act* (ADA) buscó evaluar las creencias sobre qué constituye una discapacidad, las reacciones afectivas al trabajar con personas

con discapacidad y las creencias sobre acomodaciones razonables al lugar de trabajo. Para ello, se construyó y validó un instrumento que evaluaba las tres dimensiones antes mencionadas, así como las características demográficas (Popovich et al., 2003).

4. Por otra parte, un estudio utilizó una metodología cualitativa para indagar en las barreras y facilitadores de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral en una empresa de retail de la ciudad de Los Ángeles. Para ello, se diseñó una pauta de entrevista que buscaba dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Cuáles son las barreras y facilitadores a los que se ven enfrentados/as tanto los empleados/as como los empleadores de una tienda de *retail* en la ciudad de Los Ángeles. La pauta contempló un conjunto de preguntas para indagar en la ley como tal, en las barreras percibidas, en los facilitadores percibidos, condiciones laborales y la experiencia profesional previa (García, Gómez y Pizarro, 2018).

A continuación, se enumeran diferentes instrumentos analizados, a partir de los cuales se desarrollaron las pautas de entrevistas a empleadores y trabajadores:

- Apoyo organizacional percibido (Eisenberg et al., 1986; Ortega, 2003).
- Percepción de apoyo recibido por el supervisor y por los compañeros (Benavides et al., 2002).
- Batería de instrumentos Themis (Azorín y Ainscow, 2018).
- Satisfacción laboral (Meliá y Peiró, 1989).
- Estrés laboral percibido (Cohen, 1983).
- *Burnout* (Moreno-Jiménez, 2001).
- Escala de satisfacción laboral en centros especiales de empleo (Lukas et al., 2016).
- Percepción de apoyo social en personas con discapacidad (Lysaght et al., 2012).
- Instrumento que mide las creencias sobre la discapacidad, las reacciones afectivas al trabajar con personas con discapacidad y las creencias sobre acomodaciones razonables al lugar de trabajo (Popovich et al., 2003).
- Cuestionario sobre prácticas profesionales (Priante, 2003).

7. Metodología

7.1. Instrumentos

El diseño de instrumentos de recolección de información consideró una exhaustiva revisión de literatura en el área de inclusión laboral, a nivel nacional e internacional. A partir de esta información teórica, se diseñaron dos pautas de entrevistas para empleadores y para trabajadores con discapacidad sensorial y/o motriz, a ser respondidas de forma abierta (Ver Anexos 1 y 2).

Dichas pautas abordaron 4 grandes ejes temáticos, e incorporaron preguntas para la identificación de características sociodemográficas de las y los participantes al inicio de la entrevista. Una distribución de la cantidad de preguntas por eje temático, según grupo de actores relevantes, se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución de preguntas según ejes temáticos

	Pauta Trabajadoras/es	Pauta Supervisores
Sección datos sociodemográficos	8	9
Eje 1: Facilitadores de la inclusión laboral	4	7
Eje 2: Barreras de la inclusión laboral	3	3
Eje 3: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	4	5
Eje 4: Percepciones sobre la Ley de inclusión y sus efectos	2	2
Total preguntas	21	26

El diseño y la cantidad de preguntas incorporadas en las pautas de entrevista se hizo iterando versiones de pautas de entrevista que permitiesen abordar los temas propuestos en una aplicación cercana a los 45 a 55 minutos. Ello se hizo gracias a la revisión de varias iteraciones de ambas pautas y su aplicación durante la etapa de pilotaje. Posterior al proceso de pilotaje, además, se decidió adecuar la pauta de trabajadores para una aplicación con

participantes sordos, asegurando por una parte la comprensión de algunas preguntas, frente a enunciados de mayor extensión y por otra, la obtención de respuestas de estos participantes. El formato de estas entrevistas se adjunta en el Anexo 3.

7.2. Pilotaje

Para la **validación del instrumento**, el equipo de investigación se contactó con el Departamento de Personas de la Pontificia Universidad Católica de Chile el día 15 de marzo. Al ser la Universidad la misma que cumple el rol de patrocinadora de este proyecto, los datos que nos pudieron sugerir tanto de trabajadores como jefaturas fueron utilizados a modo de testear las entrevistas pilotos desarrolladas, y validadas por el equipo consultor.

La propuesta de selección se realizó en el mes de mayo. Se realizaron una serie de intercambios; telefónicos y reuniones de carácter remoto con la Dirección de Personas de la UC, con el objetivo de presentar una propuesta de estrategia de selección de participantes para el pilotaje de las entrevistas. En estas reuniones se explicitaron los criterios de selección de la submuestra, permitiendo acceder a la información y posteriormente elección de los trabajadores y profesionales con cargo de jefatura directa de trabajadores con discapacidad.

Para el pilotaje de los instrumentos, se realizó un total de 10 entrevistas entre los días 17 de mayo y 16 de junio de 2021. Se contó con la participación de 3 empleadores o jefaturas de personas con discapacidad de diferentes áreas o facultades de la universidad. Además de 7 trabajadores con diferentes grados y tipos de discapacidad, pudiendo cubrir así las características de la muestra futura del estudio [discapacidad visual (2), auditiva (2) y motriz (3); discapacidad congénita y discapacidad adquirida; discapacidad luego de un accidente laboral].

Esta etapa tuvo tres propósitos relevantes: estimar los tiempos completos de las entrevistas, analizar algunas preguntas que pudieran no aportar tanta riqueza al análisis o bien que no fueran lo suficientemente claras, y finalmente recoger por parte de los participantes, algún elemento faltante, que pudiera ayudar a entender de mejor forma los procesos de inclusión laboral. Luego del análisis de dichas entrevistas se procedió a realizar algunos cambios y mejoras a las pautas (i.e. añadir ejemplos para algunas preguntas, reubicar preguntas en otras secciones, simplificar el vocabulario de algunas preguntas, etc.) los que fueron nuevamente sometidos a la revisión del grupo consultor. Con este último procedimiento se dio por finalizada la etapa de revisión de instrumentos, dando paso a las entrevistas del estudio propiamente tal.

7.3. Muestra

Se realizaron en total 38 entrevistas, de las cuales 9 corresponden a empleadores o encargados de áreas de recursos humanos y 29 corresponden a trabajadores con discapacidad. Estas entrevistas se condujeron entre el 11 de junio y el 29 de octubre de 2021. A continuación, se describen los detalles de cada uno de los perfiles de participantes.

7.3.a. Trabajadores

La muestra de trabajadores se conformó por 29 personas, de las cuales son 10 mujeres y 19 hombres. De ellas, 9 personas presentan discapacidad visual (4 mujeres y 5 hombres), 9 personas discapacidad auditiva (3 mujeres y 6 hombres); y 11 personas presentan discapacidad motriz (3 mujeres y 8 hombres). Según el rubro de la empresa en la cual desarrollan su actividad laboral las personas con discapacidad, se presenta a continuación el detalle según el tipo de discapacidad que presentan las y los trabajadores (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Trabajadores según tipo de discapacidad

Rubro de la empresa	Discapacidad Visual	Discapacidad Auditiva	Discapacidad Motriz
Alimentación	-	1	2
Construcción	-	-	2
Ciencias Sociales	1	-	-
Educación	4	3	2
Recursos Humanos	-	-	1
Salud	-	1	1
Servicios	-	-	3
Servicios Financieros	-	3	-
Sociedad Civil	-	-	-
Sector Público	2	-	-
Sin información	2	1	-

Tabla 2. Trabajadores según tipo de discapacidad

Rubro de la empresa	Discapacidad Visual	Discapacidad Auditiva	Discapacidad Motriz
Total	9	9	11

7.3.b. Empleadores

La muestra de empleadores quedó conformada por 9 representantes o encargados de trabajadores con discapacidad en las empresas. Si bien, se intentó reclutar de forma balanceada, las participantes de las entrevistas fueron sólo mujeres. En cuanto a los rubros, 3 personas eran de organizaciones vinculadas a la sociedad civil, 2 del rubro de la alimentación, 1 de servicios financieros, 1 del sector público y 1 de educación.

7.3.c. Cuota

Se logró entrevistar a un 97% de los trabajadores comprometidos (29 de 30) y un 90% de empleadores (9 de 10). De cualquier forma, en ambos casos, se logró una completa saturación teórica con el análisis de ambos grupos de participantes en todas las áreas comprometidas por el estudio.

Si bien se intentó completar ambas cuotas, es decir, sumar a dos personas más, debido a problemas de agenda de los participantes, se decidió no seguir insistiendo en ello, con el propósito de salvaguardar los tiempos de la investigación.

7.4. Procedimiento de recolección de información

El procedimiento de contacto con los participantes se realizó a través de diversos mecanismos sustentados en un muestreo intencionado por bola de nieve. Esto se debe a que el contacto siempre se realizó a través de contactos claves y con criterios definidos para conformar la muestra.

En primer lugar, se tomó contacto con las empresas sugeridas por la Mutual de Seguridad. De estas 76 empresas, 13 firmaron el correspondiente acuerdo de interés en participar en el presente estudio, mediante el Anexo 14, como lo muestra la tabla 3.

Tabla 3. Empresas contactadas y respuestas

Empresas/organizaciones contactadas	Respuesta positiva (correo o teléfono)	Envío de anexo 14 firmado	Sin respuesta
76	20	13	56

Durante la última semana de junio se retomó el contacto para agendar las entrevistas. Para ello, se contactó telefónicamente a los encargados de cada institución para que nos brindaran el contacto de los trabajadores interesados en participar.

En segundo lugar, en algunas situaciones, se contactaron a trabajadores que decidieron participar por iniciativa personal. En estos casos, se contactó directamente a cada persona para confirmar su deseo de participar. En tercer lugar, se tomó contacto con trabajadores y empleadores de la red de contactos del equipo de investigación. Finalmente, los primeros entrevistados también otorgaron nuevos contactos.

Tanto trabajadores como empleadores fueron contactados para evaluar su participación y agendar la entrevista, siguiendo el siguiente protocolo definido de antemano:

- Se contactó a la persona mediante una llamada telefónica, explicando el objetivo de la entrevista, descripción general del estudio y preguntando por su interés de participar. En el caso de las personas sordas, se envió un correo electrónico para explicar el estudio.
- En caso de confirmar su interés se coordinó una fecha y hora de entrevista. Inmediatamente, se hizo envío de un correo electrónico confirmando la invitación. En este correo se incluyó el consentimiento informado (formato según tipo de discapacidad), la pauta de entrevista y el link de la reunión por zoom. Todos estos documentos se adaptaron un formato accesible según el tipo de discapacidad de los participantes: Digital, Videograbación en lengua de señas y audible.
- El día anterior a la entrevista se verificó la firma del consentimiento informado y de no estar firmado, se envió un recordatorio a la persona.

A lo largo del proceso de recolección de información, se suscitaron algunos desafíos que cubrir, producto del contexto de pandemia y confinamiento.

- En primer lugar, dado el contexto sanitario, se realizaron las entrevistas en formato remoto, a través de la plataforma virtual Zoom. Y dependiendo de la conexión de internet de algunos/as entrevistados/as, en ocasiones se presentaron interrupciones en la entrevista por caídas de internet y/o lentitud de la conexión. Sin embargo, esto ocurrió en una muy baja proporción de casos. Estas entrevistas fueron igualmente realizadas, extendiéndose en duración en algunos casos.
- En segundo lugar, las entrevistas a empleadores fueron realizadas en su jornada laboral en el lugar de trabajo, principalmente aquellas que fueron contactadas por la firma del anexo 14. Este tipo de entrevistas no supuso mayor dificultad, ya que se encontraban en sus oficinas personales al momento de participar. Sin embargo, en una entrevista realizada a un trabajador, la persona presentó menor disposición, aparentemente por la falta de privacidad por realizar la entrevista en su lugar de trabajo.

- En tercer lugar, se presentaron ciertas dificultades para contactar a personas con discapacidad auditiva, las cuales fueron las últimas en ser entrevistadas. La estrategia de reclutamiento fue principalmente a través de contactos del equipo de investigación y referidos de los mismos entrevistados. Estas entrevistas se realizaron con el apoyo de una intérprete de lengua de señas. Sin embargo, aquello tenía el supuesto por parte del equipo de investigación de que las personas dominaban este lenguaje, lo cual no representó a la totalidad de las personas sordas. De igual modo, y luego de una reunión de equipo, se decidió incluir a una persona sorda que no dominaba la lengua de señas y que se encontraba laboralmente activa para saber cómo ha vivenciado la inclusión laboral. Esto implicó el apoyo de un familiar que acompañó la entrevista como una suerte de intérprete entre la entrevistadora y el entrevistado. Si bien esta entrevista brindó una nueva perspectiva a la investigación, también podría presentar algún sesgo por la interpretación y participación del familiar en la entrevista.

Luego de ser realizadas las entrevistas, estas se transcribieron y fueron anonimizadas para resguardar la confidencialidad de los datos y la identidad de los participantes. Los datos fueron analizados por cinco profesionales del equipo, como se detalla en el siguiente apartado.

7.5. Análisis de la información

En este informe final, se presenta una descripción del análisis de los datos, específicamente de las fuentes primarias, de la unidad de análisis y del proceso de codificación.

7.5.a. Fuentes primarias

Las entrevistas realizadas a trabajadores con discapacidad y a representantes de las empresas, fueron registradas en soporte audiovisual y posteriormente transcritas en un procesador de texto bajo el formato Word.

Respecto a la unidad de análisis, ésta corresponde a **las experiencias relatadas de los procesos de inclusión laboral** según fueron expresadas por las y los participantes. A partir de tal unidad de análisis se desprenden hitos específicos de las trayectorias laborales desde las primeras experiencias laborales hasta la actualidad. En ella se consideran hitos que han permitido la incorporación en las trayectorias laborales, teniendo en cuenta la inclusión, permanencia, o reincorporación de las y los trabajadores con discapacidad. A partir de la unidad de análisis se desprenden las categorías centrales definidas en el estudio: barreras, facilitadores, y condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

7.5.b. Proceso de codificación

La codificación corresponde a la operación concreta por medio de la que se asigna a cada unidad de análisis el código propio de la categoría en la que se la considera incluida. El proceso de codificación permite una indagación analítica y detallada de las entrevistas que componen el cuerpo documental en estudio. Sin embargo, la participación de varios codificadores requiere un proceso de validación cualitativa para verificar la validez y confiabilidad del proceso de codificación, resguardando su integridad y consistencia. Para sortear dichas limitaciones propias del análisis cualitativo, se condujo así un pilotaje de entrevistas realizadas a voluntarios para testear el funcionamiento de las pautas de entrevistas, y verificar el tipo y naturaleza de código con los que podrían ser sintetizadas sus opiniones, experiencias y relato en cuanto a experiencias de inclusión laboral, tanto como trabajadores como empleadores, jefes o supervisores.

En lo que respecta a los análisis, la fase piloto permitió un primer acercamiento al proceso de codificación, facilitó afinar criterios de codificación, delimitar el marco conceptual sobre el que la codificación debía proceder, y estandarizar una nómina troncal de códigos de acuerdo con los temas relevados por la entrevista y las experiencias y relatos emergentes de las y los participantes.

La literatura en esta línea señala que, en tanto recursivo, el proceso de análisis requiere una fase de segmentación del contenido textual y la posterior codificación del conjunto de los datos (Muñoz y Sahagún, 2017). Dar inicio al levantamiento de los datos y un análisis preliminar de resultados es consistente con la dinámica recursiva de la codificación que permite un procesamiento inicial de los datos que puede ir modificándose toda vez que los criterios y códigos respondan a criterios de validez, confiabilidad, pertinencia y consistencia.

7.5.b.1. Codificación inicial (etapa de pilotaje)

Durante el pilotaje se identificaron 67 códigos que daban cuenta de elementos emergentes identificados y segmentados durante el procesamiento de las entrevistas en la etapa piloto.

Uno de estos análisis permitió identificar códigos que eran consistentes con los objetivos del estudio, mientras que otros resultaron redundantes, pudiendo ser comprendidos (agrupados) en un código con un nivel de abstracción superior, o bien, códigos que resultaron poco claros, lo que dificultaba su confiabilidad.

De esta etapa de pilotaje se hizo una revisión exhaustiva de los códigos más apropiados para abarcar los ejes temáticos derivados de las entrevistas, y elementos emergentes que permiten verificar iterativamente la saturación conceptual de las unidades de análisis. Para ello se definió mantener una nómina de 55 de los códigos emergentes de los

análisis, y complementar con 40 códigos que corresponden a ejes temáticos que se busca abordar en las entrevistas, pero que no emergieron en el proceso de codificación abierta durante el pilotaje, sumando una lista de 95 códigos con los cuales se debió segmentar y analizar el grueso de las entrevistas. Estos códigos abordan 6 grandes familias temáticas que se presentan de forma más o menos secuencial en la pauta de entrevista, a saber:

- 1.- Datos sociodemográficos (13 códigos).
- 2.- Trayectorias laborales (14 códigos).
- 3.- Facilitadores para la inclusión laboral (20 códigos).
- 4.- Barreras para la inclusión laboral (18 códigos).
- 5.- Seguridad y salud en el lugar de trabajo (10 códigos).
- 6.- Opiniones sobre la Ley de inclusión laboral 21.015 (8 códigos).

A estos 6 ejes temáticos se agregó un grupo de códigos “Otros” que clasifica, ordena y agrupa temas emergentes que no se corresponden con los ejes anteriormente señalados en 12 códigos.

En el caso de las entrevistas con empleadores, se trabajó con un total de 69 códigos. Una primera fase del análisis consistió en utilizar la nómina de códigos resultantes del pilotaje y posterior análisis de entrevistas de trabajadores y luego pesquisar temas emergentes que aportan las entrevistas del perfil de empleador o representantes de empresas. Finalmente, la nómina está compuesta por 35 códigos provenientes de las fases previas de análisis y 34 códigos nuevos o emergentes.

Las familias temáticas en el caso de los empleadores quedaron compuestas de la siguiente forma:

- 1.- Datos sociodemográficos - 6 códigos.
- 2.- Facilitadores para la inclusión laboral - 14 códigos.
- 3.- Barreras para la inclusión laboral - 8 códigos.
4. Política interna de diversidad e inclusión - 16 códigos.
- 5.- Seguridad y salud en el lugar de trabajo - 7 códigos.
- 6.- Opiniones sobre la Ley N° 21.015 de inclusión laboral - 11 códigos.

A estos 6 ejes temáticos se agregó un grupo de códigos “Otros” que clasifica, ordena y agrupa temas emergentes que no se corresponden con los ejes anteriormente señalados, este grupo contiene 7 códigos.

Para cada una de estas familias temáticas, tanto de las entrevistas a trabajadores como las de empleadores, se generó un modelo de jerarquización de códigos en tres niveles, desde el más general, asociando a éste códigos intermedios, y códigos de nivel terciario, que abordan temas más específicos con un menor nivel de abstracción.

7.5.b.2. Codificación secundaria

A partir de los 95 códigos derivados de la revisión de la etapa de pilotaje, se procedió a una codificación secundaria de las entrevistas a trabajadores, trabajadoras y representantes de empresas. Ello permitió ajustar algunos de estos códigos, asignarlos a ejes temáticos más pertinentes, incrementar preliminarmente la nómina de códigos a 119 códigos, incorporar 3 nuevas familias temáticas (Educación, Autoconcepto y Creencias), e incorporar un cuarto nivel de especificidad de códigos. Estos códigos se agruparon en 9 grandes familias temáticas que se presentan de forma más o menos secuencial en la pauta de entrevista, a saber:

- 1.- Datos sociodemográficos – 18 códigos.
- 2.- Educación – 8 códigos.
- 3.- Autoconcepto – 3 códigos.
- 4.- Trayectorias laborales – 14 códigos.
5. Creencias – 3 códigos.
- 6.- Facilitadores para la inclusión laboral – 25 códigos.
- 7.- Barreras para la inclusión laboral – 16 códigos.
- 8.- Seguridad y salud en el lugar de trabajo – 10 códigos.
- 9.- Opiniones sobre la Ley de inclusión laboral 21.015 – 10 códigos.

A estos 9 ejes temáticos se agregó un grupo de códigos “Otros” que clasifica, ordena y agrupa temas emergentes que no se corresponden con los ejes anteriormente señalados en los 12 códigos.

7.6. Aspectos éticos

Durante la ejecución de la presente investigación se respetaron todos y cada uno de los compromisos y sugerencias dictadas tanto por el comité de ética de Mutual de Seguridad

y el comité de ética de la Pontificia Universidad Católica. Se buscó resguardar la integridad física y emocional de los participantes desde el inicio y hasta el último día del estudio.

Los principales acuerdos y sugerencias con las que se ejecutó el estudio se detallan a continuación:

- **Consentimientos informados:**

- El consentimiento informado para empleadores, jefes directos o persona a cargo de la empresa y para trabajadores se presenta en el Anexo 4.
- Se incluyó un formato accesible para cada participante: texto digitalizado y video del consentimiento interpretado en lengua de señas (ver Anexo 5).
- Se consideró toda la información relevante: voluntariedad de la entrevista, datos de contacto de investigadores, confidencialidad de la información, objetivo del estudio, criterios de inclusión de los entrevistados, autorización para grabar la entrevista.

- **Cadena de custodia de la información:**

- Las grabaciones de las entrevistas quedaron alojadas en una carpeta compartida, visible únicamente para los miembros del equipo de investigación. Estas serán eliminadas en las próximas semanas.
- La transcripción utilizada para los análisis se encuentra anonimizada, por lo que no presentan datos referentes a la persona entrevistada, ni a su lugar de trabajo.
- La profesional que cumple el rol de digitadora firmó un acuerdo de confidencialidad que se presenta en el Anexo 6.

8. Resultados finales

En el presente informe se presentan los resultados finales del estudio desde la perspectiva de empleadores y trabajadores con discapacidad. Para este fin, los resultados representan el análisis de las 38 entrevistas realizadas entre el 17 de junio y el 29 de octubre de 2021.

A continuación, se presentan citas de los entrevistados, como fuente de argumentación de los análisis. Al respecto, las citas son transcripciones literales de la correspondiente entrevista de los trabajadores con discapacidad y empleadores. Por tanto, se pueden observar en algunas oportunidades, ciertas palabras repetidas, e incluso expresiones coloquiales, con el fin de preservar lo mencionado por los participantes.

Los códigos y análisis fueron conducidos utilizando el programa Atlas.ti versión online, en donde se vinculan diferentes categorías y subcategorías. Para ello, cada familia de categorías propone un esquema de relaciones, cuyos códigos presentan una ocurrencia y un desarrollo que determina una representación particular.

8.1. Resultados trabajadores

8.1.a. Barreras para la inclusión de personas con discapacidad

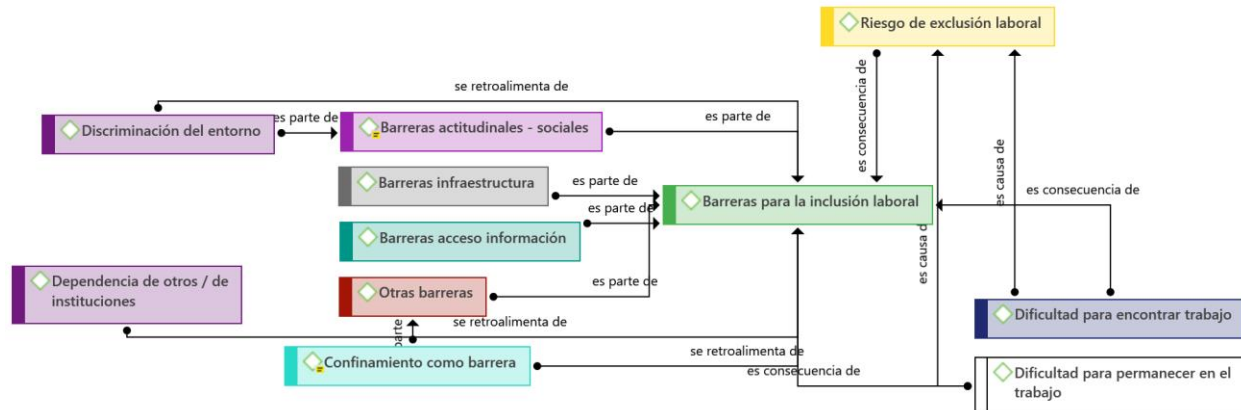
A continuación, se presentan los resultados de la identificación de barreras y facilitadores de la inclusión laboral de PcD y su relación con la implementación de la Ley 21.015 desde la perspectiva de trabajadores con discapacidad y sus jefaturas, supervisores o empleadores.

En la totalidad de las entrevistas analizadas se hace mención a barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En esta línea, uno de los trabajadores señala, que respecto a la “la inclusión laboral, [...] estamos en pañales, es buena, pero todavía falta mucho” (ET11114¹), dejando en evidencia que la implementación de la normativa vigente es incipiente en nuestro país, y que hay expectativas puestas sobre ella.

Las barreras expresadas en los discursos de los trabajadores, que coinciden con las barreras que releva la literatura fueron las siguientes: a) barreras de acceso a información, b) barreras actitudinales y sociales y c) barreras de infraestructura, además de “otras barreras”. Estas barreras de primer nivel interactúan con el entorno laboral, y en el contexto de pandemia, con situaciones contingentes que se producen por la situación de confinamiento y virtualidad, reforzándose sinergias negativas. Por un lado, las barreras emergen y se refuerzan por elementos como la discriminación del entorno, la percepción de que se es dependiente de otras personas o de ciertas instituciones que prestan apoyos. El fenómeno de pandemia incide, principalmente desde la situación de confinamiento que surge ocasionalmente en los discursos como un elemento gravitante en las formas de entablar relaciones poco fluidas con el entorno laboral, que pueden incidir en la no implementación de adecuaciones y ajustes y en flujos de información deficientes. La compleja interacción de estos elementos puede determinar las trayectorias laborales, sea por enfrentarse a dificultades para encontrar trabajo, o bien dificultades para permanecer en éste. Ello deriva en una situación de potencial riesgo de exclusión laboral (ver diagrama 2).

¹ Cada cita en este documento considera 3 elementos: a) el hecho de ser trabajador (ET) o empleador (EE), luego el número correlativo de las entrevistas (1, 2, 3, 4...), y el lugar de la entrevista en que realizó esa intervención (i.e. I4). De esta forma un código ET11114 significa que esa frase es de la entrevista al trabajador 11 (ET11), en su intervención 14 (I14).

