



**Universidad
Andrés Bello®**

UNIVERSIDAD NACIONAL ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN DE POST – GRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN
ESCUELA DE TERAPIA OCUPACIONAL
MAGISTER EN TERAPIA OCUPACIONAL CON MENCIÓN SALUD FÍSICA

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA RED
REGIONAL DE TRABAJO COLABORATIVO
PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD, RED INCLUYE REGIÓN
METROPOLITANA**

Autores: T.O. María Soledad Orlandi Castro

T.O. Fabián Véliz Argomedo

Profesor Guía: T.O. Ángela María Díaz Gómez

Profesor Corrector: T.O. Ana Maturana Valenzuela

Santiago de Chile, 2018

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA RED REGIONAL DE TRABAJO
COLABORATIVO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, RED INCLUYE REGIÓN
METROPOLITANA**

T.O. María Soledad Orlandi Castro - T.O. Fabián Véliz Argomedo

Bajo la supervisión de la T.O. Ángela María Díaz Gómez

La presente investigación aborda la experiencia de trabajo en red de una iniciativa local de la Región Metropolitana, que ha contribuido a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

El estudio es de tipo cualitativo y el análisis de la experiencia se realiza desde la mirada de los distintos actores que principalmente son profesionales que han participado activamente en una red laboral de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, con un mínimo de 4 años de participación perteneciente a organismos públicos estatales y privados vinculados a la iniciativa, pasando por opiniones que van desde lo positivo, sus fortalezas, sus características particulares, los elementos que amenazan su permanencia en el tiempo, hasta llegar a las contribuciones y aportes que esta iniciativa ha entregado para favorecer la inclusión laboral.

A raíz de los resultados obtenidos y conclusiones de la investigación, será posible afirmar si es la estrategia de trabajo en red una modalidad de trabajo colaborativo que contribuye a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, con miras a evaluar posteriormente la implementación de iniciativas similares en otras regiones del país.

Palabras Claves: Terapia Ocupacional, Inclusión laboral, personas en situación de discapacidad, trabajo colaborativo, trabajo en red, Red Incluye.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINA
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA EN ESTUDIO	6
1.1 INTRODUCCIÓN	6
1.2 PROBLEMATIZACIÓN	7
1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	14
1.4 CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO	14
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
OBJETIVO GENERAL	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.6 PROPUESTA METODOLÓGICA	17
ENFOQUE METODOLÓGICO	17
TIPO DE INVESTIGACIÓN	18
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
POBLACIÓN SOBRE LA QUE SE EFECTUARÁ EL ESTUDIO	19
CONSIDERACIONES ÉTICAS	20
PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1 NORMATIVA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	23
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE 1966	24
DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE VIENA DE 1993	24
NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS DE 1993	25
CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 1999	25
CONVENCIÓN INTERNACIONAL POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	25
NORMATIVA NACIONAL	27
2.2 ESTUDIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE	33
2.3 DISCAPACIDAD Y TRABAJO	34
ESTIGMA, PREJUICIO, ESTEREOTIPO Y DISCRIMINACIÓN	37
2.4 CAMBIOS CONCEPTUALES DE LA TERAPIA OCUPACIONAL EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	39
2.5 MECANISMOS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	43
SISTEMA DE CUOTAS OBLIGATORIAS DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO EN IBEROAMÉRICA	44

MEDIDAS ADICIONALES PARA FACILITAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: MODALIDADES DE TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	45
2.6 HABILITACIÓN Y REHABILITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL	48
EVALUACIÓN	49
INTERVENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA	50
ORIENTACIÓN SOCIO- LABORAL	52
2.7 TRABAJO EN RED: E INCLUSIÓN LABORAL	53
2.8 RED INCLUYE	57
CAPÍTULO III: INFORMACIÓN Y RESULTADOS	60
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	60
CATEGORÍA CARACTERIZACIÓN DE LA RED LABORAL	61
CATEGORÍA FORTALEZAS DE LA RED LABORAL	62
CATEGORÍA DEBILIDADES DE LA RED LABORAL	63
CATEGORÍA APORTES DE LA RED LABORAL	65
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES GENERALES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	77

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA EN ESTUDIO

1.1 INTRODUCCIÓN

Durante los últimos 10 a 15 años, en Chile se han producido grandes avances por caminar hacia el reconocimiento de los derechos y la participación de las personas en situación de discapacidad. Dentro de estos aspectos claves, se puede destacar la incorporación de conceptos, visiones, modelos y la promulgación de leyes que buscan contribuir a la igualdad de oportunidades y derechos para las personas en situación de discapacidad.