Diagrama 2. Barreras de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

8.1.a.1. Barreras actitudinales del entorno laboral

De acuerdo con los resultados obtenidos, las barreras actitudinales se manifiestan claramente en los discursos de los entrevistados, quienes, en línea con lo planteado por la teoría plantean que las actitudes que tienen los actores involucrados influirán y determinarán los distintos grados de inclusión educativa, laboral y social (Priante, 2002).

Entre ellas, emerge la percepción de parte del trabajador con discapacidad al adoptar altos niveles de autoexigencia en su actividad laboral, enfrentando actitudes paternalistas o prejuiciadas de parte de su entorno laboral y de sus superiores jerárquicos, quedando de manifiesto cuando indica que

nosotros trabajamos más que una persona 'normal' [...] tenemos mucha responsabilidad encima, tenemos que demostrar que sí podemos para el trabajo como discapacitado, tenemos que hacer que nuestros jefes entiendan que nosotros somos discapacitados, pero no somos enfermos (ET4I50).

En términos de las barreras sociales, emergen algunas experiencias de actitudes no facilitadoras de parte de los equipos de trabajo o de sus supervisores, las cuales han estado presentes en las trayectorias laborales iniciales de algunos participantes, y en experiencias laborales de mujeres jóvenes que se insertan al mundo laboral. Por ejemplo, uno de los actores señala que “me gustaría que [la inclusión] partiera de ellos, o sea, la barrera que debíamos derribar es esa mentalidad que tienen los grandes empresarios, quitarles la venda de los ojos y que dejen de mirar[nos] como *bichos raros*” (T11I15). Otro de los participantes en esta línea señala que “es como que te subestiman (...), ellos piensan que están haciendo un favor, entonces no hay en la calle, es como en todas las instituciones nos falta un poco más de control, de legislación, que se cumpla” (ET10I61).

Estos elementos parecen responder también a aspectos culturales que como se indica en el siguiente discurso, requiere de un proceso de transformación social que excede el trabajo de la empresa, pues da cuenta de un progreso a nivel social, en las interacciones y apertura a las personas con discapacidad para que disfruten plenamente de la vida social y cívica

Cómo vamos a convivir [...]. En España me dijeron que allá se ve a las personas con discapacidad en la calle, tú vas como a las universidades, ves a la gente conversando en lengua de señas, ves a la gente ciega que va caminando por ahí, o tú vas por la calle y lo mismo y como que a la gente no le importa porque saben cómo convivir con las personas con discapacidad (ET3155).

En cuanto a estas barreras actitudinales, no queda tan claro que tengan preeminencia con el género de la persona con discapacidad, pudiendo deberse a contextos circunstanciales derivados también de las dificultades de generar equipos de trabajo receptivos en contextos de confinamiento y virtualidad. Es más, la invisibilización aparece como parte del proceso que han tenido que experimentar las personas con discapacidad en la sociedad. Uno de los participantes señala que “en ningún momento se nos ha mencionado, entonces dejar de ser invisibles y dejar de sólo aparecer para que seamos un negocio, porque antes era la Teletón, ahora es la inclusión laboral” (ET3165).

De este modo, algunos aspectos que conforman o se asocian con barreras actitudinales y sociales de parte del entorno, adquieren, en la percepción de las y los participantes, las formas de la discriminación. Adicionalmente, se agregan otras actitudes que limitan el quehacer de los trabajadores con discapacidad desde la posición subjetiva y las propias auto percepciones. Por ejemplo, aquellas que tienen que ver con aspectos actitudinales autoimpuestos por el trabajador, resultantes de dinámicas laborales específicas que enfrenta en el contexto laboral. Uno de los trabajadores señala que “las barreras también están en la mentalidad de quien lo padece, que en mi caso son como esas inseguridades, esos temores, y también esos prejuicios” (ET8154).

Otro participante de las entrevistas señala que:

Siempre he tratado de ser autosuficiente, tratar de que mis secuelas no se noten, tratar de ser uno más de los que están trabajando ahí sin que se den cuenta que tengo limitaciones, claro, se dan cuenta, sí, porque tengo problemas a las piernas, me cuesta caminar un poco, pero trato de hacer lo mismo que hacen ellos, con más, o sea, hago lo mismo, pero me cuesta más, pero hago lo mismo que ellos (ET1119).

En varios casos se hace evidente el trabajo de refuerzo positivo en la autoestima y autoconcepto que los trabajadores han debido desarrollar para hacer frente a los desafíos que les van imponiendo las exigencias y autoexigencias en el contexto laboral. En esta línea, un participante declara que

también depende de uno, o sea, de demostrar como personas, todos nosotros tenemos las limitaciones, o que tenemos esa inclusión laboral, de demostrarnos nosotros mismos que somos capaz (SIC) de romper eso, de que nos miren de esa misma forma, romper nosotros mismos esa barrera (ET11122).

8.1.a.2. Barreras de acceso a información

Respecto a las barreras de acceso a la información, varios participantes atribuyen las dificultades que enfrentan respecto al acceso y las condiciones laborales en general a la falta de información con la que cuentan sus supervisores. Además, la información que permite contribuir a superar estos obstáculos depende de las características específicas de la discapacidad que manifiestan las y los trabajadores, de las tecnologías disponibles en el lugar de trabajo y de las capacidades instaladas para hacer uso de ellas. Así, por ejemplo, un participante plantea que “En documentos oficiales, el tamaño de letra es muy chico, 12, 16 y, y no existe una posibilidad tampoco de, de ampliarlo, porque generalmente vienen con tamaño, viene formateado en PDF. Eso te impide a ti hacer alguna modificación” (PT8I100). Otro de los participantes señala “esto yo lo veo no solamente acá en la institución, sino que, en todas partes, aún falta mucho, por ejemplo, gente que sepa Lengua de Señas” (ET5I21).

Algunos entrevistados han sorteado las barreras de acceso a información gracias al apoyo informal de colegas con algún conocimiento técnico que les permite mejorar su acceso a información clave que le proveen en sus lugares de trabajo, pero que desde el mismo trabajo no canalizan por las vías adecuadas según las características de estos trabajadores. Se señala que

el celular ha facilitado mucho el tema, pero bueno, ese es un tema que no es menor, porque efectivamente me dificultaba la información. Yo tenía ene problemas, por ejemplo, cuando me mandaban archivos en Word, yo no tenía problema para leerlo, pero si me mandaban un archivo en PDF, yo decía “¿qué hago?”, hasta que finalmente un amigo, gentilmente bajó un programa de internet y me lo cargó en el computador, y me enseñó a usarlo (ET15I32).

Complementariamente, la falta de información o desconocimiento por parte de las jefaturas o departamentos de bienestar y recursos humanos acerca de las características de la discapacidad de algunos de los trabajadores tienen implicancias en el horizonte de posibilidades de adecuaciones que el lugar de trabajo puede proveer a sus trabajadores.

En ese sentido, es clave atender de forma activa, desde los lugares de trabajo, comprometiéndose acciones para el acceso a la información y las adecuaciones necesarias que lo permitan. Para resolver estas situaciones ha emergido con gran fuerza la presencia de redes de instituciones que apoyan la incorporación laboral de las y los trabajadores, y ofrecen diagnósticos al lugar de trabajo y planes de intervención para adecuar los espacios y el acceso a la información.

Sin embargo, las posibilidades de acceder a estas redes se dan más por el conocimiento que el propio trabajador tenga de este entramado institucional, o de algunas de estas organizaciones en particular. Escasamente ha sido iniciativa de las propias empresas tomar contacto con estas organizaciones que apoyan a la inclusión de trabajadores con discapacidad. En otros casos el contacto con instituciones es esporádico lo que no permite intervenciones profundas con el seguimiento adecuado para conseguir los cambios esperados.

Se suma a lo anterior, las barreras de acceso a la tecnología atendiendo a los costos que tienen para facilitar el acceso a información. Ello, sustentado en lo mencionado por un trabajador, quien declara

Las personas con discapacidad necesitamos muchos productos de apoyo y de accesibilidad y que acá en Chile esos productos de apoyo de accesibilidad son carísimos [...] El mismo JAWS cuesta 800 mil pesos más, entonces al final gastas dos millones o un millón 600 para tener una herramienta de accesibilidad (ET3157)..

Si bien persisten espacios de trabajo que carecen de adecuaciones que faciliten la inclusión, se ha señalado que, en varios lugares se ha intervenido el espacio para promover un acceso físico más expedito, o se están haciendo trabajos relativos a facilitar el acceso físico. Por su parte, el contexto de pandemia ha permitido a personas con discapacidad motriz adecuar un lugar de trabajo según sus necesidades en su hogar, en estas adecuaciones ha formado parte activa el apoyo que algunas empresas brindan a sus trabajadores.

8.1.a.3. Barreras de infraestructura

Las barreras de infraestructura refieren a limitaciones y falta de adaptaciones que influyen en el desplazamiento de las personas con discapacidad, así como en dificultades en el acceso físico a las dependencias y uso de los espacios. Legalmente, además, hay indicaciones jurídicas específicas que apuntan al diseño universal, adecuaciones y adaptaciones, además de la Ley 21.015 sobre inclusión laboral tenemos vigente la Ley 20.422 sobre accesibilidad universal y el Decreto 50, por lo que todo lo que falte en estos

ámbitos debe revisarse con rigurosidad, ya que en muchos casos se está incurriendo en faltas legales que podrían ser penalizadas.

Estas barreras suelen ser las barreras más evidentes y fáciles de percibir para gran parte de los entrevistados, y en general se considera que ha habido avances importantes en dar solución a este tipo de barreras, aunque éstas persisten, generando un potencial riesgo de seguridad y salud en el trabajo. Uno de los trabajadores, relatando las tareas cotidianas señala que “entonces al ser un espacio inaccesible, yo me puedo tropezar, [...] una persona con silla de ruedas si trata de subir la escalera, se puede sacar la *miércale* (SIC), [...] no va a poder acceder a todos los espacios, a los baños” (ET3157). Otros trabajadores en esta misma línea plantean que

hay algunos detallitos como por ejemplo cosas muy privadas [...], que son el baño. [...]. En un principio estuve años yendo a un baño público dentro de la misma institución que era lo más accesible para mí, no tenía un baño, por lo tanto, pasaron como unos diez años e hicieron un baño adaptado [...] Creo que a nivel nacional son muy pocas las instituciones quizás, los malls están habilitados para personas con discapacidad motriz, física... [...] pero digamos las instituciones, otras instituciones, no están habilitadas como para personas con [discapacidad sensorial] (ET11113).

Los accesos antes de llegar al lugar de trabajo. Nos encontramos que, en las esquinas, las veredas no tienen. Tenemos una ley, tenemos el decreto 50 que regula, que dice: esta medida tiene que ser así, esta pendiente tiene que ser así, ese grado, ese grado máximo, las pendientes de las esquinas. Antes de entrar al lugar de trabajo, ya empezamos con problemas (ET10123).

8.1.a.4. Interacciones negativas entre las barreras. La profecía autocumplida del “trabajador con discapacidad”

A partir de las entrevistas, emerge también entre los participantes la percepción de haber sufrido alguna forma de discriminación negativa, donde parte del entorno laboral manifiesta creencias sobre supuestas capacidades limitadas de estos trabajadores. Los siguientes segmentos de los relatos asociados a estas prácticas discriminadoras, son fundadas en prejuicios

¿Quién tiene los prejuicios? Las personas, y queramos o no, la Teletón nos ha hecho tan mal, porque todos pensamos que los niños de la Teletón son niños, y las personas con discapacidad son niños que no se pueden valer por sí mismos, entonces ese es como el gran problema que tiene Chile actualmente (ET3153).

Estas situaciones de discriminación se perciben como acciones individuales influenciadas por o derivadas de una forma cultural generalizada, esto es, un conjunto de creencias, estereotipos, discursos y prácticas que la sociedad tiende a reforzar de forma poco crítica, y que determinan de formas específicas los límites sociales a la inclusión de las PcD. En esta línea se plantea

que básicamente son de carácter personal, del criterio de las personas, de la mentalidad del chileno, porque, y por mucho que digan “vivirás como quieres en Chile”, pienso que tenemos un doble estándar los chilenos y somos muy discriminatorios. Y eso pienso que es básicamente la mayor fuerza de poder insertar o de impedir insertar, es el pensamiento de las personas (ET2130)”.

Por su parte, la percibida dependencia que se tiene de otras personas o de instituciones que han servido de apoyo para la inserción laboral, contribuye a una barrera percibida que puede retroalimentarse negativamente con otras barreras para la inclusión laboral.

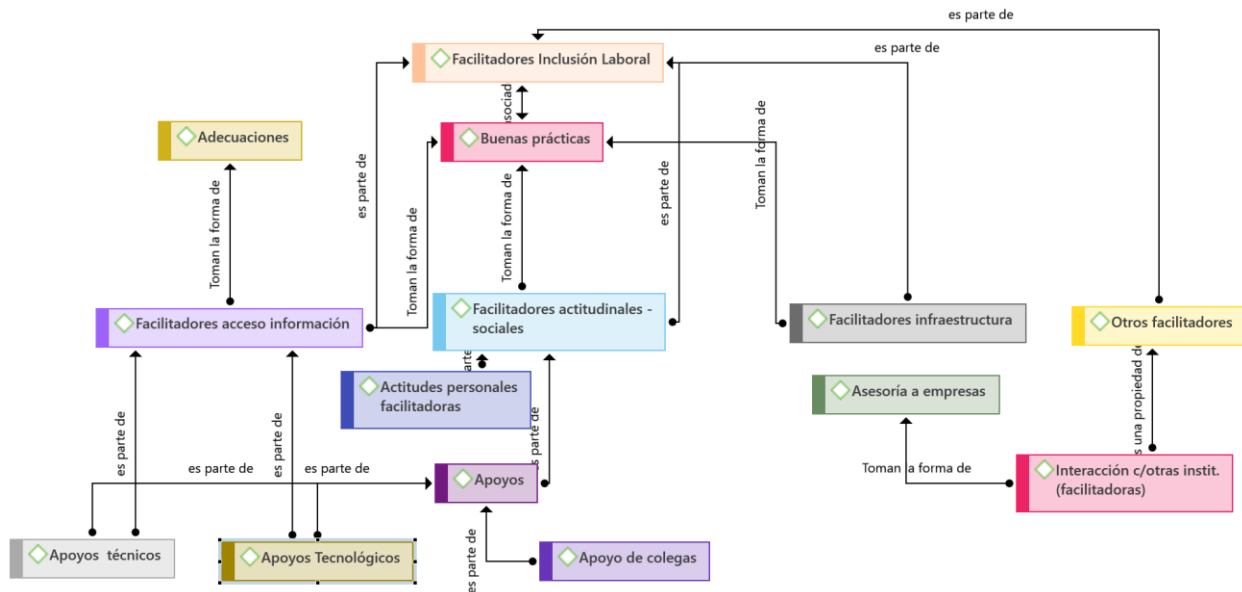
A partir de la evidencia se puede observar que ciertas formas de discriminación de parte del entorno laboral inciden en acciones que dificultan el acceso a información clave para el buen desempeño del trabajo que deben realizar los trabajadores (manuales, protocolos, etc.). Ello redundando en una suerte de profecía autocumplida del estereotipo de trabajador con discapacidad que no hace bien su trabajo. Además, esta situación tendrá incidencia en el clima laboral que enfrentan las personas con discapacidad, y ante este escenario, se observa que, si carecen de cierta resiliencia, estas acciones del entorno comienzan a horadar el autoconcepto profesional de estos trabajadores. Ello, en consecuencia, puede determinar el acceso y/o la permanencia en los puestos de trabajo que se busca desempeñar, configurando una sensación de potencial riesgo de ser excluido del mundo laboral. Se suma a este escenario la creación “ficticia” en otros casos de puestos laborales con el único fin de cumplir la cuota, lo que lleva a tener trabajadores con pocas tareas asignadas o tareas de poca relevancia, cuestión que muchas veces es percibida por los trabajadores con discapacidad y su entorno, fomentando aún más algunos estereotipos y prejuicios.

8.1.b. Facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Para el análisis y revisión de estos resultados se tomó la decisión metodológica de identificar aquellos elementos que pudieran funcionar como contrapesos a las barreras que la literatura típicamente identifica, a saber; en este apartado se trabajó identificando facilitadores actitudinales y sociales, de infraestructura y de acceso a información. En todas las entrevistas se hizo mención ciertos elementos facilitadores de la inclusión y eliminación de barreras (ver diagrama 3). Complementariamente, se identificaron otros facilitadores que

no corresponden analíticamente a los mencionados anteriormente, pero que pueden potenciarlos generando sinergias positivas. Tal es el caso de la interacción con otras instituciones que pueden asesorar a las empresas en procesos efectivos de inclusión laboral de PcD. Además, fue posible observar a partir del análisis de las entrevistas la relevancia que adquieren los apoyos tanto de personas en procesos individuales de inserción laboral en los puestos de trabajo, como apoyos técnicos y tecnológicos. Una categoría de “Apoyos” media los apoyos específicos antes mencionados con las actitudes personales facilitadoras que, a su vez inciden en facilitadores actitudinales y sociales, o bien; median en el ámbito de los facilitadores de acceso a información. La interacción positiva entre facilitadores da espacio para adecuaciones efectivas en los puestos y lugares de trabajo, configurando buenas prácticas que redundan en el proceso global de facilitación de la inclusión laboral de personas con discapacidad. A continuación, se revisan los 3 tipos de facilitadores identificados, señalando algunas de las características más importantes relevadas en las entrevistas, junto a una descripción de aquellos elementos que interactúan con los facilitadores para facilitar la inclusión laboral.

Diagrama 3. Facilitadores de la Inclusión Laboral



Fuente: Elaboración propia.

8.1.b.1. Facilitadores actitudinales y sociales en los entornos laborales: el rol de líderes y equipos de trabajo

En la situación actual de pandemia y teniendo un formato de trabajo remoto como algo dado, se percibe que pueden darse dinámicas de relaciones nutritivas en el contexto laboral. Se señala en esta línea que “para mí, me es mucho más fácil este medio [formato remoto] para mi problema [para] comunicarme que incluso que en persona” (ET1316).

La distancia física con los equipos de trabajo y los riesgos de incomunicación, si bien son probables, en ciertos contextos se han minimizado por dinámicas positivas de trabajo remoto reforzadas por equipos de trabajo receptivos:

Me siento súper apoyado por ellos, siento que he crecido bastante, anímicamente. El hecho de contactarme con ellos, por lo menos dos veces por semana, me ha permitido intercambiar vivencias; el poder conocer que hay otras personas, cómo enfrentan otras dificultades, ha sido positivo. Si hay algo positivo de la pandemia, ha sido eso (PT8181).

En algunos casos se destaca la figura de un líder positivo. Su rol no se percibe como el de alguien capaz de cambiar la cultura laboral inclusiva, si no como quien da orientaciones y ejemplos en el marco de un equipo que se orienta a la inclusión de todos sus miembros en las labores cotidianas que requiere el trabajo colaborativo. El rol de estos líderes puede verse reflejado en dos tipos de actitud: apertura para recibir comentarios e implementar apoyos, y facilitación de las condiciones para un trabajo autónomo. Los participantes sobre esto señalan

En cuanto a jefatura, me da la instancia de formar parte de este equipo [...] no hallo como diferencias, así como, yo creo que eso es lo fundamental, que te traten como uno más del equipo, que no sé, estén preocupados si necesitas algo (PT8181).

Nosotros somos 3 personas discapacitadas ahí y estamos bastante preparadas, pero eso es, es la buena experiencia que hemos dejado, porque la verdad nosotros sabemos hacer nuestro trabajo, no molestamos a nadie tampoco nos molestan a nosotros, somos bastante independientes entonces tampoco la jefatura no está a cada rato encima de nosotros porque ellos saben lo que uno tiene que hacer (ET26123).

Yo creo que, una son las actitudinales, la disposición, cuando yo hice mi práctica, lo primero que hizo el dueño de la institución fue regalarme un computador, un Mac, para que yo pudiera eh poder trabajar, entonces tener como esas facilidades, de comprender, esas actitudes de poder comprender que una persona con discapacidad necesita herramientas de accesibilidad (ET3132).

De forma complementaria, equipos que logran producir un buen clima laboral facilitan otros elementos actitudinales positivos. A su vez, facilitan el acceso a información o permiten

la confianza para que las y los trabajadores tengan el interés y disposición a solicitar las adecuaciones necesarias para un mejor acceso a la información, y con ello generar un mejor desempeño laboral.

8.1.b.2. Facilitadores para el acceso a información

Respecto a los facilitadores para el acceso a información, éstos son relevados en los discursos de los participantes como un elemento que contribuyen a superar barreras que son enfrentadas cotidianamente para acceder a información tanto de la naturaleza de su trabajo, como de acceder a información del contexto cotidiano de desempeño. Las referencias en las entrevistas suelen tener que ver con apoyos tecnológicos para un mejor acceso y más oportuno a información clave para desempeñarse laboralmente en equipos de trabajo. Por su parte, los facilitadores de acceso a información pueden adoptar la forma de adecuaciones de infraestructura toda vez que tienen que ver, por ejemplo, con facilitar información durante el desplazamiento. A este respecto, por ejemplo, una participante indica que

Por ejemplo, la institución superior tiene ascensores y una de las barreras era cómo saber yo en qué piso iba, por contar algo, eh, entonces los botones tenían sistema Braille (...) me facilita eso, ya no tengo que decir “necesito que me marque el piso cuatro”, busco el cuatro y presiono el botón, entonces esa barrera de, de acceso ya, ya se eliminó” (PT81105).

De esta forma, los facilitadores de acceso a información pueden reforzar la autonomía de los trabajadores, permitiéndoles desempeñar su cargo de forma independiente, evitando vinculaciones laborales que empiecen a generar situaciones de dependencia, lo que puede incidir en la percepción que se tiene de estos trabajadores. Se señala entonces que “lo primero es la actitud al, a la disposición para hacer que la, el, la persona que vaya a trabajar en ese espacio tenga todas las herramientas posibles para que se pueda desenvolver al igual que un trabajador que no tenga algún tipo de discapacidad (ET3132)”.

8.1.b.3. Facilitadores de infraestructura

A continuación, se describen aquellos aspectos que facilitan el acceso y desplazamiento en los espacios y por ende en términos de plantear una infraestructura adecuada para facilitar la movilidad de personas con discapacidad motriz y sensorial. Los participantes señalan:

“Sí, de hecho, por lo menos, lo que me he fijado es que, aunque no me afecte directamente, pero todos los accesos a nivel motriz, hay accesos especiales, se ve que hay una preocupación en las instalaciones, dentro de los espacios, porque nos quedamos chicos la verdad. Nos falta espacio en las instalaciones, pero se ve por lo menos, se ve preocupación en que haya accesos donde haya escalas, también hay

una guía de acceso de discapacidad, en el caso de la silla, motriz, como te digo (ET13I21)”.

“Yo me podría acercar a la fundación y solicitarles: Sabes que, tengo dificultades con, con señalética, ¿cómo encuentro las cosas?”, entonces ellos van, se reúnen con, en este caso, mi jefatura y, y le logran explicar: sabe que, está bien hecha su señalética, pero para su trabajadora sería factible tal vez hacerlo de la siguiente manera”, y es más o menos esa la forma en que ellos trabajan (PT8I84)”.

En el contexto de pandemia, las adecuaciones en infraestructura son menos demandadas pues muchas de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad motriz han adecuado espacios en sus hogares cuando el trabajo lo permite para que se desempeñen con teletrabajo. En ese sentido, el contexto de pandemia ha resultado un facilitador para la inclusión laboral de personas con discapacidad que pueden desempeñarse desde sus hogares y en donde aspectos de tecnología han facilitado el acceso a la información, mediante el uso de adaptaciones y apoyos específicos. Cuando la naturaleza del trabajo requiere de la presencialidad, las adecuaciones de infraestructura en la mayoría de los casos existen o forman parte de proyectos en ejecución para facilitar los accesos en el lugar de trabajo.

“Y ahora con esto de la pandemia se, se hizo más, más abierto porque se hace por vía remota (...) Entonces es como algo de “comodidad”, porque el apoyo me lo dan, pero yo sigo en mi zona de confort que, que viene siendo mi casa (PT8I79)”

8.1.b.4. Colaboraciones en redes institucionales para la facilitación de la inclusión laboral

De acuerdo con lo que puede extraerse de las entrevistas, la inclusión laboral en un puesto de trabajo puede verse favorecida si en su empresa se brinda la posibilidad de recibir apoyos y acompañamiento. Para ello, muchas veces las empresas externalizan los procesos de capacitación, lo que les permite generar prácticas inclusivas y un aprendizaje institucional que favorece el proceso de inserción. Al respecto la Mutual de Seguridad es visualizada por los participantes como una institución que es facilitadora del proceso de inclusión laboral. Al respecto, se relata en esta línea que en una ocasión “vino una persona de la Mutual a [dialogar con la profesional de] Prevención de Riesgos de acá de la empresa y vinieron a preguntarme si necesitaba algún tipo de adaptación” (ET5I24).

En este sentido, un equipo que hace una buena recepción y un trabajo continuo con las y los trabajadores con discapacidad forman lazos laborales y personales que enriquecen el clima laboral, lo que puede contribuir a un mejor desempeño de las y los trabajadores, y ello facilitar una autovaloración más positiva que genera sinergias y propende a un trabajo de calidad constante y creciente, según lo que puede interpretarse en base a las percepciones de las y los participantes. Uno de ellos señala que

ellos me están brindando apoyo en el sentido de, por ejemplo el uso más ágil [.....] más autónomo del computador, [...] a ocupar otra, otras herramientas, y lo otro es que ellos también te ayudan en la parte de la autoestima, porque como ellos trabajan con personas con esta misma [discapacidad], también existe otra forma de enfrentarlo, entonces ellos me apoyan tanto en computación, [como] en adquirir habilidades para la vida diaria que, son necesarias y yo te puedo decir que dentro de lo que ellos realizan hay una parte que es inserción laboral (PT8174).

8.1.b.5. La ley 21.015 de inclusión laboral como marco regulatorio facilitador de la inclusión. Necesario pero insuficiente

Finalmente, las y los participantes expresan diversas opiniones respecto a cómo se percibe la Ley 21.015. No es claro que sus mecanismos para promover e incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad sean del todo adecuados. Este diagnóstico aparece sobre todo en cuanto a los límites que impone la cuota de inclusión laboral para empresas grandes que, si bien se diseñó como un mínimo, en términos reales parece funcionar como un máximo. Una de las participantes se cuestiona “¿Qué pasa, por ejemplo, con las personas con discapacidad? Debería ser una integración como total, no tiene por qué tener como un porcentaje, debe haber una inclusión laboral de verdad (ET25126)”. Asimismo, otro participante describe

Lo que yo he sentido, escuchando a amigos, es que en general la evaluación no es positiva [...] yo no he escuchado a ninguna [PcD] que aplauda y diga ‘ah no, qué buena ley en Chile’ [...] Yo creo que es un primer paso, pero cuando la ley se establece, te dice cuotas, pero al mismo tiempo te dice ‘pero existe la opción de que usted como empleador se pueda eximir de tener que contratar tantas personas’, con eso te sacas la obligación de tener [PcD], yo creo que todas esas cuestiones son corregibles (ET15184).

Por otro lado, hay relativo consenso en que la definición de una cuota específica de trabajadores con discapacidad que deben ser incorporados en empresas grandes ha favorecido la incorporación de personas en algunos ámbitos laborales que de otro modo no tendrían participación de personas con discapacidad. Se señala que “gracias a la ley hay avances, la ley ha ayudado un poco a, a empezar a tomar conciencia” (ET8167). Y “que en estos momentos sí, estamos en igualdad de condiciones porque se están facilitando hartito las cosas, con la implementación, con las herramientas que nos están dando a la gente con discapacidad ahora, para desempeñarse mejor en su trabajo” (ET7188).

Al respecto, emergen de los entrevistados algunas sugerencias relacionadas con la instalación de mejoras mediante procesos de sensibilización, y la propuesta de aumentar

progresivamente la cuota en el mediano plazo, junto con acciones que contribuyan a avanzar en el proceso de inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.

8.1.c. Condiciones de seguridad y salud

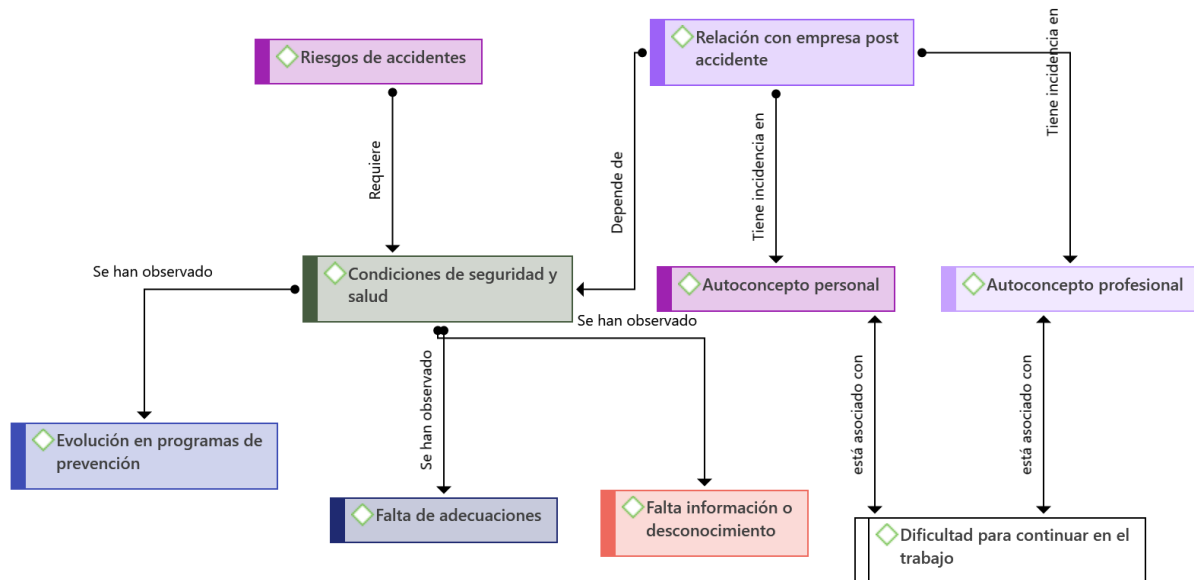
A continuación, se presentan los resultados de la identificación de condiciones de seguridad y salud en torno a la situación de la inclusión laboral de PcD y su relación con la implementación de la Ley 21.015 desde la perspectiva de trabajadores con discapacidad y sus jefaturas, supervisores o empleadores.

En las entrevistas analizadas se hace mención a ciertas condiciones de seguridad y salud en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad vinculadas estrechamente a acontecimientos reales o probables de accidentes, principalmente, que pudieran implicar un daño físico. En esta línea, estas situaciones se vinculan ocasionalmente con la “irresponsabilidad” de trabajadores que pudieran no cumplir con los estándares de seguridad requeridos por las empresas para la prevención de accidentes. Así, por ejemplo, uno de los trabajadores señala que

de repente depende muchos accidentes de que no usó el arnés el tipo para colgarse, para hacer tal maniobra en tal punto, porque no usó el arnés, porque estaba sin el casco de seguridad, y no usando en el fondo los elementos, pero no los usa la gente porque no quiere, no porque no se los proporcionen. (ET14I134).

Las condiciones de seguridad expresadas en los discursos de los trabajadores se vinculan principalmente a condiciones que aseguran hasta cierto punto la a) prevención de accidentes probables y más o menos visibles, que si bien están presentes, es manifiesta b) la falta de adecuaciones y la falta de información o desconocimiento respecto de éstas condiciones; por otro lado, se observa una c) evolución en los programas de prevención relacionados a garantizar tales condiciones, sin embargo, ante situaciones traumáticas de accidentes de alta incidencia en la salud de las personas, las condiciones de seguridad y salud presentes determinan cierta d) forma de relacionamiento con la empresa posterior al accidente, lo que puede tener e) incidencia en la permanencia en el trabajo y efectos en el autoconcepto personal y profesional. Estos hallazgos se abordan a continuación.

Diagrama 4. Condiciones de seguridad y salud



8.1.c.1. Condiciones de seguridad y salud para la prevención de accidentes de ocurrencia probable

Las y los trabajadores reconocen los esfuerzos de algunas empresas realizados para proveer condiciones de seguridad y salud adecuadas. Sin embargo, con frecuencia se identifican brechas en la provisión de estas condiciones a trabajadores con discapacidad. Ello se manifiesta tanto en situaciones rutinarias de cuidado y prevención, como en situaciones más críticas como la actual situación de emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19.

se implementó todo un sistema de... de cómo tú protegerte, los lavados de mano, el lavado de mano correctamente. Yo no lo podría hacer de partida, entonces lo que yo hago es me lavo esta mano y a esta le aplico yo sanitizante o alcohol, ¿me entiende?, entonces ya estamos hablando de que mi prevención para no enfermarme es distinta a los demás. (ET17I96).

8.1.c.2. Falta de adecuaciones y la falta de información o desconocimiento respecto de estas condiciones

Respecto a este punto, surge de forma emergente en las entrevistas con trabajadores la percepción de que falta adecuar protocolos y otros elementos para que tengan utilidad en entornos con trabajadores con discapacidad. Se percibe que las condiciones no funcionan de la forma esperable en la medida en que no consideran adecuaciones, y que éstas deberían atender a diferentes tipos y grados de discapacidad

Yo creo que no, eh casi un noventa por ciento seguro de que [los protocolos y medidas] no están adaptados a personas con discapacidad. (ET5138)

[Debería ser] exigencia para las empresas tener protocolos de, de accidentes laborales para personas con discapacidad, con distintos grados de discapacidad porque pueden, conociendo, pueden hacer para discapacidad motriz, de movilidad reducida, pero nos vamos a olvidar de las personas sordas, de las personas no videntes, entonces eh claro exigir a lo mejor protocolos de seguridad o de accidentes laborales para los distintos tipos de discapacidad que pueda tener el trabajador. (ET5144)

8.1.c.3. Evolución en los programas de prevención

Si bien se perciben elementos pendientes en cuanto a que las condiciones de seguridad y salud favorezcan una correcta y oportuna prevención, en otro segmento de trabajadores se considera que ha habido progresos relevantes, aunque a veces insuficientes, pero que dan cuenta de una preocupación genuina entre las empresas por el cuidado de todas y todos sus trabajadores, lo que se evidencia en el trabajo de prevención que se observa en terreno.

Sí, yo creo que sí [se han implementado mejoras]. Porque antes se estaba yo creo que más propenso a tener accidentes (...) Hoy hay mayor seguridad, el prevencionista anda en terreno, a veces cuando hay un instrumento de trabajo que está mal puesto coloca señalética que dice “instrumento no se puede ocupar” porque está mal, está mal, está mal encumbrado o a veces quedan mal el movedizo y coloca señalética para que los trabajadores no le ocurran ningún accidente, en ese sentido andan preocupados de que no ocurran accidentes. (ET71129)

8.1.c.4. Formas de relacionamiento con la empresa posterior a accidentes o sucesos traumáticos

Posterior a acontecimientos traumáticos, como ciertos accidentes de relevancia que inciden de forma importante en la salud de los trabajadores, pueden adoptarse distintas rutas de relacionamiento con la empresa. Si bien, a veces las condiciones posteriores funcionan y la terapia conduce a la reinserción de las y los trabajadores, en otro tipo de situaciones, presumiblemente por condiciones de seguridad y salud deficientes, débiles programas de rehabilitación o la inexistencia de estrategias y planes de reinserción, la relación puede quedar quebrada entre empresa y trabajador. En este último caso, un trabajador relata como un accidente puede derivar en escenarios de enfrentamiento legal que conducen a la no reinserción en el puesto de trabajo:

Después me despidieron de la institución, no quisieron que volviera a trabajar obviamente porque los había demandado por el accidente y todo, así que no me quisieron recibir más en la institución. (ET419).

8.1.c.5. Incidencia en la permanencia en el trabajo y efectos en el autoconcepto personal y profesional

Tras situaciones de accidentes u otras que generan tensión en el lugar de trabajo, se ve en la perspectiva de algunos de los trabajadores la presencia de sentimientos que horadan la autopercepción de efectividad laboral. Se trata de situaciones que eventualmente pueden hacer precaria la situación de mantener el trabajo actual y reporta un momento de incertidumbre subjetiva y angustia. En algunos casos, ello lleva a anticiparse y evaluar la opción de renunciar, o bien, a ser despedido del lugar de trabajo.

...y eso mezclado con todas las dificultades que hemos tenido, igual me ha llevado a pensar en renunciar, pero lo estoy pensando todavía, no, no hay nada como seguro, porque me lleva a una situación de angustia, igual no es una angustia significativa, pero ya es una angustia que se puede sobrellevar, pero eso si se acumula en el tiempo, de aquí hasta diciembre, no, no sé si voy a aguantar, la verdad (ET24140)

Me despidieron en realidad. Yo me pensioné por discapacidad el año, a fines del 2012, y en la empresa, eh... en la empresa que trabajaba que es el área, que es una empresa de la institución, ellos me despidieron porque obviamente no podía desempeñar labores de mi área, porque te pasan implementos y yo ya a esa altura no podía desarrollar esa labor, entonces me despidieron. (ET1618).

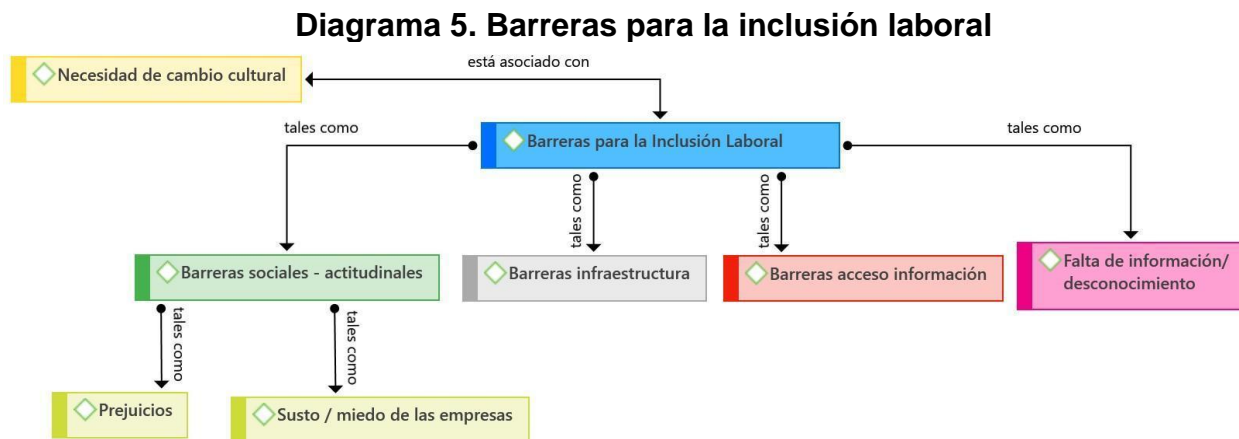
8.2 Resultados empleadores

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos del análisis de las 9 entrevistas realizadas a representantes de diferentes empresas y organizaciones, efectuadas entre los meses de julio y octubre de 2021.

Los resultados se presentan en 5 nodos críticos, alrededor de los cuales se agrupan los principales hallazgos, comentarios y sugerencias que emergieron como parte de las entrevistas semiestructuradas. Dichos nodos son: (1) Barreras para la inclusión laboral, (2) Facilitadores para la inclusión laboral, (3) Política interna de diversidad e inclusión, (4) Condiciones de seguridad y salud y (5) Temáticas relacionadas con la Ley 21.015.

8.2.a. Barreras para la inclusión laboral

Respecto a las barreras para la inclusión laboral, los representantes de empresas aludieron a 5 temáticas, las cuales representan diferentes dimensiones que dificultan el proceso de inclusión laboral. El diagrama 5 representa la relación entre estas cinco dimensiones identificadas.



Fuente: Elaboración propia.

8.2.a.1. Necesidad de cambio cultural

En primer lugar, se encuentra la **necesidad de un cambio cultural**, el cual refiere a que gran parte de las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mundo laboral, se deben a una noción limitada que está presente y, a la vez, es perpetuada por la sociedad. Es decir, a un paradigma de concepción de la discapacidad, en la cual todavía se la visualiza como una limitante. Una visión llena de estereotipos, prejuicios y teñida en algunos casos por el temor a lo desconocido. Este punto es relevante ya que, el resto de las barreras señaladas son producto de esta concepción restringida, por ende, es impetuoso transformarla para poder disminuir la cantidad de barreras presentes. Los participantes señalan

eso lo puedes, claro, todas las otras barreras, es como puedes arreglar el baño, puedes poner una rampa, puedes poner un ascensor, puedes hablar con, puedes hablar con las personas a cargo de las instituciones y decirle un bonito discurso y hasta convencerlas efectivamente de lo que tú estás diciendo es lo importante y válido y puedes convencer a los altos mandos, a la cabeza de la institución, pero eso no quiere decir que hayas logrado construir una institución inclusiva. Entonces esa es una gran barrera (EEM1123).

aparte de todo lo que ya he dicho, yo creo que no, acá lo que está en juego es que hay que hacer un cambio estructural, también de la sociedad misma, de

darse cuenta de que las personas con discapacidad son sujetos de derecho, entonces no sentirse mal cuando la jefatura exige, porque yo creo que igual se puede, pero hay que ser súper claro y ordenado para explicar, especialmente la gente con discapacidad psíquica por ejemplo, o de las personas sordas que necesitan leer instrucciones claras, paso a paso para la inclusión, pero en general, yo creo se puede, la inclusión laboral no debería ser algo de “pobrecito, que necesita trabajar”, sino que es un tema de dignidad, de derecho y en igualdad de condiciones, con los ajustes que sean necesarios, y también sociales, sí, preparar la sociedad (EEM7134).

8.2.a.2. Barreras sociales - actitudinales

Fuertemente relacionado al tópico anterior, aspectos actitudinales y sociales también se constituyen como una barrera para la inclusión laboral desde la visión de los representantes de empresas. Por ejemplo, el **miedo** aparece como una emoción recurrente ante la contratación de personas con discapacidad ya que, la misma persona tiene miedo de señalar que presenta una discapacidad. Una de las participantes señala que

la primera barrera es el miedo, sobre todo porque hoy día, y te va a pasar mucho con los perfiles profesionales, tienen miedo a mencionar que tienen algún tipo de discapacidad, pero por un tema también a nivel de cultura, que cuando lo han dicho en su proceso de selección terminaba ahí la entrevista, entonces finalmente de partida es el miedo, y el tema es que ese miedo, cuando ya te incorporas en el puesto de trabajo y tienes controles médicos, prefieren desistir de estos controles médicos por mantener tu puesto de trabajo y eso genera consecuencias mayores que te puede terminar en incluso una licencia, y ahí entra una bola de nieve, porque las licencias médicas después son prolongadas, el empleador te dice “este el problema, esta persona tiene licencia médica, se ausenta mucho más y se genera el proceso de desvinculación”, entonces para mí, inicialmente el primer problema es el miedo (EEM2125).

Por otro lado, las nociones de discapacidad presentes en la sociedad traen consigo ciertos **prejuicios y estereotipos** sobre el desempeño y/o proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad, lo que genera un rechazo sobre esta persona por parte del equipo de contratación. Se señala en esta línea que “la barrera más importante, es el prejuicio, el que tú ves a la persona y piensas qué puede o no puede hacer, sin ni siquiera tomarte el trabajo de evaluar” (EEM6121). Otro de los empleadores señala:

al principio yo creo que pasaba como en la tendencia de cómo “por qué viene un compañero, pucha le voy a tener que reemplazar el trabajo” por un tema de desconocimiento, por eso es que se trabajó mucho en temas de

capacitación de que se visualizara qué era efectivamente la discapacidad, cómo lo iba abordar la institución, la metodología o el tipo de perfil de candidatos que tiene la institución también en relación, porque es distinto a una fundación, la fundación trabaja más con base al modelo de empleo con apoyo, nosotros trabajamos en base más a un modelo competitivo (EEM2I10).

8.2.a.3. Barreras de infraestructura

En tercer lugar, sí bien **la infraestructura** en gran parte de los casos se constituye como un facilitador, en otros sigue actuando como una barrera, ya que debido a las nociones de la discapacidad no se visualizan ciertos aspectos que son necesarios de modificar para que la persona pueda ejercer sus derechos de movilidad sin restricciones. Se señala que

hablar de accesibilidad universal es un tema, o sea, cuando uno le dice ‘oye, esto nace del decreto 50, la ley 21.422’ y nunca la habían escuchado en la vida, salvo que existan empresas que son proveedores de otros clientes, por ejemplo, un proveedor de minería, que la empresa le exige ciertas condiciones y por eso las tiene, o sino no las tendría, que es, condiciones mínimas, que es estacionamiento, rampas, baños accesibles, son las únicas como tres parámetros que tienen, no hablemos ya de oficinas adaptadas, un puesto de trabajo adaptado, no, solamente se habla de ajustes razonables, y a nivel de empresa en general, es como su principal indicador para no contratar a personas con movilidad reducida, en vez de intervenir hoy en día prefieren “bueno, abordamos otra población y la dejamos de lado” (EEM2I27).

8.2.a.4. Barreras de acceso a información

Los entrevistados también señalan barreras asociadas **al acceso de la información** por parte de las personas con discapacidad. Este aspecto se convierte en una barrera porque no se realizan los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder a la información necesaria en los tiempos y formas pertinentes. Aquello ocurre porque dichos puntos no son visualizados como una necesidad en primera instancia por parte de los empleadores, como también porque no son puntos obligatorios en la ley de inclusión laboral. En esta línea se señala

yo creo que la Ley de Inclusión Laboral, no está pensada para personas con discapacidad auditiva, está muy, muy complicada, o sea las empresas contratan sordos por cumplir, pero después el proceso inclusivo real es muy malo, ya, entonces, o sea contratan sordos, pero no se preocupan por ejemplo de que haya una intérprete en las reuniones de capacitación, o no se preocupan de, de informar a los compañeros cómo comunicarse, o no se preocupan de preparar el ambiente, o tener los ajustes como de luces, por ejemplo en casos de emergencias, entonces igual es como que queda como por cumplir en el fondo, pero más allá de eso no, además está el problema de

que a veces contratan personas sordas por cumplir, tres meses, y después lo echan, entonces no hay una estabilidad laboral constante (EEM717).

En general, creo que en primer lugar nos estamos tomando con barreras como de postulación desde el paso de postulación, donde postular, creo que ahora han nacido mucho más portales inclusivos, pero antes no estaban entonces como que esa es una primera barrera, la segunda tiene que ver el equipo mismo que te entrevista y en muchas veces no manejan el tema o no manejan no sé, lengua de señas, y un montón de cosas y después también se están topando con empresas u organizaciones que no están dispuestas a ceder en ajustar en hacer ciertos ajustes que les permitan desempeñarse bien, entonces casi que es como esto no es mi responsabilidad el entra, pero así como esta no me funciona bien, entonces creo que es una barrera una forma súper egoísta en no estar dispuesto en hacer los ajustes necesarios para que esa persona pueda incorporarse al equipo y yo creo que la gran barrera es que la gente todavía no se da cuenta del valor que tiene tener equipos inclusivos y diversos porque si se dieran cuenta realmente nadie estaría persiguiendo a un número, estarían persiguiendo el concepto el valor que agrega finalmente, entonces te diría que principalmente eso (EEM8128).

8.2.a.5. Falta de información/desconocimiento sobre el tema

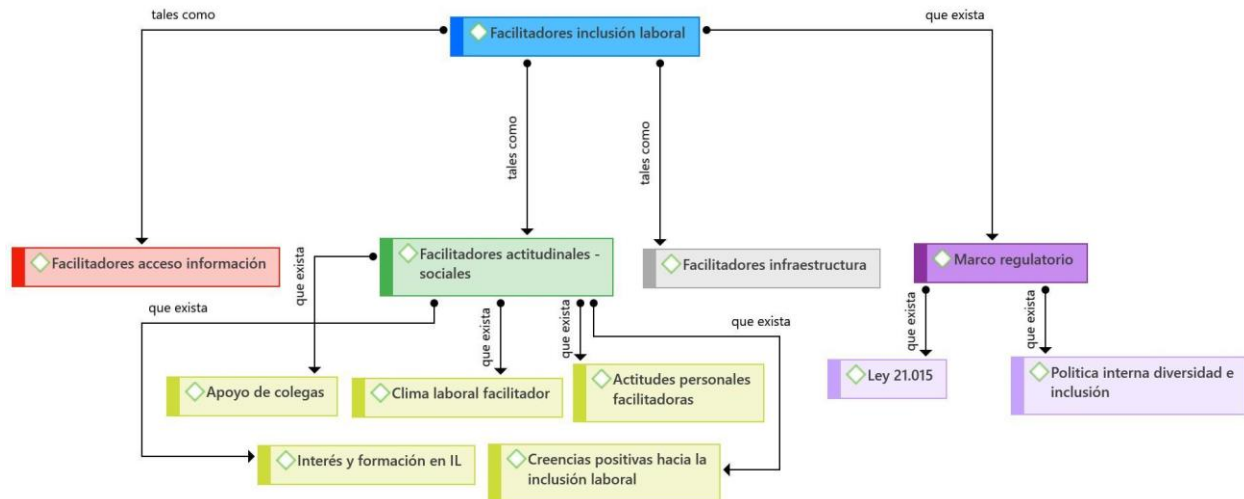
Finalmente, los representantes de empresas también señalan que **la falta de información sobre la discapacidad** y el proceso de inclusión laboral es en sí mismo una barrera porque el no tener claro qué es la discapacidad dificulta que se pueda realizar un proceso exitoso de inclusión. Se plantea entonces que

creo que, si ya como empresa no conocemos finalmente lo que es discapacidad, lo que es inclusión, o por qué finalmente se está haciendo, nunca vamos a llegar a ningún lado. Hoy día hay empresas que te dicen “no me interesa cumplir” porque finalmente tampoco hay un proceso de fiscalización detrás tan exhaustivo, que lo obliga a la empresa a cumplir de manera correcta, es como casi la ruleta rusa, entonces cuando no existe una motivación, un cambio de conciencia cultural, cuando existe desconocimiento, vamos a seguir arraigando todos estos problemas de prejuicios, mitos y estigmas que tienen las empresas de poder contratar o pensar siquiera en contratar a una persona con discapacidad, o de caso contrario, si se siguen manteniendo estos inconvenientes, a la hora de ver que tipo de perfiles podemos contratar o no, entonces es la base es como concientizarse, informarse, eh... y darle no solamente un cambio por normativa legal, sino por temas de valor cultural y promover la diversidad (EEM2128).

8.2.b. Facilitadores para la inclusión laboral

Respecto a los facilitadores para la inclusión laboral, las principales temáticas mencionadas por los representantes de empresas se agrupan en 4 grandes temas, los que se presentan en el diagrama 6.

Diagrama 6. Facilitadores para la inclusión laboral



Fuente: Elaboración propia

8.2.b.1. Facilitadores de acceso a la información

Un aspecto de gran relevancia tiene que ver con el acceso a la información, tanto desde etapas iniciales como el reclutamiento y proceso de selección hasta la relevancia que tiene en el día a día que todos los trabajadores puedan acceder y comprender información relevante para el desarrollo de sus trabajos. Que se sientan parte, que no sean excluidos por no poder acceder a la información es uno de los elementos centrales que facilitan la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. Se señala que

mira todo el equipo de reclutamiento y selección, fue entrenado en lengua de señas, el año pasado o hace 2 años te diría yo, y adicionalmente hace 2 años que contamos ya con una terapeuta ocupacional que participa de los procesos de selección y ella sabe lengua de señas, entonces en ese sentido no tenemos ningún problema (EEM8I13).

hay una parte que tiene que ver con las comunicaciones internas de la institución, hay una preocupación constante de que sean accesibles entonces

todo en nuestro por ejemplo en los correos, todo tiene descripción gráfica, todos los correos vienen con descripción de imagen” (EEM5(2)I68).

8.2.b.2. *Facilitadores actitudinales - sociales*

Sin dudas el núcleo más amplio de elementos facilitadores tiene que ver con aspectos actitudinales y sociales. En este grupo de facilitadores encontramos diversos temas. La existencia de **creencias positivas hacia la inclusión laboral** al parecer permea muchas de las dinámicas que se llevan a cabo en los lugares de trabajo; es una especie de *paraguas* o marco general en torno al cual se van anclando iniciativas y protocolos. En esta línea se plantea que

nosotros dentro de los procesos de inducción a la compañía incluimos cápsulas, donde se habla de la filosofía de la institución sobre la inclusión, cual es el valor de la inclusión para la institución conceptos claves, hitos, la gente cuando entre ya con un entendimiento base que a pesar no va a hacer tanto como el resto de la gente si va a tener los conceptos bases y va a entender que la inclusión es un tema potente dentro de la organización (EEM9I7).

una inclusión verdadera, que es un poco lo que queremos lograr, o sea nosotros no queremos el número porque sí, porque de verdad creemos lo que significa una empresa diversa e inclusiva el valor que agrega, pero queremos hacer las cosas bien (EEM8I20).