Estos avances en la Terapia Ocupacional, resultan clave para el desarrollo de la disciplina, como también, comprender la forma en que las personas en situación de discapacidad o comunidades la interpretan, y esto incluye aspectos como la vida cotidiana, las actividades productivas y de recreación, el logro de autonomía, satisfacción vital, adecuación al entorno, desarrollo de roles, entre otras.

Asimismo, la Ocupación se comprende como "aquella faceta del empeño humano que da respuesta a las necesidades vitales de un individuo, que le permiten cumplir con las demandas sociales de su comunidad de pertenencia, así como al quehacer a través del cual el ser humano se distingue y expresa, revelando al agente del acto, y que se constituye en una forma de dar sentido a la existencia, construyendo y creando su identidad personal, cultural y social. La ocupación puede constituir un vehículo o forma de dar sentido, significado a la existencia, incidiendo, por tanto, en el bienestar psicológico y, quizá también, espiritual del ser humano" (Moruno Miralles)

De esta forma, el trabajo para las personas constituye una de las ocupaciones más significativas, entregando identidad social, seguridad y principalmente el sustento económico personal y familiar. Además, tiene un valor agregado por la sociedad, ya que provee el status social brindando a las personas sentido de pertenencia, competencia y autoeficacia en sus acciones a lo largo de su vida. Si bien el trabajo no es una actividad obligatoria, sino que cada uno es libre de optar por participar del mercado laboral. El no

formar parte activa de un trabajo, aísla socialmente, deja a las personas sin un sustento económico propio y/o para sus familias, generando dependencia de sus cuidadores, sobrecarga en los mismos y para el Estado, que debe contribuir a sostener y cubrir necesidades básicas con subsidios que claramente son insuficientes para mantenerse a sí mismo, más aún a una familia.

De esta forma, promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es un desafío que involucra a distintos actores, los intereses y necesidades de la propia persona y su familia, la sociedad civil e instituciones públicas y privadas, quienes trabajar en conjunto, para lograr la incorporación al mundo del trabajo de las personas en situación de discapacidad y su plena participación social, evitando replicar iniciativas y optimizando los esfuerzos.

La presente investigación aborda la experiencia de trabajo en red de una iniciativa local de la Región Metropolitana y analiza a partir del discurso de diferentes actores, si ésta puede ser una estrategia que responda de manera eficiente y efectiva a la problemática de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

1.2 PROBLEMATIZACIÓN

A lo largo de la historia, las personas en situación de discapacidad han sido consideradas como individuos que requieren la protección de la sociedad, evocando amparo más que respeto, olvidando así su condición de persona y la protección de sus derechos. A pesar de que los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos serían suficientes para su protección, la práctica indica que, a ciertos grupos, como las mujeres, los niños y las PesD, no se les protege ni promueve sus derechos. Del mismo modo, los 650 millones de personas en situación de discapacidad, que equivalen al 10% de la población mundial, carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Enfrentándose a un conjunto innumerable de obstáculos físicos y sociales que les impide recibir educación, conseguir empleo, tener acceso a la información, entre otros. (ONU,

2006) Principalmente, se les impide integrarse en la sociedad y ser aceptados por sus diferencias, diferencias que toda persona tiene solo por el hecho de ser persona.

Debido a esto, es que a través de los años, ha sido necesario realizar ciertos acuerdos o tratados internacionales en torno a una normativa de derechos humanos y laborales para las PesD, ajustes que hoy en día marcan la pauta para que en Chile se promuevan los derechos de las PesD, como por ejemplo:

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; Declaración y programa de acción de Viena de 1993; Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de las naciones unidas de 1993; Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999; Convención internacional por los derechos de las personas con discapacidad 2006.