De la mano con las creencias positivas se destaca el **apoyo de colegas** y compañeros de trabajo lo que alimenta un **clima laboral positivo** y acogedor. Todo ello, favorecido por la información y formación desarrollada en la empresa, lugar donde se construye una cultura inclusiva que valora la diversidad en las tareas colaborativas que emprende. Al respecto, se plantea que

en general entre compañeros hay muy buen clima laboral, como de alta colaboración y que tiene que ver con esto de la cultura que te digo inclusiva porque todos sabemos que o sea nadie es asistencialista, pero todos estamos dispuestos a colaborar si es que nos solicitan ayuda (EEM5(2)I65).

tratar de regular un poco, cierto, el conocimiento cultural que va a tener toda la institución... eso te asegura entonces, es un facilitador, cierto, que te asegura que esa persona va a tener recibimiento, que va a ser positivo, ya? Y que, de alguna manera, las personas están todas dispuestas, ¿cierto? Yo creo que aquí lo que nos queremos asegurar no es la, no solamente es la presencia de la persona, sino que ir más allá y buscar la participación, y apostando a que en él, en este buen proceso, esta participación asegure la pertenencia de la persona en la institución” (EEM1I4).

En esta misma línea el **interés y formación en Inclusión laboral** se constituye como otro elemento facilitador que fomenta relaciones laborales positivas y menos espacio para los prejuicios y la discriminación. Se plantea que

lo otro es como el informarse, pero para eso tiene que tener el interés de querer informarse, hay empresas tanto que hoy día no cuentan con el conocimiento idóneo de discapacidad y cuando no tienen el conocimiento es porque no has querido hacerlo, porque para mí alguien que... se promulgó la ley hace tres años atrás y hoy día no sabe lo que es, es una empresa que no ha querido hacerlo, eh, y cuando han querido hacerlo efectivamente ya se han interiorizado mucho, existe mayor apertura, a conocer esta población, a acercarse mucho más y saber cuál es el tipo de posiciones que se pueden habilitar (EEM2118).

Finalmente se reconoce que algunas **actitudes personales** de los trabajadores se pueden reconocer como facilitadoras, en tanto aportan al clima laboral y a la buena convivencia, más allá de la condición de discapacidad que puedan o no presentar. Se señala que

la llegada de esta persona, justo el perfil que tiene esta persona con discapacidad era una persona desde la cohesión, del trabajo en equipo, desde hagamos cosas, hagamos convivencias, una vez a la semana tomemos desayuno, y eso hizo que el equipo finalmente cambiara incluso a nivel de clima laboral, que estuviera mucho más cohesionado, entonces eso finalmente termina siendo enriquecedor, cómo se unificó, cómo hay trabajo en equipo, cómo cambia el clima laboral, y eso se percibe desde afuera, que es bastante positivo (EEM2110).

8.2.b.3. Facilitadores de infraestructura

Un tema que no deja de estar presente tiene que ver con los esfuerzos y avances realizados en torno a la accesibilidad de los lugares de trabajo. Hay bastante coincidencia en que este aspecto es uno de los más logrados al interior de las organizaciones, aunque se desconoce o no se aborda en profundidad cómo estos avances conversan o no avances en la infraestructura pública, el transporte, por ejemplo, lo que podría facilitar o dificultar el acceso del trabajador a su organización. Aunque siguen existiendo limitaciones, ya hay conciencia y avances en la mayoría de las organizaciones, las que han transitado hacia la transformación de sus espacios laborales modificando su infraestructura para lograr una mayor accesibilidad.

por ejemplo, el departamento x es 100% accesible, y eso lo hicimos el año pasado, y este año hemos estado trabajando con el resto de los departamentos y con los restos de los centros para lograr replicar en el fondo lo que se hizo en el departamento x, no estamos ahí al 100 con todas todavía, pero si es un tema

que se está trabajando ... hoy día te diría que, en fábrica, hay algunas que son 100% accesibles, pero todavía seguimos trabajando en otras” (EEM8133).

8.2.b.4. Marco regulatorio

Un cuarto elemento tiene que ver con la existencia de un marco regulatorio que respalde y fomente iniciativas en torno a la Inclusión laboral. En el caso de nuestro país desde hace algunos años se cuenta con la **Ley Nº 21.015 para la Inclusión laboral de personas con discapacidad**. Si bien existen opiniones diversas sobre la ley en sí y sus posibles mejoras, encontramos cierto grado de acuerdo entre los representantes de empresas, que la ley se configura como un facilitador, en algunos casos como un catalizador de estos procesos. En esta línea se sostiene

yo creo que sí, yo creo que sí, o sea va a sonar raro porque lo digo yo, pero como te comentaba, se dio en la institución, se dio afortunadamente de manera bien fácil, pero yo sé de instituciones que jamás hubiesen contratado personas con discapacidad, sino hubiese sido por la ley, jamás, jamás, jamás, jamás, o hacer un programa o hacer lo que sea (EEM3126).

creo que sí, mira la verdad yo soy muy partidaria de que cuando algo no está saliendo naturalmente, siempre es bueno poner una cuota, y yo sé que tenemos mucha gente que no le gusta el tema de la cuota y la idea, pero es que cuando estamos haciendo esfuerzos que no está funcionando o que no está funcionando con la rapidez que se necesita, a veces hay que hacer una cuota y la cuota se transforma en eventualmente algo natural, pero si, a mí me parece que ha ayudado (EEM8127).

Un último elemento facilitador que emerge dentro del marco regulatorio es la **política interna de inclusión y diversidad** que cada institución ha adoptado en torno a estas temáticas. De diferentes maneras las organizaciones que han incorporado el tema de la inclusión a sus principios corporativos, su cultura o sus principios fundamentales reconocen que este ejercicio se ha transformado en un facilitador de los cambios que han realizado o que están realizando en la actualidad. Son diversas las sugerencias, procedimientos y protocolos que han surgido de las entrevistas por lo que serán detalladas en un nodo especial para poder revisarlas con más detalle.

Es un trabajo previo a la ley de inclusión laboral, nosotros tenemos una política de diversidad e inclusión, tenemos una aspiración y un convencimiento de que necesitamos equipos diversos, necesitamos ser un reflejo de la sociedad que queremos en la que queremos funcionar y es a raíz de esa convicción que empezamos a trabajar en los temas de diversidad e inclusión, después vino la

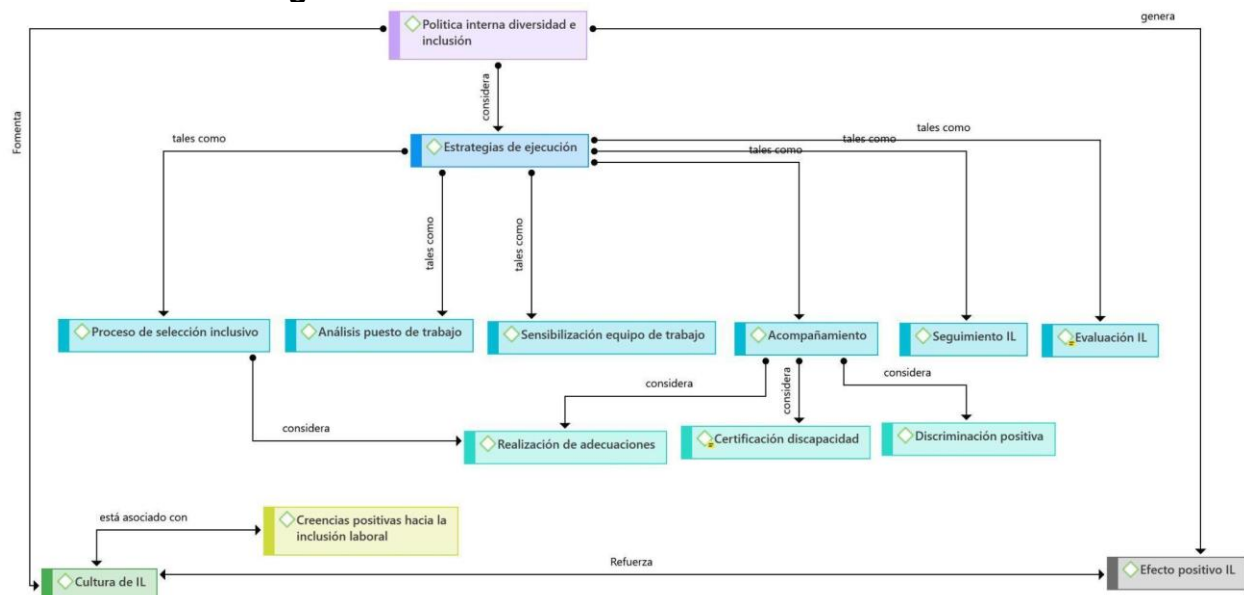
ley 21015, si es la 21015 cierto sí, pero nosotros veníamos haciendo un trabajo anterior a la ley (EEM915).

8.2.c. Política interna de diversidad e inclusión

Una de las dimensiones más desarrolladas en las entrevistas tiene que ver con los protocolos o políticas que las diferentes organizaciones han adoptado en materia de diversidad e inclusión. Algunas anteriores a la entrada en vigor de la ley y otras a raíz de esta.

En el diagrama 7 se han esquematizado, por una parte, las estrategias de ejecución que fueron mencionadas por los diversos representantes de empresas y además se deja constancia de la relevancia que esta política tiene para fomentar una cultura de Inclusión laboral y lograr un efecto positivo con su ejecución.

Diagrama 7. Política interna de diversidad e inclusión



Fuente: Elaboración propia

8.2.c.1. Estrategias de ejecución/implementación de la inclusión laboral

Las estrategias y protocolos implementados se pueden agrupar en diferentes temáticas o momentos del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. De esta forma vemos que uno de los procesos que ha sufrido o que debe sufrir modificaciones son los **procesos de reclutamiento y selección** de personal, los que en algunos casos han sido adaptados o que avanzan hacia una transformación completa para ser considerados inclusivos. Se señala que ciertas instituciones “no, se abren la oferta laboral, y se abren

pensando en buscar al mejor candidato de acuerdo con esa oferta laboral, y no se cierran las posibilidades que sea un proceso inclusivo” (EEM119). Se plantea que

dentro del mismo sitio web, cuenta con una adaptación que es el postulador inclusivo, que cuenta con las herramientas de accesibilidad universal posible, como por ejemplo que cuente con un narrador, que cuente con las instrucciones en lengua de señas, que puedas hacer los colores en la pantalla, aumento de tamaño y letra, y tiene un botón de alerta al consultor que, si se registra la persona, nosotros automáticamente tomamos contacto con ella (EEM219).

Otra de las estrategias implementadas tiene relación con el **análisis de puestos de trabajo**. Este análisis se ha incorporado en algunos casos de forma previa a las contrataciones y en otras, es parte del protocolo a seguir una vez se contrata a una persona con alguna discapacidad. Se señala que la empresa

partió haciendo análisis de puestos de trabajo, ya entonces es como que nos anticipamos un poco antes de publicar las ofertas empezamos a revisar nuestros puestos de trabajo, hicimos muchos análisis de puestos de trabajo no te diría que todos los puestos de trabajo están analizados pero sí su gran mayoría, y después de eso dijimos ya ahora si publiquemos todas las vacantes abiertas y que todas sean inclusivas en el fondo y cuando ya recibimos candidatos y postulantes que podrían presentar algún tipo de discapacidad igual siempre revisamos, la terapeuta ocupacional va al lugar revisa bien el puesto de trabajo ve definitivamente que tipo de discapacidad podría ser compatible con el lugar e incluso una vez que la personas ya está dentro revisamos los ajustes razonables necesarios para que se pueda desempeñar sin problemas (EEM8112).

ya ingresa (la persona con discapacidad), nos dan aviso, lo llama la asistente social, le dicen “mira, este es el programa, tiene estos beneficios, eh estas son como las temáticas que tú puedes ver a través de, del programa y se completa una ficha y en la ficha vienen ciertos tópicos, y dentro de los tópicos viene la, la evaluación del puesto de trabajo”, y ahí puede ser a nivel de arquitectura, a nivel de, no sé, de jefatura si es que en algún momento tuviera algo, no sé, que ve desde el punto laboral, punto de vista laboral, y está también considerado el, la lista de prevención de riesgo, entonces nosotros llenamos esa ficha, eh y después gatillamos con quien sea necesario gatillar las intervenciones, si es con arquitectura, como te digo han sido muy pocas, no sé unas cinco, eh y prevención de riesgo sí, gatillamos bastante, yo creo que todas las personas que ingresan al programa generalmente nosotros solicitamos la evaluación del puesto de trabajo (EEM3120).

Sin lugar a duda, la estrategia más mencionada y reconocida como positiva por los representantes de empresas tiene que ver con los **procesos de sensibilización**. Dichos procesos se han implementado como estrategia general de apoyo a la diversidad e inclusión y como procedimiento específico para preparar la llegada de algún trabajador en particular, buscando informar y desmitificar la discapacidad. Los participantes señalan que

un buen proceso de sensibilización hace que todo el resto de la tarea se vea mucho más fácil porque queda instalado como tema empresa, toda la gente comparte el valor de la diversidad y la inclusión que yo creo que eso hace una diferencia muy grande para nosotros (EEM9117).

Sí, mira hacemos muchas cosas lo primero es que cada vez que entra alguna persona con discapacidad a algún equipo, nosotros hacemos una charla de sensibilización a ese equipo y por ejemplo si es que entra te diría alguna persona con discapacidad auditiva, hacemos un curso de lengua de señas a ese equipo en particular también, entonces en general lo primero siempre es hacer una charla de sensibilización al equipo previo a la entrada del ingreso de esta persona (EEM815).

Si, lo hicimos hace tiempo el 2016 o 2017 hicimos un proceso cuando decidimos empezar a trabajar fuerte el pilar de nuestra política de diversidad, nos juntamos con otra institución, hicimos un proceso de sensibilización a toda la gente que ha trabajado en la institución actual pasaron por este proceso de sensibilización y dentro de esas sensibilizaciones uno de los objetivos era desestigmatizar el tema de la discapacidad (EEM9114).

De la mano con la acogida inicial, diversas instituciones manifiestan que generar alternativas de **acompañamiento** de los trabajadores hace una diferencia en la experiencia de inclusión laboral que viven. Estas iniciativas van desde un acompañamiento en la inserción a su puesto de trabajo, acompañamiento en la realización de trámites específicos como gestionar sus credenciales de discapacidad, hasta la existencia de programas específicos a los que los trabajadores acceden y que los apoyan de manera más permanente, generando en algunos casos discriminaciones positivas, por ejemplo, en la entrega de materiales de apoyo. Se señala que la empresa

accede como al panorama de diversidad de inclusión en el sentido de que una vez que nos damos cuenta que tiene algún tipo de discapacidad de todas formas hacemos todas las preguntas correspondientes como, ¿oye necesitas realizar algún tipo de ajuste, necesitas hacer cambio de turno, los bototos ... los acompañamos en el proceso de acreditación y hacemos las preguntas como ¿oye hay algo que quieras informar, hay algo que quieras contarnos en términos de hay algo que te hoy día te está complicando o desempeñarte adecuadamente, necesitamos hacerte algún tipo de ajuste y eso (EEM8122).

Sí, sí, como todo el proceso posterior a su contratación para nosotros es muy clave el acompañamiento el ¿oye estás bien?, ¿necesitas algo?, es más, en el fondo cuando hacemos las entrevistas desde ese minuto nosotros preguntamos, ¿oye si tu ingresaras necesitarías que nosotros hiciéramos algún ajuste?, o sea desde el minuto 0 nos preocupamos de realmente saber si es que tenemos que ayudarlos en algo para que efectivamente estar en igualdad de condiciones, y lo otro que también te diría que ha sido súper positivo es que nosotros acompañamos, se ha hablado mucho de la contratación pero no te he hablado de la acreditación de las personas que ya se encuentran trabajando en la institución, y nosotros tenemos también un apoyo y un acompañamiento muy, muy grande a las personas que quieren acreditarse y que ya están trabajando en la institución ... nosotros incluso empezamos hacer charlas de acreditación y nos encargamos del proceso una vez que la personas se acerca y dice, oye yo tengo esta discapacidad tiene que llenar un formulario y nosotros nos encargamos de todo lo demás y le avisamos cuando la credencial está lista (EEM8I21).

Otro de los elementos que se puede reconocer es el **seguimiento** de los procesos de inclusión y/o de la experiencia de los trabajadores con discapacidad que se han contratado. En algunas instituciones este protocolo está estandarizado con entrevistas o revisiones periódicas del funcionamiento de los procesos realizados. Al respecto se plantea que

se reúnen todos los trabajadores nuevos de la fundación y la directora ejecutiva de la fundación nos va consultado como cuales han sido las dificultades que hemos tenido y aquello que encontramos que es una fortaleza, que cosas se pueden ir modificando, y eso sucede generalmente una vez cada semestre (EEM5(2)I43).

hacemos un seguimiento mensual, con todas las instituciones de Chile, y con todos los departamentos de la institución y con todos los lugares en realidad con la oficina central y vamos viendo cuántas personas han ingresado, como ha sido el mantenimiento de las personas que ya están adentro, y en realidad como te digo, como hacemos estos seguimientos estamos como muy al tanto de lo que está pasando en terreno en el fondo y el *feedback* ha sido súper positivo (EEM8I16).

Finalmente, y en la línea del acompañamiento y seguimiento, en algunas instituciones se han formalizado **procesos de evaluación y/o retroalimentación de inclusión laboral**. Es importante recalcar que, en algunos casos se consulta directamente al trabajador, para conocer la experiencia real desde su punto de vista y no solo implica una evaluación numérica del cumplimiento de la cuota que se exige por ley. Se plantea que

la retroalimentación un factor determinante para que esta implementación resulte, por lo tanto, la evaluación es parte del accionar de la implementación, no se va pasando etapas en la medida que se va haciendo un seguimiento con la retroalimentación para determinar donde han aparecido barreras (EEM115).

Nosotros tenemos un proceso de consulta, que es a través de una encuesta donde consultamos a todas las personas con discapacidad que trabajan en la institución, les consultamos acerca de diferentes ejes que son relevantes para nosotros poder estar seguros que están teniendo una buena experiencia de trabajo y poder generar adecuaciones en cuanto sea necesaria (EE9I12).

Otra de las temáticas que fue levantada con fuerza en el estudio, apunta a que una de las claves del buen avance y funcionamiento de los procesos de inclusión laboral tienen que ver con la **cultura de inclusión laboral** que se va gestando en las organizaciones, la que se fomenta con las estrategias de implementación y que se relaciona con **creencias positivas hacia la inclusión laboral** que en muchos casos vienen de los altos cargos y permea al resto de la operación, lo que va en la línea del cambio de paradigma cultural que se mencionaba anteriormente, en donde se ve la diversidad como un valor agregado dentro de la institución.

si bien esta área se conforma por un tema de ley, nosotros como institución a nivel general o a nivel mundial, ya se promueve lo que es la diversidad e inclusión, o sea, estamos en 24 países del mundo, la ley regía hace mucho tiempo en otros países, nosotros ya contamos con una política de diversidad e inclusión a nivel de holding, por lo tanto, era como una acción adicional (EEM219).

Primero el compromiso directivo que exista, porque si no, no existe un porqué, sino que efectivamente queda la responsabilidad desde un área de recursos humanos que es como la que más se encarga de cumplir la ley de inclusión laboral. Segundo que se observe finalmente a nivel de valores corporativos, acciones, incluso dentro del mismo equipo de trabajo, lo que es el valor de la diversidad, cuando hay, por ejemplo, eh, multi cultura al interior de la empresa, donde hay equidad de género, que se agregue esta tercera condicionante que es personas con discapacidad, no viene a ser un tema (EEM2118).

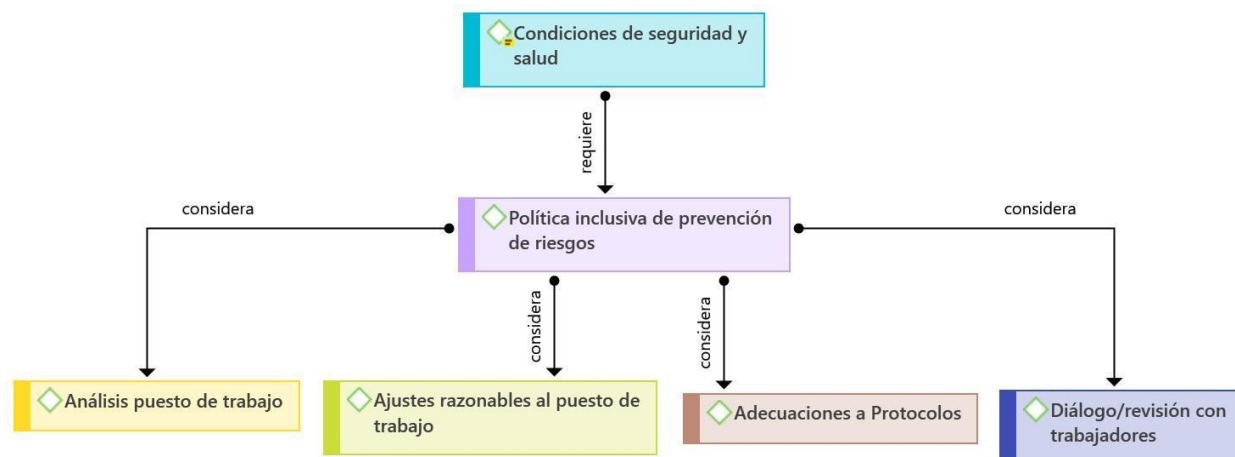
Esta cultura que favorece la diversidad y los protocolos que se han implementado, en muchos casos, generan resultados o **efectos positivos** en las organizaciones, lo que nuevamente alimenta y refuerza la cultura pro-inclusión. Los efectos positivos son de diferente tipo, desde la mayor cohesión del equipo de trabajo hasta una mayor aproximación y valor por la diversidad. Se plantea en esta que línea que

se dan algunos casos donde hay jefes que nos han solicitado y nos han comentado “a mí me gustaría que nuestro equipo tuviese alguna persona con discapacidad” porque entiende cuáles son los aportes, muchas veces lo encuentran súper comprometidos, dicen ‘no, son personas comprometidas, responsables’, entonces los, lo ven como un aspecto súper positivo (EEM3I18).

8.2.d. Condiciones de seguridad y salud

Las condiciones de seguridad y salud son el eje más desconocido por parte de los representantes de las empresas. Sin embargo, se rescataron 5 tópicos relevantes. El diagrama 8 representa una esquematización de dichos tópicos.

Diagrama 8. Condiciones de seguridad y salud



Fuente: Elaboración propia.

Es relevante señalar que la información recopilada en esta dimensión es menor a la identificada en el resto de las dimensiones, y que las iniciativas y/o estrategias señaladas por los representantes de empresa derivan de su **política inclusiva en prevención de riesgos**. En ese sentido, para que se aseguren las condiciones de seguridad y salud de las personas con discapacidad, se requiere que la empresa cuente con una política inclusiva de prevención de riesgos que contemple acciones como las que se señalan a continuación.

8.2.d.1. Análisis puesto de trabajo

Los representantes de las empresas señalan que **realizan un análisis del puesto de trabajo** para verificar cuáles son las adecuaciones necesarias y razonables para que la persona pueda ejercer su cargo de manera segura, de acuerdo con su tipo de discapacidad.

Este es un aspecto esencial porque les permite levantar información para **poder efectuar cambios** en el lugar de trabajo. Algunas de las experiencias sobre el análisis de puesto de trabajo se presentan a continuación.

se hace por ejemplo, levantamiento, si es un equipo de trabajo en donde ya hay una persona con discapacidad, se va incorporar, se levanta en base también al tipo de discapacidad, supongamos, el mismo ejemplo del centro de distribución, discapacidad de tipo auditiva, sabemos que frente a una evacuación, se van a emitir alarmas sonoras, entonces finalmente, quién va a ser la persona encargada de notificar a la otra persona, quién va a ser el líder, esta persona le va, le entrega la información de porqué se está evacuando, donde son las directrices, se hace la simulación previa, cosa de que todos estén preparados, porque también puede pasar, no sé, el líder está en el baño y corresponde que otra persona lo releve. En el caso, por ejemplo, de una persona con discapacidad auditiva y que tenga movilidad reducida, y si estamos en un edificio, quiénes van a ser las personas que finalmente van a evacuar a la persona, porque si tiene que evacuar por escalera, en brazo, quién va ayudar con el apoyo de ayuda técnica, quiénes van ser las personas cargadoras, que sea un proceso responsable, que no genere tampoco implicancias a nivel de la salud ocupacional de las personas, tanto la persona con discapacidad como las personas que están cargando, que sea una acción humana y con consentimiento de la persona con discapacidad, que es lo más importante, que es como “ya, yo te llevo” “no, yo puedo solo”, suele pasar. Entonces, que exista un consentimiento de cuál va a ser el protocolo a seguir, eso como lo principal (EEM2I30).

Nosotros hacemos todo el levantamiento, como te digo ya, en esa, a ver te lo grafico, es que bueno, el ingreso a través de, de nuevas contrataciones es muy bajo, pero si seguimos esa lógica, ya ingresa, nos dan aviso, lo llama la asistente social, le dicen “mira, este es el programa, tiene estos beneficios, eh estas son como las temáticas que tú puedes ver a través de, del programa y se completa una ficha y en la ficha vienen ciertos tópicos, y dentro de los tópicos viene la, la evaluación del puesto de trabajo”, y ahí puede ser a nivel de arquitectura, a nivel de, no sé, de jefatura si es que en algún momento tuviera algo, no sé, qué ve desde el punto laboral, punto de vista laboral, y está también considerado el, la lista de prevención de riesgo, entonces nosotros llenamos esa ficha, eh y después gatillamos con quien sea necesario gatillar las intervenciones, si es con arquitectura, como te digo han sido muy pocas, no sé unas cinco, eh y prevención de riesgo sí, gatillamos bastante, yo creo que todas las personas que ingresan al programa generalmente nosotros solicitamos la evaluación del puesto de trabajo (EEM3I20).

8.2.d.2. Ajustes razonables al puesto de trabajo

Vinculado al punto anterior, en el puesto de trabajo **es necesario que se cuente con flexibilidad** para poder generar las condiciones necesarias para que la persona pueda ejercer su cargo. Esto incluye adecuaciones a la infraestructura, a los protocolos, al funcionamiento del equipo, a los horarios de llegada y salida, entre otros. Estas adecuaciones permiten que la persona pueda trabajar en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación.

y respecto a la infraestructura, a lo mejor del punto de vista desde el trabajador que tiene discapacidad, nosotros obviamente si tenemos un levantamiento no, tuvimos algunos casos, pero no muchos, ponte tú unos cinco casos donde tuvimos que hacer adecuación de la infraestructura, porque el edificio no tenía por ejemplo rampas, me acuerdo que una trabajadora que trabajaba en un, en un edificio tenía muchos eh, muchos pisos, entonces establecer bien cómo, cómo funciona en caso de incendio, sismos, eh algunas adecuaciones en baños por ejemplo, de personas que utilizan sillas de rueda, eso se hizo a medida que se nos levanta el tema nosotros somos las que gatillamos para diferentes áreas, eh dentro del banco para que se generen esos cambios (EEM3116).

la flexibilidad, como te digo, es en base a también cuánto la empresa está dispuesta a adaptar también, por ejemplo, su infraestructura o su lugar de trabajo, ya, eh creo que por ahí va el piso mínimo, pero abriendo esta como opción de flexibilizar, ya, o sea una empresa que no tiene la infraestructura, eh y no quiere invertir tampoco, está “frita” ya, eh, y yo creo que siempre se puede, ya, pero también yo, a veces uno no es el que toma las decisiones, eh económicas por decirlo así (EEM4134).

8.2.d.3. Adecuación a Protocolos

Específicamente respecto a la prevención de riesgos, se han **reformulado los protocolos** para que todas las personas, independiente de su tipo de discapacidad, puedan acceder a la información necesaria sobre la prevención de riesgos y accidentes, como que también puedan distinguir las señaléticas necesarias. Este punto requiere del análisis de puesto de trabajo que se realizó anteriormente, para tener claro cuáles son las necesidades de las personas que están siendo vinculadas al equipo de trabajo y que las reformulaciones sean las adecuadas.

Sí mira, en el último año cuando se hizo el, se reformuló por ejemplo todo el tema de evacuar, los protocolos de seguridad, se reformularon y se hizo obviamente con una perspectiva inclusiva, y tienen, y lo que se hizo por ejemplo en los edificios muy grandes, me imagino que las sucursales también,

porque ahí lo desconozco, pero me imagino que funcionan igual, nosotros trabajamos en un edificio bien grande, y nuestro piso ya tiene como ochenta personas, y en nuestro piso se escogieron ciertos delegados, era, o jefe de piso, no me acuerdo cómo era el nombre, cada uno tiene un rol en caso de, de emergencia y cada uno sabe eh lo que tiene que hacer en, respecto a si hay alguna persona con discapacidad presente, eh cómo funciona este árbol de decisiones en el fondo, y está contenido obviamente en este protocolo que se reformuló hace como dos o, dos años, eh yo no soy, no tengo ninguna función, no soy encargada de nada de piso ni nada, pero sé que, que es así porque nos hicieron algunos, ¿cómo se llama?, eh pruebas, ¿cómo se llama? Pilotos por decirlo así (EEM3I31).

bueno, en mi oficina implementamos timbres de luces ya, se toca el timbre, hay luces en todas las oficinas, eso por el momento, y yo creo que luego voy a tener que usar la Mutual o la Asociación Chilena de Seguridad, pero ya lo leímos el instructivo del CoVid, ya, entonces ya vamos, hoy día empezamos a tomar las medidas, porque volvimos esta semana, la temperatura al ingreso, la temperatura al egreso, eh la limpieza, digamos el instructivo en base a eso estamos, nos faltaría marcar la, los terrenos, llegando a los metrajes, pero de ahí estamos, estamos sacando todo de a poco (EEM7I29).

8.2.d.4. Diálogo / revisión con trabajadores

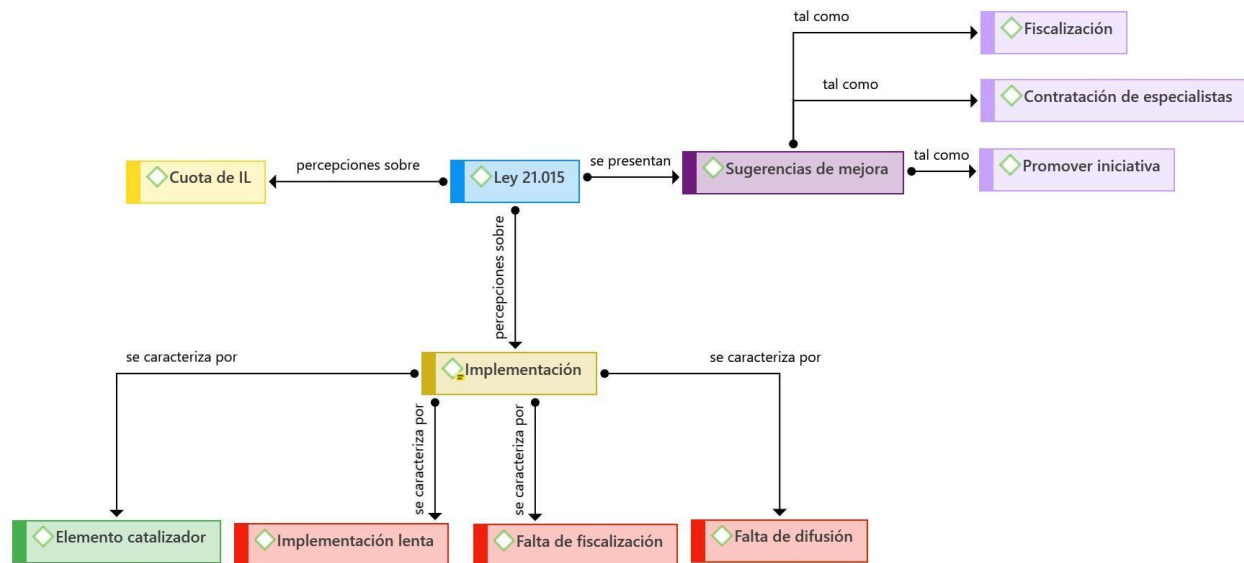
Finalmente, pero también el punto más relevante, es que la política inclusiva de prevención de riesgos se sustenta en un **diálogo constante** con los trabajadores con discapacidad, es decir, que las acciones señaladas anteriormente requieren de un proceso de comunicación y transparencia entre trabajador y empleador para que sea exitosa. Este diálogo permite **identificar** las necesidades de las personas, como también **contemplar su perspectiva** dentro del proceso de inserción laboral, brindándoles agencia en su vida laboral.

Mira, la institución tiene una cultura bien normativa, entonces como sabemos que esto es norma y se tiene que hacer, se tiene que hacer y, y yo creo que una buena estrategia igual es utilizarlo así, o sea si tu requieres una evaluación tienes que hacerla y tienes que cumplirla, eh puede sonar un poco estricto y a lo mejor bien como cuadrada la manera de pensarlo, pero, pero también juega a favor que sea algo que no sea opcional, entonces efectivamente son temas que se tienen que estar revisando, que se tienen que estar eh por último monitoreando, cuando se levantan las necesidades que tiene que dar respuesta de la forma más oportuna posible, yo creo que ahí ha funcionado bien desde, desde ese punto de vista, desde las evaluaciones que son personalizadas, ahora todo tiene otra arista mucho más distinta en tema de los riesgos psicosociales y ahí ya entramos en otra temática que también tiene algunos tópicos con los que nosotros vemos, pero más macro, en lo micro, en lo personal creo que funciona de forma bien orgánica (EEM3I30).

8.2.e. Ley 21.015 sobre inclusión laboral

Un último nodo desarrollado por los representantes de empresas tiene que ver con las opiniones y sugerencias en torno a la Ley 21.015. Las principales temáticas están representadas en el diagrama 9.

Diagrama 9. Efectos de la Ley 21.015



Fuente: Elaboración propia.

8.2.e.1. Cuota de Inclusión Laboral

Una primera temática reconocida tiene que ver con las opiniones en torno a la cuota de trabajadores con discapacidad que define la ley. Aquí encontramos opiniones diversas, algunas más a favor de exigir una cuota mínima la que además se cree insuficiente, otras que apuntan a centrar los esfuerzos por cumplir bien primero con lo que tenemos antes de pensar en aumentar este porcentaje.

Yo creo, o sea, yo tengo aquí puntos diversos, yo te dije me daba vergüenza, somos el país más bajo y aún así no cumplimos, en un principio se había hablado de un 2%, pero, o sea, no llegamos al 1% y vamos a llegar al 2%, o sea, va a ser peor, aunque debiésemos migrar, y ahí yo siento que un 1% es nada, cuando existe mucha población adulta, mayor de 18 años que quiere trabajar, que pueda acceder al empleo entonces finalmente juega por un lado, es muy bajo pero aun así no llegamos a ese proceso (EEM2138).

...yo soy muy partidaria de que cuando algo no está saliendo naturalmente, siempre es bueno poner una cuota, y yo sé que tenemos mucha gente que no le gusta el tema de la cuota y la idea, pero es que cuando estamos haciendo esfuerzos que no está funcionando o que no está funcionando con la rapidez que se necesita, a veces hay que hacer una cuota y la cuota se transforma en eventualmente algo natural, pero si, a mí me parece que ha ayudado (EEM8127).

8.2.e.2. Implementación

Respecto a la implementación de la ley encontramos un primer tema que apunta a la importancia de esta como **catalizadora** de cambios, como una señal del camino que deberíamos seguir.

yo creo que lo importante es seguir insistiendo de poner la temática en la palestra para que aprendamos a... o tratemos de construir una sociedad más inclusiva, las personas con discapacidad llevan muchos, muchos años esperando cambios significativos, en sus vidas, en cumplimiento a derecho, y bueno, ahí hay un tremendo temazo, yo creo que ya no se puede seguir esperando a que los cambios sucedan, hay que empujar los cambios, aunque sea con una mala ley, eso empuja un cambio (EEM1142).

Otras temáticas que aparecen tienen que ver con críticas a la implementación lenta, la falta de fiscalización del cumplimiento de la ley y en algunos casos la falta de difusión entre las personas con discapacidad de la importancia de estar acreditados y de los beneficios que se pueden recibir/exigir. En esta línea, se plantea “que algo tan simple, fiscalizar, recién se está fiscalizando, sabemos que hay empresas, ahora nos han llamado la última semana que ahora se están fiscalizando, pero también se fiscaliza de manera aleatoria” (EEM2137). En este sentido se plantea que” hoy día hay empresas que te dicen ‘no me interesa cumplir’ porque finalmente tampoco hay un proceso de fiscalización detrás tan exhaustivo, que lo obliga a la empresa a cumplir de manera correcta, es como casi la ruleta rusa” (EEM2128). Otro de los participantes señala que

te diría que, uno de los temas importantes para favorecer la inclusión, tiene que ver con la fiscalización, y yo sostengo que ya que la Dirección del Trabajo sabe cuántas empresas tienen que rendir todos los eneros, en la página web de la Dirección del Trabajo, debiera de hacer un seguimiento, debiera de hacer un cruce, y entonces todos aquellos, quienes no, eh rindieron, no, el informe en el mes de enero, debieran de tener asociado una multa, porque no están cumpliendo con la ley, y eso no significa un fiscalizador en la empresa, por otro lado como tú tienes que informar cómo estás cumpliendo con la ley, puedes fiscalizar *online*, es súper simple, pero la fiscalización en Chile es muy baja, y yo no digo que lo importante es la fiscalización y la multa, sino que lo que digo

es que cuando hay fiscalización, las empresas se preocupan más de estar cumpliendo, no, porque no solamente la sanción económica, sino que también en la sanción social de no estar cumpliendo, y además en un tema que “es ético”, o sea dar trabajo a una persona con discapacidad es algo ético, o sea yo no te puedo discriminar a ti por, por tener alguna discapacidad (EEM618).

Claro, no estaban todos acreditados porque en el fondo no muchos sabían, no muchos entendían de qué les iba a servir a lo mejor, estar acreditado en el Registro nacional de discapacidad porque tenían una discapacidad, pero no veían necesario el acreditarse, y bueno, ahí hubo obviamente una campaña de sensibilización, también de, de hacer ver que la discapacidad no siempre es, es muy visible, todavía, eh bueno, nosotros trabajamos mucho en esa línea de sensibilizar al respecto esos temas porque efectivamente no, no tiene que ver solamente con la persona que anda en silla de rueda o la persona que, que no sé, que tiene problemas auditivos, mucho más (EEM618).

8.2.e.3. Sugerencias de mejora

Finalmente, y a raíz de la pronta evaluación de la ley 21.015 se mencionan algunas sugerencias de mejora, las que podemos clasificar en: incluir mayor **promoción de iniciativas** e ideas de implementación de la ley lo que implica aumentar la sensibilización y conocimiento de la temática de manera más dirigida por la legislación. Por otra parte, la **contratación de especialistas** en el tema que asuman el desafío de la inclusión no solo por el cumplimiento de la cuota legal y finalmente un aumento y mejora del seguimiento y de la **fiscalización**.

Como yo te dije, creo que somos un país súper restrictivo, o sea como que si es ley lo cumplo, sino no, eh creo que a lo mejor el tema de la sensibilización o de la, de las adecuaciones deberían ser parte de la, de la ley, suena súper raro, pero a lo mejor deberían existir instancias que fueran legales y que lo tuviese que acreditar, ´mira, en la empresa se hicieron tantas, no sé, actividades en esta línea´, suena así como cómo podemos obligar a alguien a hacerlo, pero creo que sería, no, no es la mejor solución, pero lamentablemente veo que es la manera en que avanzan las cosas, eh debería ser iniciativa propia de cada lugar, pero a lo mejor deberían estar normadas ciertas cosas, de esa índole (EEM3137).

creo que es súper importante y sería impulsar esto de tener un especialista de diversidad e inclusión pero más específico que eso creo que la presencia de una terapeuta ocupacional es súper clave o sea más allá de como de especialista en general porque, porque pucha yo puedo ser especialista en el tema, pero la parte técnica que agrega una terapeuta es súper importante, esa visión ... creo que ese rol es súper clave y te facilita un poco lo que tú vas

haciendo también te abre un poco el camino, te das cuenta que no es simplemente contratar y ya está, o sea es mucho más que eso (EEM8136).

Yo creo que hay que partir de ahí, de que tan efectiva está siendo la ley ahora con el 1%, antes de evaluar qué es lo que hacemos con el porcentaje que si bien el % no es el problema más grande si no los temas de seguimiento de fiscalización de las rutas alternativas, de esto que tú dices de hacer donaciones para cumplir, ver que es lo que se hace con eso antes de tomar el porcentaje, porque tu podrías pedir 3, podrías pedir 5 como en Brasil, pero si no existe fiscalización y no existe un apoyo y servicio con lo que las empresas puedan facilitar a los que no tienen las capacidades para hacerlo poder alcanzar por lo menos el 1%, yo creo que cambiar el % al final en vez de tener gente que le falta hacer el 0.5 para cumplir vas a tener empresas que le falta 1,05 para cumplir (EEM9127).

8.3. Intersecciones en los relatos de trabajadores y empleadores

A partir de las entrevistas analizadas, es posible estimar ciertos puntos de intersección que emergen del relato de trabajadores y empleadores. En este punto es importante hacer una salvedad, y es que trabajadores como empleadores responden a dos poblaciones distintas, debido a elementos metodológicos y analíticos. Respecto de lo metodológico, se buscó empresas no vinculadas con los trabajadores, para que quienes participaran no se sintieran de modo alguno incomodados, por la participación de eventuales jerarquías en el estudio. En términos analíticos, las empresas que aceptaron la participación en estas entrevistas fueron en su mayoría aquellas que ya venían desempeñando tareas ligadas con la inclusión laboral, y que, en varios casos, fueron contactadas a partir de la información proporcionada por ONGs ligadas a la inclusión laboral. Esto deriva, en términos sencillos, a que si bien es posible que existan discrepancias entre lo descrito por el trabajador versus aquello que plantea la empresa, esto se debe a que son en efecto, instituciones distintas.

El presente contrapunto entre trabajadores y empleadores busca sintetizar la información recolectada en algunos ejes, que, si bien no es exhaustiva, busca orientar en torno a las grandes temáticas relevadas a lo largo de la ejecución de este estudio.

Tabla 4. Intersecciones en los relatos de trabajadores y empleadores

Área	Categoría	Trabajadores	Empleadores
A. Barreras sociales - actitudinales	A.1. A nivel cultural	Percepción de que el entorno los subestima.	La necesidad de resolver las barreras implica un cambio cultural organizacional.
	A.2. A nivel individual	Inseguridades en el trabajador PcD respecto de sus propias competencias.	Las empresas no conocen con certeza el nivel de competencia de sus trabajadores.
	A.3. A nivel de trabajo	Presión y autoexigencia por demostrar capacidades.	Sienten la presión de avanzar hacia organizaciones inclusivas.
B. Barreras de acceso a información	B.1. Respeto de acceso al mundo laboral	Dificultad en encontrar trabajo y/o demostrar las propias competencias laborales.	Se señala que hay dificultades para ofrecer soluciones de acceso posteriores a la contratación.
	B.2. Percepción de las competencias	Puede tener incidencia en la autopercepción de las propias competencias.	Se visualizan obstáculos desde el momento de la postulación de la persona con discapacidad.
	B.3. Propósitos del trabajador y de la empresa	Varias soluciones suelen aparecer desde la informalidad, a veces con escaso apoyo desde la empresa.	Si se adopta sólo la cuota de inclusión como meta, puede incidir en baja inclusión real de trabajadores con discapacidad.
C. Barreras de infraestructura	C.1. Acceso a espacios	Difícil acceso a los espacios o espacios poco adaptados.	Se busca ofrecer condiciones mínimas de infraestructura accesible.
	C.2. Cumplimiento de la normativa	Pueden implicar riesgos a la seguridad y salud en el trabajo.	En el cumplimiento de la norma, no siempre se conjuga con la comodidad o necesidad del trabajador con discapacidad.
D. Facilitadores actitudinales y sociales	D.1. Liderazgo	Un líder que promueve genuinamente la inclusión es altamente valorado/a.	Empresas con políticas de inclusión dedican tiempo a sensibilización real con el/los equipo(s).

Tabla 4. Intersecciones en los relatos de trabajadores y empleadores

Área	Categoría	Trabajadores	Empleadores
	D.2. Clima laboral	Valoración por la preocupación de colegas (particularmente en tiempos de pandemia).	Actitud del personal que facilita inclusión.
	D.3. Colaboración con redes de apoyo	Mutual como organismo colaborador de inclusión.	Política laboral que aborda las distintas etapas del ciclo laboral.

8.3.a. Barreras sociales y actitudinales

En relación con las barreras sociales y actitudinales, es posible apreciar tres aspectos donde se entrecruzan los relatos de trabajadores y empleadores. En primer lugar, existe consenso en torno a la necesidad de modificar ciertos paradigmas diversos en torno a lo que una persona con discapacidad es en efecto capaz de realizar. En este sentido, las empresas conciben estas barreras culturales, como un elemento enraizado en las organizaciones, que demanda la participación de todos los actores. Esto en términos del trabajador redundaría en una percepción de poca valía respecto de lo que ellos son capaces de realizar.

En segundo lugar, se plantea que existe desconocimiento por parte de las empresas en torno a la verdadera capacidad de los trabajadores. Esto impacta en la cotidianeidad de las instituciones, pues al no saber con certeza cuál el desempeño real de los trabajadores contratados al amparo de la ley no es seguro asignar un puesto de trabajo eficiente y desafiante. Por contraparte, para el trabajador, al no tener conciencia de lo que se espera de su trabajo, comienza a notar ciertas inseguridades en torno a su propio desempeño.

Finalmente, tanto el trabajador, como las instituciones que contratan personas con discapacidad se sienten presionadas. A nivel individual, el trabajador siente la presión por “justificar” de alguna forma su contratación en la empresa, mientras que la empresa siente la imperiosa necesidad de avanzar en pasos hacia la inclusión, sin descuidar los propósitos específicos que motivan la acción de la organización.

8.3.b. Barreras de acceso a información

En relación con las barreras de acceso a la información, los relatos de los participantes confluyen en al menos tres ámbitos. En primer lugar, en torno al acceso al mundo laboral. Las empresas en esta línea señalan que no cuentan aun con las herramientas más adecuadas para ofrecer una “carrera” laboral para aquellas personas con discapacidad. Este punto se liga con lo mencionado previamente, en torno al

desconocimiento que las empresas tienen respecto al nivel real de habilidades y conocimientos de sus trabajadores con discapacidad. Por otro lado, los trabajadores sienten en algún sentido la necesidad de demostrar aquello que son capaces de realizar, aunque esto no necesariamente se logra considerando el rol laboral que deben desempeñar.

En segundo término, y en línea con lo previamente señalado, los trabajadores reportan tener dificultades en torno a su percepción de competencias. En ocasiones, y al igual que otros trabajadores que se inician, las empresas despliegan una serie de dispositivos que le permiten al trabajador adaptarse a lo que la empresa requiere. Desafortunadamente, estos mecanismos no son claros para la empresa para aquellos trabajadores con discapacidad. Las organizaciones empresariales, suelen visualizar obstáculos desde el momento de postulación de las personas con discapacidad. Esta brecha entre lo que la empresa conoce y desconoce del trabajador con discapacidad, sumado a las pocas oportunidades al interior de la organización para que el trabajador pueda desplegar sus conocimientos y habilidades, provoca un enlentecimiento en la carrera del funcionario, lo que desemboca en tareas regulares, repetitivas y monótonas.

Finalmente, los trabajadores valoran algunas soluciones laborales que sus colegas y amigos despliegan en el contexto de trabajo. Sin embargo, hacen hincapié en que esto pocas veces se relaciona con una política de la empresa, y que tiende a ser más bien soluciones desde la informalidad. Por contraparte, las empresas entrevistadas, han venido desarrollando una serie de estrategias tendientes a la inclusión laboral plena. En este punto, señalan que la cuota de inclusión debe ser un mínimo, y jamás aspirar a ella como un máximo. Con este cambio de enfoque plantean que es posible disminuir la rotación y aumentar los desempeños esperados para este grupo de personas con discapacidad.

8.3.c. Barreras de infraestructura

En términos de las barreras de infraestructura, los participantes señalan dos aspectos centrales. Por una parte, los trabajadores señalan que suelen tener problemas con el acceso tanto a los lugares de trabajo específicos, como en el desplazamiento al interior de la empresa. En este sentido, señalan que los espacios están poco adaptados a sus propias condiciones o situaciones. Las empresas por su parte se enfrentan al desafío de ofrecer condiciones de infraestructura accesibles, lo que implica en muchos casos reordenar los espacios, y desarrollar acciones de modificación. Este aspecto puede ser visto como una amenaza al momento de decidir contratar a personas con discapacidad, en la creencia que ofrecer trabajo puede ser visto como un acto más bien de caridad que de responsabilidad social.

En un segundo punto, y en concordancia con lo anterior, las empresas y los trabajadores coinciden en que las normativas de seguridad y salud no siempre dialogan con las necesidades reales y contextuales del trabajador. Por tanto, resulta un desafío lograr un balance adecuado entre lo que se demanda como infraestructura y lo que la empresa puede y planea ofrecer, considerando las características de todos sus trabajadores.

8.3.d. Facilitadores actitudinales y sociales

En el último punto de las interacciones, se establecen ciertos facilitadores actitudinales y sociales para la inclusión laboral. En este punto se distinguen tres elementos: liderazgo, clima laboral, y colaboración con redes de apoyo.

Respecto del liderazgo, los trabajadores señalan una alta valoración por aquellas jefaturas que promueven genuinamente la inclusión laboral. Esto porque provocaría una suerte de escalada en otros departamentos lo que favorecería este proceso. En línea similar, las empresas subrayan la importancia de la sensibilización como un momento cero al momento de transitar hacia la inclusión laboral. Aquellas empresas con trayectorias y reconocidas como empresas inclusivas, concuerdan en la necesidad de generar en los trabajadores una sensibilidad real respecto a lo que se considera como inclusión.

Un segundo punto alude al clima laboral. En términos generales, la mayoría de los trabajadores con discapacidad refirió sentirse acompañado por sus pares durante el periodo de pandemia. Este aspecto fue muy valorado, pues permitió un mayor y mejor involucramiento con otros miembros. Por parte de las empresas, actitudes que promueven un buen clima laboral, son referidos como elementos cruciales a la hora de lograr una adecuada inclusión laboral.

Finalmente, el hecho de contar con redes de apoyo es un elemento clave que permite a la empresa no sólo conectarse con otras que hayan iniciado el camino de la inclusión laboral, sino que también adoptar y/o adaptar estrategias que permitan un mejor tránsito inclusivo. Los trabajadores valoran el aporte que Mutual desarrolla en acompañar las distintas fases de desarrollo laboral.

8.4 Síntesis de resultados por objetivo

El objetivo general del presente estudio fue **analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de personas en situación de discapacidad sensorial o motora contratadas bajo la nueva ley de inclusión laboral (21.015)**. Para este propósito se presentaron cuatro objetivos específicos, aunque uno de ellos no pudo ejecutarse por las características propias de la pandemia en que esta investigación se ejecutó.

Respecto del Objetivo específico 1: Identificar barreras y facilitadores de la implementación de la ley 21.015 desde la perspectiva de empleadores y trabajadores en situación de discapacidad.

En términos generales, la ley es percibida como un aspecto relevante para el logro de la inclusión laboral. Existe consenso entre los participantes, en la importancia de regular la forma en que la inclusión es concebida e implementada por parte de las empresas. El análisis muestra que el proceso de inclusión se ancla en un complejo entramado de creencias, percepciones y expectativas de los actores involucrados. Estas creencias a su vez se encuentran enraizadas en concepciones y vacíos respecto de lo que efectivamente los actores sociales esperan de una persona con discapacidad, y lo que ellas en efecto, pueden y son capaces de realizar. Esta brecha, a menudo se completa con elementos prejuiciosos, que provocan en el trabajador con discapacidad, una sensación de poca valía respecto de sus propios conocimientos y habilidades.