Debido a las prácticas discriminatorias, las personas en situación de discapacidad tienden a vivir al margen de la sociedad y, como resultado, sus derechos no se toman en consideración. Es por esto que, algunos países ha promulgado una detallada legislación respecto a las PesD, pero la gran mayoría, no lo han hecho.

Chile adhiere a la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2006, mediante su ratificación y entrada en vigencia a partir del 28 de agosto del 2008: *“Esta Convención no crea nuevos derechos, lo que hace es expresar los derechos existentes en una forma que atiende a las necesidades y la situación de las personas con discapacidad”* (SENADIS, 2010, pág. 77).

El año 2010, en línea con la ratificación de la Convención, se promulga la ley n°20.422 que “Establece Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, que tiene como finalidad *“obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”*. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2010)

Si bien esta normativa contribuye a avanzar en lineamientos para favorecer la inclusión social, respecto a las condiciones de trabajo de las personas en situación de discapacidad, aún hay brechas importantes que salvar; según informes entregados por el Programa “Empleo para la justicia social y una globalización equitativa” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el año 2010: las personas en situación de discapacidad ingresan al mercado laboral, se desempeñan principalmente en una actividad laboral informal, siendo propensos a riesgos de abuso de diferente índole. A su vez, en América Latina, cerca del 40% de las personas en situación de discapacidad trabajan sin recibir remuneración y, en Chile, un porcentaje mayor al 70%, casi 20 puntos por encima de lo que se presenta en países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con tasas cercanas al 48% (Carriña, 2006).

En Chile, la participación laboral de personas en situación de discapacidad sigue siendo un objetivo inconcluso, siendo el concepto de “inclusión laboral” un tema que muchas personas, empresas, y fundaciones aún desconocen. La última Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC II) del año 2015, realizada por Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) revela un importante aumento de las personas en situación de discapacidad en el total de población, pasando de un 12,9% (ENDISC 2014) a un 16,7% (ENDISC 2015). Respecto de la población adulta en situación de discapacidad, la ENDISC 2015 nos muestra que el porcentaje es aún mayor, llegando al 20% la población mayor a 18 años. De acuerdo a la distribución por edad, la mayor parte de las PesD (59,3%) se encuentra en edad productiva, esto es, entre los 15 y los 64 años de edad. Respecto al trabajo, solo el 29,2% de los mayores de 15 años poseía un trabajo remunerado, siendo la mayoría hombres. Estas cifras nos presenta que, la inclusión laboral en Chile sigue siendo un debate y una problemática a nivel país, debido a la escasa información, pero sobre todo al desconocimiento que causa prejuicios, estigmas, estereotipos y discriminación positiva o negativa hacia ellos, lo que dificulta el ingreso al mundo laboral, desde el acceso a la búsqueda como a la permanencia en el puesto de trabajo.

Debido a esto, es que desde la sociedad civil organizada y/o desde organizaciones públicas o privadas de/para personas en situación de discapacidad, se van generando acciones y/o estrategias que buscan convertirse en motores para la contratación de personas en situación de discapacidad. En la misma línea, se han implementado programas de capacitación y premios o sellos que estimulan la inclusión (como el Sello Chile Inclusivo de SENADIS), pero siguen siendo acciones o gestiones aisladas sin una coordinación directa o por una lógica de flujo o acciones coordinadas entre sí.