En relación con las limitaciones reportadas por los participantes, estas pueden agruparse en barreras sociales y actitudinales por parte de la persona con discapacidad y de parte del entorno, barreras de infraestructura y barreras de acceso a información, lo que, en general, coincide con las categorías de dificultades para la inclusión que ha identificado la literatura especializada. Estas barreras suelen aparejarse con disposiciones actitudinales poco constructivas que deben enfrentar las personas con discapacidad en sus entornos laborales. Estas disposiciones parecen estar relacionadas con un diagnóstico común, a saber, el “desconocimiento” o “falta de información” que manifiestan líderes y/o equipos de trabajo en los que se incorporan las y los participantes del estudio. Esto, los lleva a experimentar situaciones complejas que dificultan el despliegue de sus capacidades y competencias profesionales. A su vez, el desconocimiento sobre las características y necesidades de estos trabajadores contribuye a dinámicas en las que se hace evidente el descuido por promover entre estos trabajadores las condiciones óptimas para que puedan desenvolverse y mostrar un buen nivel de sus competencias laborales. Dado lo anterior, las escasas herramientas, apoyos y adecuaciones que les son provistas generan niveles poco competitivos de desempeño. Ello redundando en un clima laboral poco favorecedor para la inclusión laboral, y puede atentar contra la autopercepción laboral de estas personas.

Las barreras reportadas por los trabajadores no deben suponer necesariamente una mala política de las empresas, o acciones deliberadamente discriminatorias. El proceso de inclusión laboral se ancla en creencias, pero también en decisiones corporativas en las cuales se requiere un cambio completo desde un enfoque paternalista, hasta uno inclusivo real. La ley, si bien modifica las interacciones entre empleador y trabajador con discapacidad, no debe entenderse como un único mecanismo para el logro de la inclusión. El énfasis en aumentar la proporción de trabajadores en situaciones de discapacidad en las empresas no resulta útil si la organización en su conjunto no modifica sus patrones de pensamiento y conducta.

El contexto de pandemia ha tenido consecuencias no necesariamente negativas en el ámbito laboral de personas con discapacidad, puesto que el confinamiento, ha llevado a modificar

las prácticas de trabajo presencial a una modalidad remota. Así, de manera ‘contraintuitiva’, este punto se ha convertido en un facilitador, que elimina aquellas barreras que impedían a personas con discapacidad acceder al lugar de trabajo, o que se veían interferidas en el puesto de trabajo, por la falta de ajustes o adaptaciones, considerándose este nuevo escenario como una oportunidad que influyó favorablemente al proceso de inclusión laboral.

Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto al menos tres puntos esenciales:

1. Contrastar y evaluar la implementación de la ley. Si bien la ley ha favorecido la inclusión de un mayor número de trabajadores con discapacidad, no es posible aun vislumbrar que esto sea un primer paso para el desarrollo laboral pleno de estos trabajadores. Por el contrario, se corre el riesgo que las empresas consideren que ya “han hecho lo suficiente”, por el mero hecho de “cumplir” con lo que la ley demanda.
2. Liderazgo comprometido con la inclusión. Los hallazgos del estudio muestran que aquellos líderes que realmente se comprometen con la inclusión, son capaces de movilizar recursos técnicos y humanos con el propósito de hacer de las personas con discapacidad, miembros activos de la organización. Para esto se torna indispensable abandonar la idea de solidaridad y subsidiariedad, por un enfoque basado en el derecho.
3. Considerar e incluir el apoyo de ONGs. En la ejecución de este proyecto, se hizo evidente la necesidad de no subestimar el apoyo que distintas ONGs y fundaciones realizan para promover la inclusión laboral, no sólo por medio de capacitaciones que sensibilizan a las empresas, sino también por el apoyo y acompañamiento que ofrecen a las empresas en términos de adaptar espacios físicos y psicológicos que permitan al trabajador con discapacidad sentirse valorado, querido y respetado por lo que es.

Respecto del **objetivo específico 2: Comparar los niveles de satisfacción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de las personas en situación de discapacidad que se desempeñan en una entidad empleadora, y de aquellas que realizan sus labores en condiciones de trabajo a distancia**, no fue posible ejecutarlo debido a las circunstancias y restricciones sociosanitarias en que finalmente el estudio se ejecutó.

En otras palabras, el cumplimiento de este objetivo estaba supeditado a la presencialidad de los participantes en su contexto laboral, de tal forma que permitiera la comparación con otro grupo de trabajadores bajo la modalidad remota. Debido a la pandemia y confinamiento de la población, no se obtuvieron resultados al respecto. Cabe destacar que las normativas a nivel nacional e internacional en el contexto COVID-19 impusieron significativas modificaciones en el desarrollo de investigaciones en desarrollo, las cuales fueron avaladas por las autoridades correspondientes. Pese a ello, el cumplimiento del objetivo 1 fue

trascendental en este proyecto, y las preguntas en torno al trabajo remoto, se incluyeron en el objetivo anterior.

El objetivo 3 fue Sistematizar buenas prácticas para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de inclusión de personas en situación de discapacidad. Para el cumplimiento de este objetivo se realizó una síntesis de los análisis realizados a las entrevistas de empleadores y profesionales que trabajan en inclusión laboral, junto con evidencia disponible de fuentes secundarias, correspondientes a los manuales y/o guías de Buenas Prácticas de inclusión laboral en Chile (Red de Empresas Inclusivas – ReIN; Fundación Tacal).

El equipo desarrolló una Guía de buenas prácticas, que puede encontrarse en el Anexo 7. Esta guía toma como eje el ciclo de vida laboral, a partir de experiencias concretas de inserción y permanencia laboral de trabajadores con discapacidad. Respecto de las Condiciones de Salud y Seguridad Laboral de los trabajadores con discapacidad estas fueron relatadas desde un enfoque laboral inclusivo, que considera: Reclutamiento y selección, Inducción y formación, Retención y desarrollo y por último, Término de la vida laboral.

La Guía de buenas prácticas para la inclusión laboral busca que las empresas puedan analizar sus propios programas y prácticas, y alinearlas con la implementación de adecuaciones, definición de protocolos de prevención del riesgo, de las necesidades y de las posibles soluciones.

Finalmente, la investigación consideró el **objetivo específico 4: Proponer un instrumento de evaluación de las condiciones de seguridad y salud que considere las características de los trabajadores en situación de discapacidad sensorial o motora.**

Este instrumento de evaluación, emerge del análisis de información de las fuentes primarias y secundarias, y del proceso iterativo del equipo investigador, respecto de las condiciones de seguridad y salud que considere las características de los trabajadores en situación de discapacidad sensorial o motora. El anexo 8 del presente informe, muestra una herramienta que cuenta con dos secciones. La sección 1 se refiere a la Autoevaluación de la empresa en términos del aseguramiento de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad e incluye preguntas, distribuidas en dimensiones.

Esta sección se divide en dos dimensiones:

- 1) Política de inclusión laboral de la empresa y
- 2) Política de prevención inclusiva.

La sección 2 presenta un listado de Recursos para la Prevención inclusiva, al que pueden acceder los participantes.

9. Guía de buenas prácticas para la inclusión laboral

Uno de los objetivos específicos de este proyecto fue sistematizar buenas prácticas para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de inclusión de personas con discapacidad. Para este propósito, se sintetizó la evidencia recopilada fundamentalmente a partir de entrevistas a empleadores, y se contrastó con evidencia disponible de fuentes secundarias sugeridas por profesionales que trabajan en inclusión laboral y que fueron entrevistadas para este proyecto.

En el desarrollo de este proyecto se catalogaron las buenas prácticas identificadas en experiencias concretas de inserción laboral de trabajadores. Luego de la codificación axial inicial, las prácticas identificadas en los relatos de las personas entrevistadas se contrastaron con las categorías y recomendaciones publicadas en las guías o manuales existentes, encontrándose similitudes tanto en algunas de las categorías propuestas bajo un enfoque del ciclo de vida laboral, como también en algunas de las prácticas recomendadas en dichas categorías. Las fuentes secundarias correspondieron a los manuales y/o guías de Buenas Prácticas disponibles en las páginas web de organizaciones dedicadas a inclusión laboral en Chile, por ejemplo *“Guía Práctica. Para la inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”* (Red de Empresas Inclusivas - ReIN) y *“Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad”* (Fundación Tacal).

La principal contribución de la Guía de Buenas Prácticas de este proyecto (y que se encuentra disponible en Anexo 7), refiere al énfasis que las personas entrevistadas sugirieron en torno a los criterios o principios orientadores para la inclusión laboral. Estos deben existir en las empresas para una adecuada implementación de la ley, incluso por sobre prácticas exitosas específicas, por ejemplo, por sobre las denominadas “ajustes del entorno físico” que pueden ser necesarias para un desempeño laboral adecuado de una PcD.

El *empoderar* a la PcD también surge como un principio que orienta a las buenas prácticas de inclusión laboral, haciéndola partícipe en las adecuaciones necesarias de su puesto de trabajo, en la definición de protocolos de prevención del riesgo, en su desarrollo o carrera interna dentro de la empresa, entre otros aspectos, mediante la consideración o consulta tanto de las necesidades como en la definición de las soluciones apropiadas para su inclusión.

La Guía de Buenas Prácticas del presente estudio busca complementar hallazgos relativos a la normativa actual existente, así como favorecer la prevención de accidentes del

trabajo o enfermedades profesionales desde una perspectiva de inclusión, al relevar la experiencia y la voz de los actores principales.

Cabe destacar que las Condiciones de Salud y Seguridad Laboral de los trabajadores con discapacidad fueron relatadas como parte integrada del ciclo de vida laboral, en específico, se visualiza como el resultado de un entorno laboral inclusivo. Algo similar en uno de los apartados de este guía referido al Término de Vida Laboral, en el cual no se mencionaron prácticas exclusivas para el trabajador con discapacidad, sino que se relevó que el cese de las funciones en una empresa debe responder a los mismos criterios de desempeño que se aplican a todos los trabajadores, mientras que se debe prevenir la renuncia voluntaria del trabajador con discapacidad por un fracaso en su inclusión laboral.

Para finalizar, estas Buenas Prácticas fueron documentadas y luego revisadas por el grupo consultor de trabajadores con discapacidad para identificar fortalezas y debilidades.

10. Conclusiones

El propósito central de la presente investigación fue conocer experiencias laborales desde el relato de trabajadores con discapacidad y de representantes de empresas, para conocer sus percepciones sobre barreras, facilitadores y condiciones de salud y seguridad en el contexto de la inclusión laboral. Habiendo identificado las ideas centrales, se sintetizan y discuten algunos de los hallazgos del presente estudio.

Los análisis de las entrevistas de esta investigación muestran que, en efecto, la ley es percibida como un aspecto relevante para el logro de la inclusión laboral. Existe consenso entre los participantes, en la importancia de regular la forma en que la inclusión es concebida e implementada por parte de las empresas. Si bien las respuestas abordan distintos temas, que pueden ser visualizados dentro de un esquema sistémico por el cual las personas acceden a empleos (i.e. por medio del modelo sistémico de Bronfenbrenner), lo que es claro, es que el proceso de inclusión se ancla en un complejo entramado de creencias, percepciones y expectativas de los actores involucrados. Estas creencias a su vez se encuentran enraizadas en concepciones y vacíos respecto de lo que efectivamente los actores sociales esperan de una persona con discapacidad, y lo que ellas en efecto, pueden y son capaces de realizar. Esta brecha, a menudo se completa con elementos prejuiciosos, que provocan en el trabajador con discapacidad, una sensación de poca valía respecto de sus propios conocimientos y habilidades.

En relación con las limitaciones reportadas por los participantes, estas pueden agruparse en barreras sociales y actitudinales por parte de la persona con discapacidad y de parte del entorno, barreras de infraestructura y barreras de acceso a información, lo que, en

general, coincide con las categorías de dificultades para la inclusión que ha identificado la literatura especializada. Estas barreras suelen aparejarse con disposiciones actitudinales poco constructivas que deben enfrentar las personas con discapacidad en sus entornos laborales. Estas disposiciones parecen estar relacionadas con un diagnóstico común, a saber, el “desconocimiento” o “falta de información” que manifiestan líderes y/o equipos de trabajo en los que se incorporan las y los participantes del estudio. Esto, los lleva a experimentar situaciones complejas que dificultan el despliegue de sus capacidades y competencias profesionales. A su vez, el desconocimiento sobre las características y necesidades de estos trabajadores contribuye a dinámicas en las que se hace evidente el descuido por promover entre estos trabajadores las condiciones óptimas para que puedan desenvolverse y mostrar un buen nivel de sus competencias laborales. Dado lo anterior, las escasas herramientas, apoyos y adecuaciones que les son provistas generan niveles poco competitivos de desempeño. Ello redundará en un clima laboral poco favorecedor para la inclusión laboral, y puede atentar contra la autopercepción laboral de estas personas.

Por su parte, en el microsistema y mesosistema se advierten diversos **facilitadores relacionados con aspectos actitudinales, de acceso a la información y de infraestructura**. Estos elementos dialogan en tanto la política de la empresa a favor de la inclusión laboral sea genuina. Esto provoca una suerte de efecto dominó, en que cada vez más miembros de la institución comprenden este nuevo paradigma de la discapacidad. Las empresas en este punto coinciden en que estos cambios son graduales, y deben necesariamente partir con una sensibilización de todos quienes forman parte de los equipos. Esto no se logra con capacitaciones aisladas, o el apoyo al trabajador en momentos puntuales, sino que por medio de sensibilización y una integración real del trabajador en las diversas labores productivas que conduce la empresa.

Las barreras reportadas por los trabajadores no deben suponer necesariamente una mala política de las empresas, o acciones deliberadamente discriminatorias. El proceso de inclusión laboral se ancla en creencias, pero también en decisiones corporativas en las cuales se requiere un cambio completo desde un enfoque paternalista, hasta uno inclusivo real. La ley, si bien modifica las interacciones entre empleador y trabajador con discapacidad, no debe entenderse como un único mecanismo para el logro de la inclusión. El énfasis en aumentar la proporción de trabajadores en situaciones de discapacidad en las empresas no resulta útil si la organización en su conjunto no modifica sus patrones de pensamiento y conducta. Pues, el aumento de la proporción, sin modificaciones internas reales, solo va a provocar que cada vez más trabajadores participen de las empresas, pero de una forma monótona, poco desafiante y que nuevamente condena a los trabajadores a pautas rutinarias que nuevamente los aíslan del resto de la sociedad.

En línea con lo previamente expuesto, se debe diferenciar entre la actividad y la participación. La **actividad** se refiere a la acción de trabajar, mientras que la **participación**

se desprende de las implicancias que esta tiene en su vida. Sin modificaciones a nivel organizacional, el trabajador puede experimentar **limitaciones** en su actividad laboral, mediante dificultades para realizar su trabajo, como también restricciones en su participación. González y Ávila (2009) señalan que lamentablemente este tipo de dinámicas son frecuentes para las personas que tienen condiciones de salud catalogadas como discapacidad sensorial, motriz o mental, lo que genera que sean excluidas de la participación en el ámbito laboral, dejando de manifiesto la necesidad del cambio sociocultural que se requiere.

El contexto de pandemia ha tenido consecuencias no necesariamente negativas en el ámbito laboral de personas con discapacidad, puesto que el confinamiento, ha llevado a modificar las prácticas de trabajo presencial a una modalidad remota. Este cambio se convierte en una práctica real en términos de lo planteado por la Ley 21.220 sobre trabajo a distancia, poniendo de manifiesto, además, prácticas laborales inclusivas que en Europa y Norte América son implementadas desde larga data. Así, de manera ‘contraintuitiva’, este punto se ha convertido en un facilitador, que elimina aquellas barreras que impedían a personas con discapacidad acceder al lugar de trabajo, o que se veían interferidas en el puesto de trabajo, por la falta de ajustes o adaptaciones, considerándose este nuevo escenario como una oportunidad que influyó favorablemente al proceso de inclusión laboral.

De forma complementaria a los factores ya mencionados –contextuales, personales, culturales- (CIF, 2001) que describen el proceso de inclusión de las y los trabajadores con discapacidad, los resultados evidencian un nivel más específico de tales elementos. Ello se observa en la identificación de actores individuales e institucionales con los que se interactúa en el entorno laboral, y que tienen capacidad de agencia para operar como catalizadores del proceso de inclusión.

Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto al menos tres puntos esenciales. En primer lugar, la necesidad constante de contrastar y evaluar la implementación de la ley con los actores que las ejercen o que son depositarios de esta. Así, si bien la ley ha favorecido la inclusión de un mayor número de trabajadores con discapacidad, no es posible aun vislumbrar que esto sea un primer paso para el desarrollo laboral pleno de estos trabajadores. Por el contrario, se corre el riesgo que las empresas consideren que ya “han hecho lo suficiente”, por el mero hecho de “cumplir” con lo que la ley demanda. En segundo lugar, un liderazgo que realmente se compromete con la inclusión, es capaz de movilizar recursos técnicos y humanos con el propósito de hacer de las personas con discapacidad, miembros activos de la organización. Para esto se torna indispensable **abandonar la idea de solidaridad y subsidiariedad, por un enfoque basado en el derecho**. En este punto, se torna relevante que el derecho al trabajo permite la realización del sujeto en otros tópicos como la salud, la previsión del futuro y el acceso a bienes y servicios. Finalmente, no debe subestimarse el apoyo que distintas ONGs y fundaciones han

realizado para promover la inclusión laboral, no sólo por medio de capacitaciones que busquen sensibilizar a las empresas, sino también ofreciendo apoyo y acompañamiento real a las empresas en términos de adaptar espacios físicos y psicológicos que permitan al trabajador con discapacidad sentirse valorado, querido y respetado por lo que es.

11. Recomendaciones y sugerencias

Este estudio tuvo como objetivo analizar las percepciones de trabajadores y empleadores respecto de la implementación de la ley de inclusión laboral, siguiendo una aproximación cualitativa. Si bien este enfoque le da una mayor riqueza a la interpretación de los datos, tiene como limitante el hecho que no se pueda generalizar a toda la población con discapacidad. Adicionalmente, el hecho que las empresas quisieran o declinaran participar, pudo eventualmente acarrear un sesgo en la participación. En términos sencillos, es posible pensar que las empresas participantes fueron aquellas que, en efecto, han desarrollado e implementado políticas de inclusión laboral. No es posible por tanto asumir que esta muestra represente a cabalidad lo que ocurre en los distintos puestos de trabajo en nuestro país. Sin embargo, y a partir de las entrevistas realizadas y de la saturación que se logró con estos análisis es posible enumerar ciertos aspectos a relevar a modo de sugerencia en lo relativo a la ley, a las empresas, a las redes, y a las investigaciones en esta área.

11.1. Sobre la Ley de inclusión laboral

Uno de los elementos transversales en los análisis realizados tiene que ver con el alcance de la Ley en términos de cuota. Tanto trabajadores como empleadores, si bien reconocen avances producto esta normativa, perciben que esta cuota de inclusión de trabajadores con discapacidad es insuficiente considerando la proporción de este grupo que requiere empleo. La sugerencia es, por tanto, no considerar la cuota como un máximo, sino como un mínimo. En paralelo, se debe buscar generar políticas empresariales que generen una inclusión plena, y que la ley sea vista no sólo como un “deber” de la empresa, sino que también como una respuesta al compromiso institucional que ésta debe demostrar.

La Cámara Chilena de la Construcción (s. f.)² señala que una de las formas en que las empresas pueden comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es “transitar desde prácticas aisladas en el cumplimiento estricto de la Ley 21.015, hacia el desarrollo e implementación explícita de una política de inclusión que involucre la implementación de una modelo que aporte a la sostenibilidad de la empresa” (P. 43). De modo complementario, las empresas que avancen en este sentido deben

² Cámara Chilena de la Construcción. s. f. Guía de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en el rubro de la construcción. Recuperado de <https://extension.cchc.cl/datafiles/43110-2.pdf>

contemplar la definición de una política de inclusión que se haga cargo del ciclo de vida laboral de las y los trabajadores, incorporando políticas de prevención inclusiva, atendiendo a lo establecido por el Artículo 184 del Código del Trabajo.

Otro elemento relevado por algunos de los entrevistados es la necesidad de orientar los esfuerzos de adecuación desde una perspectiva de diseño universal según lo establece la normativa vigente (Ley 20.422). Socializar en diseño universal a las empresas puede favorecer que se involucren en procesos inclusivos más plenos y respetuosos de todos sus trabajadores en la medida en que las adecuaciones dejan de verse como cambios excepcionales gatillados por ciertas contrataciones, y se genera una visión más holística de la inclusión.

Dentro de las sugerencias se indicó también un aumento en la fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente. Una proporción de empresas pueden no estar cumpliendo la ley, y no perciben en ello un problema, afectando tanto al espíritu como la forma en que la legislación se formuló.

A partir de los análisis realizados, y de la revisión de la literatura en el área, este estudio propone un instrumento de evaluación de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz (ver Anexo 8). Esta herramienta, si bien no es exhaustiva, permite que los tomadores de decisiones al interior de las empresas puedan autoevaluar el compromiso de la empresa con la inclusión laboral, por medio de una serie de preguntas sencillas sobre las características de las personas con discapacidad en su organización y los procesos que se han ejecutado y evaluado para la integración plena.

11.2. Respeto de las empresas

Los participantes señalaron que uno de los desafíos de la inclusión de personas con discapacidad, es el hecho que ellas estén plenamente integradas en los distintos equipos de las empresas, y particularmente en los Departamentos de Gestión de Recursos Humanos (o Gestión de Personas) de las instituciones. El hecho que participen en estas instancias no sólo generaría mayor confianza en el trabajador con discapacidad, sino que permitiría generar menor resistencia ante los cambios. Por otro lado, es posible pensar que este tipo de gestos contribuiría a acelerar las adecuaciones, adaptaciones o implementaciones laborales para los trabajadores con discapacidad.

Otro de los elementos a trabajar en el futuro tiene que ver con la inclusión de una mayor variabilidad de discapacidades y de sus grados. En otras palabras, como un hecho común, se mencionó que las empresas suelen abrir cupos muy limitados para personas con discapacidad, y en ellas se suele privilegiar sólo a aquellas que presentan un tipo de

discapacidad leve. Este hecho provoca que una proporción importante de personas con discapacidad no pueda acceder a empleos a lo largo de su vida, sin importar su formación en las distintas áreas del saber y la tecnología. En el caso de aquellas que logran un empleo, se sugiere que las empresas puedan desarrollar y vislumbrar “carreras” dentro de la institución. Esto permitiría una mejor autoeficacia y autoestima en el trabajador, y por otra parte un mayor compromiso de éste con la empresa.

Para muchos entrevistados, el contexto de pandemia ha abierto la oportunidad de desarrollar sus actividades laborales a distancia, desde la comodidad y seguridad de sus hogares, disminuyendo los traslados, lo que favorece especialmente a quienes enfrentan restricciones de movilidad. A este respecto, la evidencia internacional permite observar que países que tienen incorporado el teletrabajo de forma regulada pueden incrementar las oportunidades de empleo y la participación en el mercado laboral de determinados grupos de la población como trabajadores de mayor edad, mujeres con hijos pequeños, personas con discapacidad y habitantes de áreas rurales con difícil accesibilidad (SENCE, 2021). Si bien ello podría incidir positivamente tanto en términos de inserción laboral como en impulsar el crecimiento de regiones remotas, “los roles de género y los modelos de vida laboral y familiar, pueden incidir en la configuración del teletrabajo y en sus efectos sobre la vida de los empleados que se desempeñen bajo esta modalidad, sobrecargando las labores de las mujeres en muchos casos” (SENCE, 2021, p. 10). Dado lo anterior, se recomienda evaluar tanto el potencial impacto positivo de promover formas reguladas de teletrabajo, buscando minimizar efectos perjudiciales atendiendo a situaciones familiares específicas y atributos de género de las y los trabajadores.

11.3. Respeto de las redes

Una de las sugerencias comúnmente manifestadas en reuniones formales e informales que el equipo condujo a lo largo del estudio, se relaciona con la promoción de un mayor y mejor vínculo entre las instituciones que forman a profesionales con discapacidad (i.e Universidades, CFT, IP) con el mundo empresarial. Uno de los elementos reiterativos fue el hecho que las empresas no cuentan con un espectro amplio de postulantes con discapacidad para ciertos cupos con perfiles técnicos o empleos más calificados. Este desafío es bidireccional, pues se requieren canales que comuniquen tanto la oferta disponible como la necesidad requerida por las instituciones.

Así como es necesario vincular a las organizaciones formadores con las empresas, se debe también mejorar la comunicación entre ésta última y las redes organizacionales que apoyan la inclusión. Particularmente aquellas que han desarrollado soportes en los procesos de contratación y asesoría en los procesos de adecuación de los espacios físicos. Este tipo

de asociaciones debe necesariamente ser monitoreadas y evaluadas con participación de las y los trabajadores que se pretende incorporar. La literatura ha identificado que uno de los obstáculos más mencionados para la contratación de PcD se relaciona con la necesidad de adaptar los espacios físicos e infraestructura de las empresas (Centro UC de Políticas Públicas, 2019³). Asociarse con instituciones asesoras para generar adecuaciones puede facilitar la inclusión toda vez que el trabajo de adecuación es de calidad y respetuoso de la dignidad y las necesidades de las personas que se busca incluir laboralmente. Por ejemplo, SENCE ofrece programas de capacitación específicos para personas con discapacidad, mientras que el Ministerio de Desarrollo Social ejecuta programas de inclusión laboral con resultados auspiciosos (Centro UC de Políticas Públicas, 2020)⁴.

En los últimos años se han generado espacios como bolsas de empleo, o ferias laborales enfocadas en la colocación de personas con discapacidad. Fomentar la participación de las empresas en este tipo de instancias puede contribuir a que sean percibidas públicamente como instituciones interesadas en la inclusión laboral de PcD y este esfuerzo puede ayudarles a dirigir esfuerzos de forma más eficaz en el trabajo de este grupo de personas.

11.4. Respeto de estudios en el área

Si bien este trabajo de investigación se ha concentrado en ciertos puntos específicos de la inclusión laboral de personas con discapacidad, la literatura especializada ha relevado las situaciones de interseccionalidad, es decir, que grupos vulnerables conformados por categorías de adscripción de “minoría” (de género, etnia, nivel socioeconómico, nivel educacional, etc.) se superponen, haciendo más probable su exclusión del mercado laboral y de la participación plena en la sociedad. Una oportunidad para futuras investigaciones podría considerar otros criterios de exclusión de personas con discapacidad que las sitúa en los márgenes de las oportunidades de inclusión. Para este propósito, distintos enfoques investigativos deberían sumarse, con el fin de dar tanto una mayor profundidad a los análisis, como establecer el alcance de estos a nivel local y nacional.

³ Centro UC de Políticas Públicas. 2019. Brechas de capital humano en la Región Metropolitana. Levantamiento cualitativo en 4 sectores: Tecnologías de la Información y Comunicación, Transporte, Mantenimiento y Logística. Recuperado de https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2019/07/Informe-ejecutivo_Levantamiento-cualitativo-2018.pdf

⁴ Centro UC de Políticas Públicas. 2020. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN CHILE Y PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO INFORME FINAL DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS. Recuperado de https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/10/Informe_final_Estudio-Mutuales-CPP-UC.pdf

Referencias

- Agovino, M., Parodi, G. & Sánchez, G. (2014). An Analysis of Disabled People and the Labor Market in México. *Latin American Research Review*, 49(2), 221-302.
- Aguado, A. (1995). *Historia de las deficiencias*. Escuela Libre Editorial.
- Alba, A. & Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Caja Madrid.
- Anand, P. & Sevak, P. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(12), 1-20. <http://dx.doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4>
- Aristóteles. (1970). *Política*. Instituto de estudios políticos.
- Asociación Americana de Psiquiatría (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. (5a Ed.). American Psychiatric Publishing.
- Azorín, C. y Ainscow, M. (2018). Guiding schools on their journey towards inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 1-19. LOM.
- Barton, L. (1998). Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos. En L. Barton (Ed.), *Discapacidad y sociedad* (pp. 19-33). Ediciones Morata.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019). *Legislación de Inglaterra en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27238/2/BCN_M_Caceres_Legislacion_sobre_inclusion_laboral_discapacitados_Trastorno_del_espectro_autista_en_Inglaterra_mayo_2019.pdf
- Benach, J. & Muntaner, C. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud una visión global*. Icaria Editorial.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019). *Inclusión laboral para personas con discapacidad en España*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27231/1/BCN_Poblete___Inclusion_laboral_para_personas_con_discapacidad_en_Espana_final.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2014). *Empleo y discapacidad según rama de actividad económica en países con y sin cuota para personas discapacitadas*.
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Vol. 206). Editorial UOC
- Burchardt, T. (2003). *Being and becoming: Social exclusion and the onset of disability*. ESRC Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics. Case report. <http://eprints.lse.ac.uk/28310/1/CASEREport21.pdf>
- Bureau of Labor Statistics. (2014). *Persons with a disability: Labor force characteristics – 2013*. U.S. Department of Labor. <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Cea Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249.

- Centro de Estudios y Documentación. (1999). *Legislación relativa a la política para la discapacidad*. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Documento de trabajo.
- Chile. Ministerio de Desarrollo Social, Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad
- Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (3 de febrero de 2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Ley 20422. *Diario Oficial de la República de Chile N° 41.972*. Chile.
- Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (12 de julio de 2012). Establece Medidas contra la discriminación. Ley 20.609. *Diario Oficial de la República de Chile N° 41.972*. Chile.
- Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (15 de junio de 2017). Ley de Inclusión Laboral para personas con discapacidad. Ley 21.015. *Diario Oficial de la República de Chile N° 41.972*. Chile.
- Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (1 de febrero de 2018). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Ley 20422. *Diario Oficial de la República de Chile N° 41.972*. Chile.
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2001). Pone término a proceso de liquidación de fondo de desarrollo social de trabajadores gráficos de Chile. Ley 19.375. *Diario Oficial de la República de Chile N° 40.829*. Chile.
- Colom, R. & Conceicao, M. (2013). People with disabilities in the labor market: Facilitators and barriers. *Work*, 45, 553–563. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-131641>
- Copeland, J. (2007). *The impact of disability in the workplace: an assessment of employer attitudes toward people with disabilities and. The americans with disabilities act*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University.
- Figuroa, M. A. & Inostroza, H. (2015). Discapacidad y Salud Mental: Una Visión desde el SENADIS. *Acceso al trabajo y Empleo*. Servicio Nacional de la Discapacidad- SENADIS.
- García, C., Gómez, M. & Pizarro, I. (2018). *Barreras y facilitadores de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral en una empresa de retail de la ciudad de Los Ángeles*. [tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio UDEC. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2969/4/Garc%C3%ADa%20Fern%C3%A1ndez%20-%20G%C3%B3mez%20Reyes%20-%20Pizarro%20Carfulef.pdf>
- García-Izquierdo, A. & Zuazua, M. 2020. Un acercamiento a la intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva. En García-Izquierdo, A. (Ed.) 2020. *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Ediciones de la Universidad de Oviedo. España. Pp. 27-51.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

- Gómez, J., Cardona, M. & Jiménez, C. (2013). Factores familiares implicados en la formación y el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual. *Actas del XVI Congreso Nacional/II Internacional: Modelos de Investigación Educativa (AIDIP)*.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Hans, L., Haye, H. & Jones, E. (2012). Getting Hired: Successfully Employed People with Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 155-165. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-011-9336-y>
- Heera, S. & Maini, A. (2019). Examining the Antecedents and Consequences of Disability Inclusion at the Workplace: A Study of Persons with Disabilities (PWDs) in the Union Territory (UT) of Jammu and Kashmir, India. *South Asian Journal of Management*, 26(4), 109-132. Doi?
- Hernández, J. & Millán, J. (2015). Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral y crisis económica. En *Revista Española de Discapacidad*. Vol. 3. N°1, Junio de 2015. ISSN: 2340-5104. doi: 10.5569/2340-5104.03.01 Recuperado de <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/download/165/123/>
- Hunt, P. (1966). *Stigma: The experience of Disability*. Geoffrey Chapman.
- Lukas, J., Etxeberria, J., Galarreta, X. & Lizasoain, L. (2016). Construcción y validación de la escala de satisfacción laboral (ESL) en centros especiales de empleo. *Siglo Cero*, 47(4), 57-72. <http://dx.doi.org/10.14201/scero20164745772>
- Mercado García, E., Aizpurúa González, E. & García Vicente, M. E. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104.
- Moragas, R. (1991). *Gerontología Social*. Herder.
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 76-86. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Muñoz, J. & M. Sahagún. 2017. Hacer análisis cualitativo con Atlas.ti 7. Manual de uso. Versión 1.1. New Brunswick Canada. (2011). *Labour Market Agreement for Persons with Disabilities. Annual Report 2011-2012*. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/sd-ds/pdf/AnnualReports/LMAPD/11-12-e.pdf>
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton (Ed.), *Discapacidad y Sociedad* (pp. 34 – 68). Ediciones Morata.
- Organismo de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). *Convención internacional sobre los derechos humanos*. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organismo de las Naciones Unidas [ONU]. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013). Informe Sobre el Trabajo en el mundo. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). Trabajo Decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=CC90C02A9D9F23464C99270324B8F5AB?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. 2011. OMS/Banco Mundial. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Editorial Cinca.
- Paredes, M., Fernández, M. y Ruiz, M. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de trabajo social*, 25(1), 249-260. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2012.v25.n1.38448
- Pérez-Conesa, F., Romeo, M. & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(6), 785-804.
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of Psychology*, 137(2), 163-177. Doi?
- Romano, H. (2017). Hacia una sociedad incluyente de la discapacidad. *Voces de la educación*, 2(3), 104-112.
- Roulstone, A. (2002). Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker? *Discapacidad y Sociedad*, 17(6). Falta algo?
- Santero, R., Castro, B., Martínez, I. & Guilló, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 29-59. Doi?
- Shapiro, J. (1994). *No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*. Random House.
- Union of the Physically impaired against segregation [UPIAS] (1975). *Fundamental Principles of Disability*. <https://the-ndaca.org/resources/audio-described-gallery/fundamental-principles-of-disability/>
- Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14, 393 - 424. Doi?

Anexos

Anexo 1: Pauta de entrevistas semiestructurada para empleadores

Guion de Entrevista para Representantes de Empresas

La presente entrevista se enmarca en la fase de recolección de información para el estudio “Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral”. La entrevista busca entre otros aspectos analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la nueva ley de inclusión laboral (21.015) desde la perspectiva de los trabajadores y empleadores

En este sentido, le recordamos que la entrevista tendrá las siguientes características:

- Su participación es voluntaria.
- Además, puede decidir no responder a alguna pregunta, si lo estima pertinente.
- La información obtenida es confidencial y anónima.
- La duración será de aproximadamente 45 minutos.
- En caso de decidir no participar, no existirá ninguna acción contraria hacia usted, por parte del empleador, ni de nadie vinculado a este proyecto
 - Podrá autorizar la grabación en audio y/o video de esta entrevista, según consta en su consentimiento informado.
 - Si producto de los temas tratados durante esta entrevista usted requiriese contención o apoyo profesional podrá ser derivado de forma oportuna a un profesional.

Las preguntas de la entrevista se encuentran distribuidas en 4 dimensiones/ejes, tales como:

1. Facilitadores de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
2. Barreras de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
 - a) Barrera de infraestructura (instalaciones, desplazamiento, mobiliario, señalética u otra) para cualquier persona, incluyéndose a aquellas con discapacidad sensorial o motriz.
 - b) Barreras de accesibilidad a la información en el puesto de trabajo, para que cualquier persona pueda ejercerlo, incluyéndose a aquellos con discapacidad sensorial o motriz.
 - c) Actitudinales, sociales.
3. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de personas con discapacidad sensorial o motriz.
4. Percepciones sobre la Ley de inclusión y sus efectos en el ámbito laboral.

Introducción

Agradecemos su colaboración para participar en este estudio sobre inclusión laboral, y en este marco, comenzaremos con las siguientes preguntas:

Antecedentes sociodemográficos:

1. Nombre y apellido:
2. Edad:
3. Estudios (básicos, medios o superiores, si los tiene):
4. Género: (Masculino/Femenino/No binario)
5. ¿Presenta discapacidad? ¿Cuál? ¿En qué grado? ¿Tiene credencial del COMPIN?

Antecedentes laborales

6. En esta empresa ¿Cuál es su cargo? (o principales funciones)
7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?
8. ¿Podría comentarnos acerca de la trayectoria/historia del proceso de inclusión laboral en esta empresa? (ej: inicio, programa, lineamiento, evaluación, "cultura inclusiva" etc.)
 - 8.1. ¿Se cuenta con políticas o programas para la inclusión?
 - 8.2. ¿Existen protocolos internos para la inclusión laboral?
 - 8.3. ¿Existen programas de acompañamiento a los trabajadores con discapacidad?
9. En relación a el/la/los trabajador(es) con discapacidad sensorial y/o motriz a su cargo ¿nos podría comentar su experiencia?

Facilitadores de la inclusión laboral

10. En su empresa, ¿Qué elementos cree usted que facilitan la inclusión laboral (o reintegro) de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? (aludir a "buenas prácticas")
 - 10.1. ¿Conoce otros facilitadores además de los que reconoce en su empresa/organización?
11. En su experiencia, ¿Cómo han funcionado estos procesos de incorporación o reintegro de trabajadores con discapacidad sensorial y/o motriz? ¿Qué cambiaría o mejoraría?
12. ¿Qué departamentos de la empresa colaboran en los procesos de incorporación o reintegro? ¿Cómo han funcionado esas estrategias de colaboración al interior de la empresa?
 - 12.1. ¿Existen equipos multidisciplinarios en el proceso de inclusión?
 - 12.2. ¿El lineamiento o interés por la inclusión laboral viene desde los cargos más altos?
13. Su unidad/departamento ¿Se relaciona con otras instituciones/organismos públicos y/o privados en el proceso de incorporación o reintegro de un trabajador con discapacidad?
 - 13.1. ¿Qué rol cumplen estas instituciones? (por ejemplo, fundaciones, SENADIS, etc. tener direcciones web)
 - 13.2. ¿Qué rol cumplen las instituciones de apoyo (Mutual de Seguridad-ACHS) en este proceso?
14. En su trayectoria laboral, ¿Ha participado en iniciativas que evalúen las acciones de inclusión en el trabajo? ¿Cómo se evalúan estas acciones? [i.e. Metodológicamente, quiénes participan de la evaluación, quiénes no participan]

15. En su experiencia laboral en general, ¿Percibe que la inclusión laboral ocurre en condiciones de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación?

16. ¿Ve la Ley 21.015 de inclusión laboral como un facilitador de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Posibles barreras de la inclusión laboral

17. Reflexionando desde su rol de jefe o supervisor, ¿Cuáles son las posibles barreras que dificultan a una persona con discapacidad sensorial y/o motriz, integrarse o reintegrarse al mercado laboral? (indagar en barreras actitudinales, sociales, arquitectónicas y del entorno, entre otras)

18. ¿Cuáles cree usted que son las claves para superar las barreras a la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

18.1. ¿Qué elementos clave debe considerar el empleador para facilitar la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad?

19. ¿Cree usted que esta Ley genera alguna barrera para la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? ¿Por qué?

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

20. ¿Cómo se garantizan las condiciones de seguridad y salud para las personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

20.1. ¿En su organización/empresa existen acciones para prevenir accidentes en el trabajo? ¿Estas acciones consideran las características de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? (señaléticas, planes de evacuación, etc.) (¿es posible acceder a ellos?)

21. En los últimos años ¿Ha habido cambios, en cómo la empresa define y asegura estas condiciones?

21.1. ¿Y desde la aplicación de la ley de inclusión? ¿Cuáles?

21.2. ¿A qué atribuye que dichos cambios hayan ocurrido?

22. ¿Está familiarizado con la Matriz IPER? ¿Se implementa en su empresa?

Nota para el entrevistador: Matriz IPER (Identificación y evaluación de peligros) considera la exposición a riesgos.

Si la respuesta es afirmativa,

22.1. ¿Sabe qué ajustes se han realizado en los puestos de trabajo en pos de la prevención de riesgos de las personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

23. En su empresa, ¿Han tenido la oportunidad de capacitarse en gestión de riesgos laborales inclusivos?

24. Pensando en personas con discapacidad, ¿Qué recomendaciones daría usted para resguardar las condiciones de seguridad y salud en su empresa? (elementos/prácticas/ejemplos)

“La salud de los trabajadores está determinada por: 1) las condiciones de trabajo (factores de riesgo y peligros derivados de la naturaleza y los procesos del trabajo); 2) los determinantes sociales (empleo, contrato, salario, protección social, educación, vivienda, etc.) (*1,*2); 3) los factores de riesgo del comportamiento (relacionados con los hábitos individuales), y 4) el acceso a los servicios de salud y de salud ocupacional para los trabajadores”.

Percepciones sobre la Ley de inclusión y sus efectos

25. En su lugar de trabajo ¿Están familiarizados con la Ley 21.015 de Inclusión laboral?
(Si la respuesta es SÍ, ¿Qué opina de la ley?

Si la respuesta es NO, preguntar si quiere conocer el propósito:

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los temas que aborda, promueve cuotas de trabajadores con discapacidad para empresas de más de 100 personas, regula la discriminación salarial y prohíbe otras formas de discriminación y establece garantías para personas con discapacidad que postulen a empleos en el Estado.

26. La ley contempla una evaluación a los 4 años de su promulgación ¿Qué recomendaciones daría para mejorarla? ¿Qué sugiere para avanzar en estas temáticas?

Cierre.

Finalmente, le gustaría hacer algún comentario o sugerencia que agregar.

Queremos agradecer su tiempo para esta entrevista. Sabemos que es un tiempo valioso, y lo que usted nos ha comentado será de mucha utilidad para identificar qué prácticas parecen ser positivas, y cuáles deberían ser revisadas para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo.

Así mismo, si usted conoce alguna persona que cree que estaría interesada en participar de este estudio, le agradeceríamos que nos pusiera en contacto.

Muchísimas gracias de parte de todo el equipo investigador.

Anexo 2: Pauta de entrevista para trabajadores con discapacidad sensorial y motriz

Guion de la Entrevista de Trabajadores

Fecha de la Entrevista:

Hora de inicio:

Hora de término:

Nombre de Entrevistadores:

Observaciones o síntesis de la entrevista:

La presente entrevista se enmarca en la fase de recolección de información para el estudio “Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral”. La entrevista busca entre otros aspectos analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la nueva ley de inclusión laboral (21.015) desde la perspectiva de los trabajadores y empleadores

En este sentido, le recordamos que la entrevista tendrá las siguientes características:

- Su participación es voluntaria.
- Además, puede decidir no responder a alguna pregunta, si lo estima pertinente.
- La información obtenida es confidencial y anónima.
- La duración será de aproximadamente 45 minutos.
- En caso de decidir no participar, no existirá ninguna acción contraria hacia usted, por parte del empleador, ni de nadie vinculado a este proyecto
 - Podrá autorizar la grabación en audio y/o video de esta entrevista, según consta en su consentimiento informado.
 - Si producto de los temas tratados durante esta entrevista usted requiriese contención o apoyo profesional podrá ser derivado de forma oportuna a un profesional.

Las preguntas de la entrevista se encuentran distribuidas en 4 dimensiones/ejes, tales como:

1. Facilitadores de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
2. Barreras de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
 - a. Barrera de infraestructura (instalaciones, desplazamiento, mobiliario, señalética u otra) para cualquier persona, incluyéndose a aquellas con discapacidad sensorial o motriz.

b. Barreras de accesibilidad a la información en el puesto de trabajo, para que cualquier persona pueda ejercerlo, incluyéndose a aquellos con discapacidad sensorial o motriz.

c. Actitudinales, sociales.

3. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de personas con discapacidad sensorial o motriz.

4. Percepciones sobre la Ley de inclusión y sus efectos en el ámbito laboral.

0. Introducción

Agradecemos su colaboración para participar en este estudio sobre inclusión laboral, y en este marco, comenzaremos con las siguientes preguntas:

Antecedentes personales

1. Nombre y apellido:

2. Edad:

3. Estudios (básicos, medios o superiores, si los tiene):

4. Género: (Masculino/Femenino/No binario)

5. ¿Presenta discapacidad? ¿Cuál? ¿Tiene credencial del COMPIN? ¿En qué grado o % de discapacidad? (Hipoacusia/sordera) (Baja visión/ceguera) (Leve/Moderada/Severa)

6. ¿Podría comentarnos de su trayectoria laboral?

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con contrato?

2. ¿Ha desarrollado trabajos de forma voluntaria? Es decir, SIN SUELDO, SIN RECIBIR REMUNERACIÓN.

3. ¿Ha tenido experiencia en cargos de supervisión o jefatura?

7. ¿Nos podría describir su trabajo actual? (cargo, función, roles)

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?

8. ¿Su contratación tiene que ver con la ley de inclusión laboral del 2018 (21.015)?

1. ¿Cómo fue el proceso?

2. ¿Sabes si su institución ha contratado personas con discapacidad a raíz de la ley?

Facilitadores de la inclusión laboral

9. En su experiencia, ¿Qué elementos facilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? (elementos físicos, legales, personales, etc.)

1. ¿Ha visto algunos de esos elementos en su trayectoria laboral? ¿Cuáles? ¿Cómo ha funcionado?

2. ¿Conoce alguna “buena práctica” en el ámbito laboral para promover la inclusión de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

10. ¿La empresa/organización ha desarrollado iniciativas que permitan evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad? ¿cuáles? (por ejemplo, entrevistas, encuestas, etc.)

11. ¿En tu experiencia personal percibes que la inclusión laboral ocurre en condiciones de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación?

12. ¿La Ley se ha convertido en un facilitador de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué? (solo si conoce la ley)

Barreras de la inclusión laboral

13. Considerando su experiencia ¿Cuáles son las barreras que existen para la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

14. ¿Cómo se pueden superar estas barreras? (También se puede agregar ¿Cuáles cree usted que son las claves para superarlas? o ¿Qué se necesita para superar estas barreras?)

15. ¿Cree usted que esta Ley genera alguna barrera para la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? ¿Por qué?

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

16. ¿Cómo se aseguran las condiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral para personas con discapacidad sensorial y/o motriz?

1. ¿Ha observado cambios en los últimos años? (Si la respuesta es SÍ) ¿Cuáles?

2. ¿Por qué cree que se han generado dichos cambios? (ley, solicitud personal, etc)

17. ¿Considera que su organización logra garantizar condiciones de seguridad para todos sus trabajadores?

18. ¿En su organización/empresa existen acciones para prevenir accidentes en el trabajo? ¿estas acciones consideran las características de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? (señaléticas, planes de evacuación, etc.)

19. ¿Qué recomendaciones daría usted para asegurar las condiciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo? (elementos/prácticas/ejemplos)

Percepciones sobre la Ley de inclusión Laboral y sus efectos

20. (Si no se ha mencionado en las respuestas anteriores) ¿Ha escuchado hablar de la Ley 21.015 de Inclusión laboral?

1. (Si la respuesta es SI), ¿Qué opina de ella?

2. (Si la respuesta es NO) ¿quiere conocer el propósito?

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los temas que aborda, promueve cuotas de trabajadores con discapacidad para empresas de más de 100 personas, regula la discriminación salarial y prohíbe otras formas de discriminación y establece garantías para personas con discapacidad para personas que postulen a empleos en el Estado.

21. La ley contempla una evaluación a los 4 años de su promulgación ¿Qué recomendaciones daría para mejorarla? ¿qué sugiere para avanzar en estas temáticas?

Cierre.

Finalmente, le gustaría hacer algún comentario o sugerencia que agregar.

Queremos también agradecer su tiempo para esta entrevista. Sabemos que es un tiempo valioso, y lo que usted nos ha comentado será de mucha utilidad para identificar qué prácticas parecen ser positivas, y cuáles deberían ser revisadas para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, si usted conoce alguna persona que cree que estaría interesada en participar de este estudio, le agradeceríamos que nos pusiera en contacto.

Muchísimas gracias de parte de todo el equipo investigador.

Anexo 3: Pauta de entrevista para trabajadores con discapacidad auditiva

Guion de la Entrevista de Trabajadores con Discapacidad Auditiva

Fecha de la Entrevista:

Hora de inicio:

Hora de término:

Nombre de Entrevistadores:

Observaciones o síntesis de la entrevista:

Estudio “Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral”.

La entrevista busca entre otros aspectos analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la nueva ley de inclusión laboral (21.015) desde la perspectiva de los trabajadores y empleadores

En este sentido, le recordamos que la entrevista tendrá las siguientes características:

Su participación es voluntaria.

Además, puede decidir no responder a alguna pregunta, si lo estima pertinente.

La información obtenida es confidencial y anónima.

La duración será de aproximadamente 45 minutos.

En caso de decidir no participar, no existirá ninguna acción contraria hacia usted, por parte del empleador, ni de nadie vinculado a este proyecto

Podrá autorizar la grabación en audio y/o video de esta entrevista, según consta en su consentimiento informado.

Si producto de los temas tratados durante esta entrevista usted requiriese contención o apoyo profesional podrá ser derivado de forma oportuna a un profesional.

Las preguntas de la entrevista se encuentran distribuidas en 4 dimensiones/ejes, tales como:

- Facilitadores de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
- Barreras de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz.
 - Barrera de infraestructura (instalaciones, desplazamiento, mobiliario, señalética u otra) para cualquier persona, incluyéndose a aquellas con discapacidad sensorial o motriz.
 - Barreras de accesibilidad a la información en el puesto de trabajo, para que cualquier persona pueda ejercerlo, incluyéndose a aquellos con discapacidad sensorial o motriz.

- Actitudinales, sociales.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo de personas con discapacidad sensorial o motriz.
- Percepciones sobre la Ley de inclusión y sus efectos en el ámbito laboral.

0. Introducción

Agradecemos su colaboración para participar en este estudio sobre inclusión laboral, y en este marco, comenzaremos con las siguientes preguntas:

Antecedentes personales

1. Nombre y apellido:
2. Edad:
3. Estudios (básicos, medios o superiores, si los tiene):
4. Género: (Masculino/Femenino/No binario)
5. ¿Usted tiene alguna discapacidad? ¿Cuál? ¿En qué grado? (Hipoacusia/sordera) (Baja visión/ceguera) (Leve/Moderada/Severa)
6. ¿Podría comentarnos de su trayectoria laboral?
 - 6.1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con contrato?
 - 6.2. ¿Ha desarrollado trabajos de forma voluntaria? **SIN SUELDO, SIN RECIBIR REMUNERACIÓN.**
 - 6.3. ¿Ha tenido experiencia en cargos de supervisión o jefatura?
7. ¿Nos podría describir su trabajo actual? (cargo, función, roles)
 - 7.1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?
8. ¿Su contratación tiene que ver con la ley de inclusión laboral del 2018 (21.015)?
 - 8.1. ¿Cómo fue el proceso?
 - 8.2. ¿Sabes si su institución ha contratado personas con discapacidad a raíz de la ley?

Facilitadores de la inclusión laboral

9. En su experiencia, ¿Qué elementos facilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?
 - 9.1. ¿Ha visto algunos de esos elementos en su trayectoria laboral? ¿Cuáles?
 - 9.2. ¿Conoce alguna “buena práctica” en el ámbito laboral para promover la inclusión de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?
10. ¿La empresa/organización ha desarrollado iniciativas que permitan evaluar la inclusión laboral de personas con discapacidad? ¿cuáles? (por ejemplo, entrevistas, encuestas, etc.)
 - 10.1. (Si la respuesta es sí) ¿Cómo suelen ser evaluadas estas acciones?

11. En su opinión, ¿**La inclusión laboral de personas con discapacidad** se constituye como una condición de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación? ¿Por qué?
 - 11.1. Y en su experiencia personal ¿Percibe que la inclusión laboral ocurre en condiciones de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación?)
12. **La Ley de inclusión laboral para las personas con discapacidad ¿Crees/piensa que es una ayuda/facilita para la inclusión laboral? ¿Por qué?**

Barreras de la inclusión laboral

13. Considerando su experiencia ¿Cuáles son las barreras que existen para la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y/o motriz?
14. ¿Cómo se pueden superar estas barreras?
15. La Ley inclusión laboral para las personas con discapacidad ¿**Cree/piensa** que tiene algunas barreras? ¿por qué?