Un elemento importante y que viene a contribuir como un avance para la promoción de la inclusión laboral, es la entrada en vigencia, en abril del año 2018, de la ley n° 21.015, que “Incentiva la inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral” y tiene como finalidad promover el acceso al trabajo tanto en el ámbito público como en el privado, a través del sistema de cuotas obligatoria, respaldada por la imposición de sanciones o por medidas alternativas compensatorias. (Biblioteca del congreso nacional, 2018, pág. 269)

Sin duda es la nueva ley de inclusión laboral un pilar para la construcción de acciones que respondan a las necesidades de las personas en situación de discapacidad, de una manera concreta y organizada. Sin embargo, es importante mencionar que la ley sólo aborda la temática de la participación laboral en el mercado laboral regular, pero no debemos olvidar que no todas las personas en situación de discapacidad pueden optar a esta modalidad de trabajo y existen quienes requieren de otras distintas modalidades de empleo tales como talleres laborales protegidos, enclaves laborales, etc, las cuales no se toman en cuenta en la actual ley de inclusión; una deuda pendiente con esta población. Por otro lado, la ley exige a las empresas contratar PesD que estén inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, emitido por la Comisión Médica Preventiva e Invalidez (COMPIN), lo cual también es una limitante al mundo laboral, puesto que no todas las PesD desean estar en el registro o no cumplen con los estándares establecidos por diversas razones.

Además, la ley no apoya al acceso a las vacantes laborales de las PesD, la ley menciona la implementación de las postulaciones a través de un portal web, al cual, no todas las PesD pueden acceder, es decir, se abren las vacantes laborales en las empresas, pero las PesD no tienen la posibilidad de acceder a estas debido a diversos motivos como acceso a la información, escasas redes de apoyo, barreras generacionales en manejo de tecnología, etc.

Por tanto, propiciar la participación laboral de las personas en situación de discapacidad en edad activa, no solo es un aporte al desarrollo personal, dentro de su desempeño ocupacional, sino una contribución al desarrollo y crecimiento conjunto como sociedad y como país. Desde aquí, toma relevancia tener conocimiento sobre qué entendemos por inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, cuáles son los procesos de los cuales se compone, qué acciones se deben emprender para favorecer y cómo podemos construir conjuntamente procesos eficientes y efectivos que faciliten el acceso al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades.

Los procesos de intermediación laboral facilitan el acceso al mercado laboral de las PesD en igualdad de condiciones y oportunidades, entregando servicios en el campo de la Intermediación Laboral entre el trabajador en situación de discapacidad y el empleo, es decir, acercar la demanda laboral de las PeSD a la oferta de empresas del sector privado y público. (SENADIS, 2011)

A través de los distintos roles de los Terapeuta Ocupacionales en el ámbito de inclusión laboral podemos encontrar que se encarga de facilitar y mejorar el desempeño de las personas en sus actividades del diario vivir, sean éstas actividades de automantenimiento, trabajo, estudios, deportes, juego o tiempo libre. Para poder realizar cualquier actividad significativa y con propósito (ocupación), la persona tiene que tener la oportunidad de participar en ella, por tanto, el terapeuta ocupacional también interviene para promover, abogar y facilitar la participación social de la persona considerando su entorno y cultura. (Mueve Salud, 2013)

Pero dado que el desafío de la inclusión laboral no es el resultado del trabajo aislado, sino que involucra a distintos actores, los intereses y necesidades de la propia persona y su familia, la sociedad civil e instituciones públicas y privadas, se hace clara la necesidad de tener que trabajar en conjunto, para lograr la incorporación al mundo del trabajo de las personas en situación de discapacidad y su plena participación social, evitando replicar iniciativas y optimizando los esfuerzos.

Nos surge entonces la inquietud como investigadores, de saber si el trabajo en red es una estrategia que contribuya realmente a aportar a la inclusión laboral, puesto existen iniciativas locales de trabajo colaborativo que se han implementado con este propósito, entendiendo que la inclusión laboral involucra la participación de múltiples actores que deben estar coordinados y alineados para el desarrollo de un trabajo con un fin común.

Una red es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio de conocimientos con los diversos integrantes posibilita el incremento de los recursos que poseen y así, la creación de alternativas novedosas para solucionar problemas o satisfacer necesidades. Cada miembro se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos. (Fundación Saldarriaga Concha, 2007)

Las redes son espacios de diálogo y coordinación en el cual se encuentran diversas organizaciones e instituciones públicas y privadas en función de un objetivo en común en un territorio determinado. Podemos comprender, que el trabajar en red es una forma de articular los compromisos y responsabilidades de todos quienes la conforman, ya sean personas, organizaciones o diversas entidades que de esta forma optimizan sus recursos profesionales, materiales, financieros en busca de este fin común. Agrupar un número importante de integrantes en la red, le dará más fuerza para negociar y representar los planteamientos comunes ante otros.

Actualmente, en la Región Metropolitana de Santiago, existe desde hace más de 10 años una iniciativa de trabajo en red, llamada “Red Incluye”, que promueve la inclusión

laboral de personas en situación de discapacidad. Es una organización de hecho, de participación voluntaria, que surge con muy pocos integrantes y hoy cuenta con más de 60 instituciones participantes. Red Incluye vincula a instituciones que trabajan con PesD a las empresas interesadas en la contratación, como también, apoya a empresas a comenzar a trabajar con PesD. Además, Red Incluye “son gestores de nuevos conocimientos y promotores de prácticas y estrategias de acción que favorezcan la inclusión laboral de PesD” (Red Incluye, 2018). Todo lo que ha realizado esta red ha sido dentro del territorio de la Región Metropolitana, la cual ha impactado en la generación de instrumentos para el Sistema Público, como por ejemplo, la implementación de protocolos de atención de PesD en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) a nivel nacional. Dentro de la región, es posible ver su correcta ejecución pero, ¿es posible que un instrumento realizado y ejecutado en la Región Metropolitana pueda ser igualmente eficaz en otras regiones del país? Dejando en claro, que Chile es un país que geográficamente es muy diferente.

Cabe preguntarse entonces, si es el trabajo en red territorial es una forma de abordar la problemática de manera más eficiente y efectiva, de modo de promover esta forma de trabajo como aquella que contribuya de manera local a resolver la problemática, resultando la conformación de redes regionales como una manera de contribuir a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a lo largo del país.

1.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a lo expuesto anteriormente y, reiterando que la Terapia Ocupacional se encarga de facilitar y mejorar el desempeño de las personas en sus actividades del diario vivir, considerando de vital importancia la participación laboral de una persona en la sociedad; y dada la experiencia de trabajo en red en la Región Metropolitana, es que nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Es la estrategia de trabajo en red implementada por la Red Incluye en la Región Metropolitana de Santiago una iniciativa que contribuye efectivamente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

1.4 CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

El trabajo constituye para las personas, la ocupación más significativa, entregando identidad social, seguridad y principalmente el sustento económico personal y familiar, además tiene un valor agregado por la sociedad, ya que provee el status social brindando a las personas de sentido de pertenencia, competencia y autoeficacia en sus acciones a lo largo de su vida. Al no participar activamente en un trabajo, las personas quedan sin un sustento económico para ellos mismos y/o para sus familias, generando dependencia en sus cuidadores, sobrecarga en los mismos y además para el Estado, que tiene que cubrir las necesidades básicas a través de pensiones, que son mínimas e insuficientes para mantenerse a sí mismo, más aún a una familia.

La habilitación o rehabilitación laboral, entonces forma parte fundamental de este proceso de inclusión, entregando las herramientas necesarias para compensar las necesidades de las personas en situación de discapacidad y las barreras físicas, pero sobre todo actitudinales del empleo donde desee incorporar.

Desde aquí, como investigadores podemos reflexionar respecto a la relevancia de tener conocimiento sobre qué es la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad

y los procesos de los cuales se compone, ya que éstos facilitan el acceso al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades, entregando servicios en el campo de la intermediación laboral, o sea entre trabajadores y futuros empleadores, acercando la demanda laboral de PesD a la oferta de las empresas.