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo⁵

16. ¿Cómo se **aseguran las condiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral** para personas con discapacidad sensorial y/o motriz?
 - 16.1. ¿Ha observado **cambios** en los últimos años? (Si la respuesta es Sí) ¿Cuáles?
 - 16.2. ¿A qué se deben que dichos **cambios** hayan ocurrido?
17. ¿Considera que su organización garantiza condiciones de seguridad para todos sus trabajadores?
18. ¿En su organización/empresa existen acciones para prevenir accidentes en el trabajo?
 - 18.1. ¿Estas acciones consideran las características de personas con discapacidad sensorial y/o motriz? (*señaléticas, planes de evacuación, etc.*)
19. ¿Qué **recomendaciones daría usted** para asegurar las condiciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo? (*elementos/prácticas/ejemplos*)

“La salud de los trabajadores está determinada por: 1) las condiciones de trabajo (factores de riesgo y peligros derivados de la naturaleza y los procesos del trabajo); 2) los determinantes sociales (empleo, contrato, salario, protección social, educación, vivienda, etc.) (*1,*2); 3) los factores de riesgo del comportamiento (relacionados con los hábitos individuales), y 4) el acceso a los servicios de salud y de salud ocupacional para los trabajadores”.

Percepciones sobre la Ley de inclusión Laboral y sus efectos

⁵ Entenderemos por condiciones de seguridad y salud a aquellas relacionadas con infraestructura y disponibilidad de servicios de higiene (baños y vestuarios), provisión de agua potable, vehículos o condiciones de movilización, entrega de elementos de protección personal y capacitación e instrucción sobre estas condiciones para prevención y gestión de riesgos.

-
20. **(Si no se ha mencionado en las respuestas anteriores)** ¿Conoces la Ley 21.015 de Inclusión laboral?
- 20.1. (Si la respuesta es SI), ¿Qué opina de ella?
- 20.2. (Si la respuesta es NO) “La verdad es que es bastante nueva, yo tampoco la conocía mucho ... ¿quiere conocer el propósito?”

La Ley Nº 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Entre los temas que aborda, promueve cuotas de trabajadores con discapacidad para empresas de más de 100 personas, regula la discriminación salarial y prohíbe otras formas de discriminación y establece garantías para personas con discapacidad para personas que postulen a empleos en el Estado.

21. Como trabajador **¿Qué le “da” la ley? ¿Cómo le influye** la ley de inclusión laboral? Mencione tanto los aspectos negativos y positivos.

Cierre.

Finalmente, le gustaría hacer algún comentario o sugerencia que agregar.

Asimismo, si usted conoce alguna persona que cree que estaría interesada en participar de este estudio, le agradeceríamos que nos pusiera en contacto.

Muchísimas gracias de parte de todo el equipo investigador.

Anexo 4: Consentimiento informado para empleadores

Formulario de consentimiento informado online para participantes

Consentimiento Informado "Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral"

Este trabajo es desarrollado por la Pontificia Universidad Católica de Chile y fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y es financiado por Mutua de Seguridad CChC con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Usted ha sido invitado/invitada para participar en el estudio como persona con discapacidad que trabaja o trabajó en alguna organización.

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Objetivo de Investigación

El objetivo de esta investigación: es analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de personas con discapacidad sensorial o motriz contratadas bajo la nueva ley de inclusión laboral (21.015) desde la perspectiva de los trabajadores y empleadores.

Participación

Su participación consistirá en una entrevista individual que será conducida en forma remota por uno o dos profesionales del equipo investigador. Esta entrevista está dirigida a personas con discapacidad (sensorial y/o motriz) que estén o hayan estado en condición laboral activa.

Durante la entrevista, que tendrá una duración aproximada de 45 a 60 minutos, se le formularán preguntas relacionadas con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Características de la Participación

- Su participación es absolutamente voluntaria, por lo que no hay obligación alguna de participar en este estudio. Mas aún puede dejar de participar en cualquier momento, no estando obligado a responder pregunta alguna. No existirá ninguna represalia por parte de su empleador si usted decide no participar de este estudio.
- La duración de la entrevista se estima entre 45 a 60 minutos y considerará el uso de diferentes formatos inclusivos, los que serán acordados según los requerimientos del entrevistado, en el contacto inicial con el equipo investigador (lengua de señas, audiodescripción, formato digital).
- Si usted lo permite, la entrevista será grabada en audio por un dispositivo de grabación externo y/o vídeograbación. Estas entrevistas grabadas serán transcritas y la grabación será eliminada luego de un período de 3 meses.
- La información proporcionada por usted se utilizará solo para el propósito de esta investigación, y las publicaciones que resulten de ella.
- Asimismo, los datos podrán ser utilizados en investigaciones futuras que sigan la misma línea investigativa de este estudio.
- Los datos obtenidos en esta investigación y los datos individuales son estrictamente confidenciales y anónimos. No se divulgará información individual alguna en la presentaciones y publicaciones de los resultados.
- Toda la información obtenida será protegida a través de claves de acceso, permitiendo así que solo el equipo que trabaja en el proyecto pueda revisarlo. Toda la información obtenida será destruida luego de 1 mes de finalizado el proyecto y se mantendrá en un repositorio encriptado. La fecha de término estimada es diciembre de 2021.

Beneficios y Riesgos

- Su principal beneficio es la contribución al conocimiento para ayudar en el análisis de las condiciones laborales y de salud de las personas con discapacidad en nuestro país.
- No hay riesgos asociados a su participación. Sin embargo, es posible que durante la entrevista se angustie al recordar eventos dolorosos o incómodos relacionados a los que se ha visto enfrentado. Usted no está obligado a continuar si se siente incómodo.
- En caso de que requiera contención o apoyo profesional, producto de los temas tratados, el equipo se compromete a derivarlo/la oportunamente al profesional correspondiente.

Preguntas e Información de Contacto

Si tiene preguntas acerca de esta investigación contactar a los investigadores responsables del estudio: Dr. Jaime Balladares, jballad@uc.cl, teléfono +56 9 9415 6455

Por otra parte, si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar a la presidenta del Comité de Ética de Ciencias sociales, artes y humanidades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, profesora Inés Contreras Valenzuela, al siguiente email: eticadeinvestigacion@uc.cl.

Considerando lo anterior ¿Está Ud. dispuesto a participar en una entrevista individual, vía videoconferencia, en un horario y fecha convenido con usted? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto Participar
- No Acepto Participar

¿Da usted su autorización para ser grabado en audio? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto ser grabado en audio
- No acepto ser grabado en audio

¿Da usted su autorización para ser grabado en video? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto ser grabado en vídeo
- No acepto ser grabado en vídeo

Anexo 5: Consentimiento informado en video interpretado en lengua de señas.

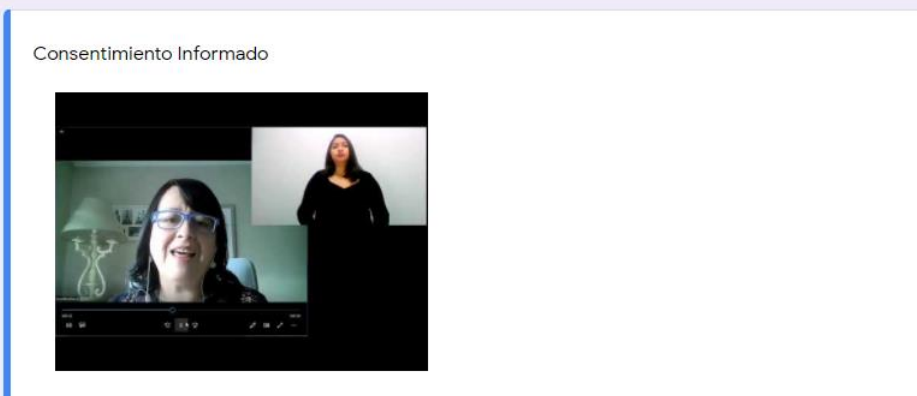
Consentimiento Informado "Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral" ✕ ⋮

Descripción del formulario

Correo ^{*}

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)



Consentimiento Informado



Considerando lo anterior ¿Está Ud. dispuesto a participar en una entrevista individual, vía videoconferencia, en un horario y fecha convenido con usted? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto participar
- No acepto participar

¿Da usted su autorización para ser grabado en audio? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto ser grabado en audio
- No acepto ser grabado en audio

¿Da usted su autorización para ser grabado en vídeo? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: *

- Acepto ser grabado en vídeo
- No acepto ser grabado en vídeo

Anexo 6: Acuerdo de confidencialidad

Acuerdo de Confidencialidad

En Santiago, a 3 de mayo de 2021, quien suscribe Ana Belén Soledad Beltrán, RUT 20.203.970-7 en adelante la profesional, se compromete a desarrollar las tareas de transcripción y anonimización de entrevistas para el proyecto que se ejecuta durante el año 2021 denominado: **“Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral” a cargo del investigador Dr. Jaime Balladares H., de la Facultad de Educación, de la Pontificia Universidad Católica de Chile.**

Los servicios encomendados, así como también la información de respaldo suministrada por parte del investigador, comunicaciones internas, información puesta a su disposición, los términos del presente acuerdo y sus posteriores anexos constituyen “Información Confidencial”, y por tanto se encuentran sujetas a obligación de confidencialidad, la cual no podrá ser copiada, divulgada ni transmitida por la profesional a terceros.

Las partes declaran conocer y aceptar la obligación de confidencialidad, así como también compromete su máximo cuidado y control en el uso de la “Información Confidencial”, utilizándola exclusivamente para las tareas encomendadas en el proyecto.

La información confidencial, y todos los derechos a la misma que han sido o serán divulgados a la profesional, permanecerán como propiedad del investigador. La profesional no obtendrá derecho alguno, de ningún tipo, sobre la información, ni tampoco ningún derecho de utilizarla, excepto para el objeto del presente acuerdo.



FIRMA:

NOMBRE: ANA BELÉN SOLEDAD BELTRÁN

RUT: 20.203.970-7

Anexo 7: Guía de Buenas Prácticas para la inclusión laboral

INTRODUCCIÓN

La presente Guía de Buenas Prácticas aúna ejemplos reales y exitosos de la implementación de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral en Chile. Se ha construido a partir del estudio: “Análisis de las condiciones laborales de personas con discapacidad. Barreras y facilitadores en el marco de la ley de inclusión laboral”, como parte de la convocatoria 2020 de proyectos de investigación que organiza la Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO. El presente documento se inspira en los relatos de personas que han sido testigos y actores principales en la implementación de políticas, planes y estrategias de inclusión laboral en distintas empresas de Chile.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un desafío que nos convoca. Es a la vez, un derecho básico de todas las personas, y que se despliega en una sociedad donde coexisten distintos modelos de construcción colectiva en torno a la discapacidad. Esto conlleva que exista una amplia gama de prácticas mediante las cuales se puede implementar la Ley de inclusión laboral.

Como toda práctica de cualquier ámbito de la vida cotidiana, las acciones concretas para la implementación de la Ley se fundan en una cultura que debe sostenerla, y en donde la diversidad, equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación pueden conformarse como los principios y valores corporativos que guíen los procesos de implementación al interior de las empresas. De lo contrario, no es posible asegurar este derecho básico al trabajo que todos los miembros de la sociedad podemos y debemos ejercer.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de la presente guía se compilaron las experiencias de inclusión laboral relatadas en entrevistas a empleadores en empresas de diversos rubros.

Las sugerencias se organizan en cuatro categorías considerando el ciclo de vida laboral:

- I. Reclutamiento y selección
- II. Inducción y formación
- III. Retención y desarrollo
- IV. Término de vida laboral

Para cada categoría se presentan las mejores prácticas identificadas, junto a algunos ejemplos y citas textuales de las personas entrevistadas, a quienes, por un acuerdo previo de confidencialidad, se les ha resguardado su anonimato. Estas citas textuales corresponden a miembros de empresas y organizaciones que han desarrollado acciones de inclusión laboral exitosas, así como trabajadores con discapacidad que se desempeñan en distintos rubros económicos.

10 RECOMENDACIONES GENERALES

1. Adherir a la Convención de Derechos Humanos de personas con discapacidad, y reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derecho.
2. Revisar la legislatura y normativa vigente: ley 20.422, ley 21.015 y decreto 50.
3. Buscar apoyo de instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil que apoyan en los procesos de inclusión laboral (ver ejemplos en sección 1.4. [Incorporarse a redes para inclusión](#)).
4. Incorporar la Diversidad como un valor corporativo.
5. Fomentar el compromiso directivo en temas de inclusión laboral.
6. Sensibilizar en temas de discapacidad e inclusión laboral a todas las áreas de la organización.
7. Desarrollar planes internos para la implementación de la ley de inclusión laboral.
8. Contar con un equipo de trabajo para inclusión.
9. Fomentar el lenguaje inclusivo al interior de la organización. Utilizar “persona con discapacidad” evitando expresiones incorrectas tales como: inválido, minusválido, cieguito, etc. (Ver detalle completo en [Recomendaciones uso del lenguaje, SENADIS](#)).
10. Monitorear las acciones de inclusión laboral realizadas, sugiriendo y proponiendo modificaciones en la medida que sean necesarios.

BUENAS PRÁCTICAS

1. Reclutamiento y Selección

1.1. Identificar y asesorar en la acreditación

Identificar y promover a trabajadores contratados que pudieran tener una condición de salud susceptible de ser acreditados como discapacidad en el COMPIN.

Acompañar a los trabajadores en el proceso de acreditación en el COMPIN entregando apoyo y acompañamiento. Por ejemplo:

- charlas informativas del proceso para acreditar discapacidad
- acompañamiento directo en el proceso de acreditación
- entre otras acciones.

“nosotros tenemos también un apoyo y un acompañamiento muy, muy grande a las personas que quieren acreditarse y que ya están trabajando en la institución, (...) en vez de decir vayan a acreditarse, saquémosle la credencial, [el proceso de acreditación] es como bien solitario y la gente a veces no entiende” (Relato Empleador 8)

1.2. Generar una oferta laboral inclusiva

Habilitar posiciones inclusivas a las cuales puedan postular las personas que cuentan con las competencias necesarias para el cargo. Se debe basar en la necesidad de la empresa para evitar la creación de empleos fantasma

Conducir **análisis del puesto de trabajo** sin exclusión y abrir las vacantes disponibles a la oferta laboral.

Evaluar a los postulantes acorde a las competencias para el cargo, independiente de su condición de discapacidad.

“efectivamente poder habilitar posiciones inclusivas más que crear cargos inclusivos, que es la gran diferencia. Habilitar es que toda oportunidad que tú tengas a nivel de necesidad de la empresa pueda ser para todos... en igualdad de condiciones” (Relato Empleador 2)

1.3. Diseñar un proceso de selección inclusivo

Generar **protocolos amplios** para el proceso de selección que consideren **criterios de flexibilidad en el proceso**, y que favorezcan la adaptación a las diversas situaciones que pueden emerger en la interacción:

Por ejemplo:

- considerar diversas estrategias para la comunicación.
- entrenamiento de personas clave en lengua de señas.
- adaptaciones digitales y accesibilidad universal.
- valorar la experiencia laboral previa.
- contratación de especialistas en discapacidad e inclusión para los equipos de reclutamiento y selección.

“es cómo se comunica, se comunica leyendo; entrégale entonces el texto previamente, o quizás te lee los labios, me pongo cercano para que me pueda leer los labios, entonces tengo que conocer muy bien para poder hacer los procesos, porque cada vez que nosotros protocolizamos la inclusión, eh fallamos en los procesos inclusivos” (Relato Empleador

6)

1.4. Incorporarse a redes para la inclusión

Crear y mantener una red de contactos con organizaciones dedicadas a temas de inclusión y discapacidad, que apoyen en procesos de reclutamiento y selección, capacitación a la empresa, acompañamiento y sensibilización.

Por ejemplo:

- SENCE: [Fórmate para el Trabajo, línea Discapacidad | SENCE](#)
- [SENADIS](#)
- [Asóciate – Buscador para el trabajo en red – Aprendiendo a Incluir \(masinclusion.org\)](#)
- Municipalidades: Oficina de Discapacidad
- [OMIL – Red municipal de empleos](#)
- [Fundación TACAL](#)
- [Fundación Descúbreme](#)
- [Fundación Luz](#)

2. Inducción y Formación

2.1. Definir estrategias de acompañamiento

Acompañamiento como una **serie de acciones concretas** que la empresa define y emprende al interior de la organización, con el objetivo de fomentar una inclusión laboral que fomente la participación.

A la persona con discapacidad durante los primeros meses desde su incorporación, con un foco en el empoderamiento progresivo en su rol y funciones, junto al establecimiento de relaciones laborales con los integrantes de su equipo de trabajo.

Empoderar a la persona con discapacidad promoviendo y respetando la autonomía en toma de decisiones y elecciones para la inclusión laboral.

Acompañamiento a los equipos de trabajo para fortalecer la cultura de inclusión al interior de la empresa (charlas informativas, sensibilización, etc.).

A los líderes, informando las características de la persona que se integra al puesto de trabajo y los ajustes/adequaciones razonables que se deben realizar.

Realizar **ajustes al puesto de trabajo** y entorno para un adecuado desempeño laboral de la persona.

Algunos ejemplos de ajustes/adequaciones son:

- Apoyos tecnológicos: lectores de pantalla (JAWS, NVDA), mouse, teclados accesibles.
- Ajustes al mobiliario.
- Apoyo de intérpretes en lengua de señas.
- Señaléticas.
- Tamaño de letra ampliado (para documentos de trabajo, comunicaciones, etc.).
- Entre otras.

"las personas sordas necesitamos como más acompañamiento, pero no significa que nos reemplacen en la toma de decisiones, siempre es importante preguntarles: ¿cómo quiere comunicarse?, en este caso, por ejemplo, tú me preguntaste si podía hablar voz, eso está bien, porque otro a lo mejor quiere señas, entonces depende de la situación de cada uno, ser súper respetuoso es su forma y elección de comunicación.

_(Relato Empleador 7)

a. Implementar planes de capacitación (sensibilización a equipos de trabajo)

A los directivos, crear instancias de formación sobre temas de discapacidad para que sean líderes en promover la inclusión de personas con discapacidad en las diversas áreas de la empresa.

A los líderes de equipos, especialmente a los equipos a cargo de Recursos Humanos, para difundir la cultura de inclusión en cada nivel jerárquico de la organización.

A los equipos de trabajo, sobre discapacidad y en diversas estrategias de comunicación e interacción, utilizando metodologías didácticas en grupos pequeños.

A la persona con discapacidad, sobre aspectos específicos de su rol y funciones laborales habilitándola para un adecuado desempeño.

Con un **foco en el empoderamiento de la persona con discapacidad y no asistencialismo**, para fomentar la inclusión en un marco de autonomía y propendiendo a la participación social.

“En cuanto a la discapacidad en general como que tengo esa sensación o sea esa visión de casi que “pobrecitos” que me carga y que no quiero aplicar y eso era algo con lo que quería romper” (Relato Empleador 5)

3. Retención y Desarrollo

3.1. Avanzar en una cultura de inclusión laboral – comunidad inclusiva

Equipos receptivos y flexibles, dispuestos a integrar a la persona con discapacidad y que promuevan la participación social, asegurando una percepción de pertenencia a la institución.

Estrategias y canales de comunicación inclusivos en los equipos de trabajo.

“hay una parte que tiene que ver con las comunicaciones internas de la institución, hay una preocupación constante de que sean accesibles entonces todo en nuestro por ejemplo en los correos, todo tiene descripción gráfica, todos los correos vienen con descripción de imagen”
(Relato Empleador 5)

a. Definir estrategias de monitoreo y evaluación

En cada etapa del proceso de inclusión laboral, es un factor clave para el éxito de un plan de implementación de la ley, ya que permite retroalimentar los protocolos y acciones ejecutadas y detectar posibles barreras y dificultades.

Considerar una **gama de estrategias de evaluación**, acorde a las características de los procesos internos de la empresa:

- Informes.
- Encuestas de clima laboral, a los colaboradores, a las jefaturas, a candidatos, etc.
- Jornada de reflexión con lineamientos y metas claras.
- Entrevistas individuales.
- Por cumplimientos de objetivos en la implementación del plan de inclusión laboral (autoevaluación, evaluación de jefaturas, evaluación de encargados de seguimiento).

“O sea, se considera la retroalimentación un factor determinante para que esta implementación resulte, por lo tanto la evaluación es parte del accionar de la implementación, no se va pasando etapas en la medida que se va haciendo un seguimiento con la retroalimentación para determinar donde han aparecido barreras porque estamos viendo que, lo estamos mirando desde los facilitadores, pero también tenemos que mirar que de repente aparecen barreras a pesar de los facilitadores, a pesar de que la gente está dispuesta, ahí aparecen barreras” (Relato Empleador 1)

b. Identificar y resguardar condiciones de seguridad y salud laboral

Empoderar a la persona con discapacidad en sus derechos como trabajador(a).

Diversificar los protocolos de seguridad incluyendo adaptaciones acordes a las necesidades de la persona con discapacidad, con especial énfasis en los planes de evacuación y emergencias.

Análisis del puesto de trabajo para identificar posibles barreras.

Coordinar los protocolos de seguridad y prevención de riesgo con la participación del equipo de trabajo y la persona con discapacidad.

“Empoderar a la persona para que levante los requerimientos, y que sienta que los requerimientos que está solicitando. Está en el derecho, y que no es porque está pidiendo una paleteada, un favor, o sea, y para eso tienes que empoderar a la persona” (Relato Empleador 1)

“Sí, ahí depende, y se hace por ejemplo, levantamiento, si es un equipo de trabajo en donde ya hay una persona con discapacidad, se va incorporar, se levanta en base también al tipo de discapacidad, (...) y con consentimiento de la persona con discapacidad, que es lo más importante, (...) entonces, que exista un consentimiento de cual va a ser el protocolo a seguir” (Relato Empleador 2)

c. Establecer y socializar un plan de desarrollo de carrera interna

Capacitar a la persona con discapacidad en las competencias necesarias para nuevos desafíos laborales al interior de la organización.

Fomentar la **participación en igualdad de condiciones**.

“Hoy se está implementando un plan de desarrollo de carrera interna para la persona, en donde se le está capacitando tanto en estudios profesionales, porque no contaba con ellos, para que después posteriormente evolucione en la compañía como consultora, en un área de recursos humanos de la institución” (Relato Empleador 2)

4. Término de Vida Laboral

Por motivos de desempeño laboral, como cualquier trabajador, cautelando que no ocurra por motivos de discriminación.

“nosotros tratábamos de hacer todo este procedimiento y este flujo para que en el fondo efectivamente si su motivo de salida, si es que sale, realmente tenga que ver únicamente con el desempeño como cualquier otro trabajador y no porque hubiese limitantes u otras cosas también”
(Relato Empleador 8)

Anexo 8: Propuesta de Instrumento de evaluación

Instrumento de evaluación de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz

Introducción

El artículo 184 del Código del trabajo establece que:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

Además, se establece que

“Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

Más específicamente, y en atención al cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores,

“Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios”.

Por otro lado, se ha definido la prevención inclusiva de riesgos laborales como:

“El conjunto de actividades técnicas orientadas a lograr niveles de riesgo aceptables para todos los trabajadores independientes de sus capacidades y limitaciones. Para ello es necesario considerar las dos directrices fundamentales de la Prevención: La seguridad en el trabajo, y la salud en el trabajo”. (Cámara Chilena de la Construcción, s. f. p. 48.)

De tal forma, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo establece como eje la

“Integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas con discapacidad.”

En atención a lo anterior, se propone el siguiente instrumento de autoevaluación del aseguramiento de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad sensorial o motriz de la empresa. Se ofrece una lista de 10 preguntas que pueden responderse según lo establecido. Además, se indica cómo acceder a algunos recursos útiles para profundizar en el diseño de estrategias de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la prevención inclusiva.

Sección 1: Autoevaluación del aseguramiento de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad.

1. Política de inclusión laboral de la empresa

1.a. ¿Sé cuántas personas en mi empresa tienen alguna discapacidad sensorial, motriz, o de otro tipo?

1.b. ¿Sé qué tipo de discapacidad tienen mis trabajadores?

1.c. ¿Conozco la política de inclusión laboral de mi empresa?

1.d. ¿Mis trabajadores o colaboradores conocen bien la política de inclusión laboral de mi empresa? ¿Cuento con monitores de inclusión laboral en mis equipos de trabajo?

1.e. ¿Mi empresa ha evaluado qué tan conocida es la política de inclusión laboral de mi empresa? ¿Qué resultados obtuvo en la última evaluación?

1.f. ¿Puedo nombrar cinco indicadores de la evaluación de la política de inclusión laboral? ¿Cuál es el resultado de la política de inclusión en esos indicadores?

1.1.7. ¿Conozco bien qué tipo de adecuaciones a los puestos de trabajo hemos realizado en los últimos 2 años?

1.g. ¿Ha mejorado la accesibilidad de los espacios en mi empresa para todas y todos los trabajadores y/o colaboradores?

1.h. ¿La información que entregamos diariamente en la empresa es de fácil acceso para personas con discapacidad visual? ¿Y es de fácil acceso para personas con discapacidad auditiva?

2. Política de prevención inclusiva

2.a. ¿Mi empresa ha impulsado un sistema de gestión preventiva de forma participativa con personas con discapacidad?

2.b. ¿En mi empresa se ha socializado el sistema de gestión preventiva presentándoselo a las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad?

2.c. ¿En mi empresa han participado las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad de la EVALUACIÓN del sistema de gestión preventiva?

2.d. ¿En mi empresa han participado las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad de la identificación de riesgos laborales?

2.e. ¿En mi empresa han participado las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad de la definición de mapas de riesgos?

2.f. ¿En mi empresa han participado las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad en CAPACITACIONES PARTICIPATIVAS adecuadas para personas con discapacidad visual y/o auditiva?

2.g. ¿En mi empresa se han diseñado y evaluado PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN con participación de las y los trabajadores y/o colaboradores con discapacidad motriz, visual y/o auditiva?

Sección 2: Recursos para Prevención Inclusiva:

Cámara Chilena de la Construcción. s. f. Guía de Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en el rubro de la construcción. Recuperado de <https://extension.cchc.cl/datafiles/43110-2.pdf>

Fundación Prevent. ¿Cómo evaluar puesto de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales. Recuperado de https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/93/pdf/guia_foment_fisica_2007.pdf

Gobierno de Chile. s.f. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>

Gobierno de Chile. 2020. Manual sobre las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en el teletrabajo y el trabajo a distancia. Recuperado de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/manual-sobre-las-condiciones-de-SST-en-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia.pdf>

OIT, SOFOFA & ACHS. 2013. Prevención inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales

Recuperado de <https://www.upla.cl/inclusion/wp-content/uploads/2014/10/prevencion-inclusiva-web-2013.pdf>

Randstad. s.f. Ficha de inscripción para apoyo en selección de trabajadores con discapacidad. Recuperado de <https://landing.randstad.cl/inclusion-clientes/>