Es en éstos procesos de intermediación laboral, la figura o rol del terapeuta ocupacional toma importancia y es determinante para que las acciones de los programas de inclusión laboral se lleven a cabo de manera satisfactoria tanto para la persona como para los empleadores. Esto se debe a que el terapeuta ocupacional cuenta con alto conocimiento en materia de discapacidad, adaptaciones o adecuaciones tanto para la persona como para un puesto laboral. Asimismo, el terapeuta ocupacional cuenta con el manejo de diversas evaluaciones que involucran a la persona y el desarrollo de sus actividades de la vida diaria básica e instrumentales, como también la importancia del descanso y sueño, la participación social, y la utilización del tiempo libre. Para que una persona pueda desempeñarse satisfactoriamente en su vida laboral, aspectos como la alimentación, vestuario, higiene, así como también, el uso de transporte y manejo del dinero, toman una vital importancia en el día a día. El trabajo con la empresa entorno a una concientización respecto a la discapacidad, como también la importancia del seguimiento laboral, son determinantes para la obtención, mantención y continuidad del trabajador en su puesto de trabajo.

Es claro que promover y fortalecer el trabajo de los equipos involucrados en los procesos de intermediación laboral es necesario para garantizar que el colectivo en situación de discapacidad acceda al mercado laboral de manera sostenida, productiva y satisfactoria para todas las partes, pero no tenemos claro si la mancomunidad de equipos diversos, de organizaciones distintas y que pueden aliarse con un propósito común puede aportar aún más a la anhelada inclusión.

Es necesario entonces conocer en detalle la iniciativa existente de trabajo en red regional, describir su quehacer y analizar la contribución que ha hecho a la temática, de

modo de consensuar si una red regional de trabajo colaborativo es una respuesta constructiva a la problemática.

Esta investigación apunta a describir la experiencia y desarrollo de una iniciativa de trabajo en red, Red Incluye, que se ha ido desarrollando en la Región Metropolitana, de manera de identificar sus principales elementos, como fortalezas y/o debilidades, las contribuciones que ha hecho al tema y cómo ello ha contribuido (o no) a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de la región, con miras a evaluar si la estrategia puede ser un modelo replicable en otras zonas de nuestro país, y asimismo favoreciendo, el desempeño de otros terapeutas ocupacionales en regiones cumpliendo el rol de intermediario y gestor en redes.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, este trabajo considera los siguientes como objetivo general y objetivos específicos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar el funcionamiento de la red de trabajo colaborativo para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de la Región Metropolitana, Red Incluye Región Metropolitana

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Describir las principales características que dan forma a la Red Incluye Región Metropolitana
- b) Conocer las fortalezas y oportunidades que ofrece a sus miembros la participación en la Red Incluye Región Metropolitana

- c) Identificar las debilidades y amenazas que enfrenta el funcionamiento de la Red Incluye Región Metropolitana, para su permanencia en el tiempo.
- d) Detallar la contribución de la Red Incluye Región Metropolitana a la inclusión laboral de PesD

1.6 PROPUESTA METODOLÓGICA

ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente investigación es de tipo cualitativa, la cual tiene como característica principal “referirse a sucesos complejos que tratan de ser descritos en su totalidad, en su medio natural.” (Rodríguez Gómez Gregorio y otros, 1996), y en este caso, de acuerdo a los objetivos de la investigación, se pretende conocer en profundidad el funcionamiento de una red de trabajo colaborativo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Región Metropolitana, ahondando en sus características, fortalezas, experiencias y aportes, así como también conociendo de sus debilidades y las amenazas que el entorno presenta para su permanencia en el tiempo.

Así mismo, este tipo de metodología según Taylor & Bogdan (1987) está destinada a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace, en este caso realizando el contraste de los datos recabados en el Marco Teórico y los que nos entreguen los entrevistados. La investigación cualitativa es observable, lo que quiere decir, que a los investigadores nos permite desarrollar conceptos, intelecciones y comprensiones, no solo recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.

En los estudios cualitativos, como investigadores seguimos un diseño de investigación flexible, comenzando a realizar este proyecto con interrogantes vagamente formuladas, además este tipo de enfoque nos permite interactuar con los entrevistados de forma natural y no de forma instructiva, tratando de comprender las diversas situaciones que se

desarrollan en su escenario natural. Las entrevistas seguirán un modelo de conversación normal y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Intentando controlar o reducir al mínimo los efectos sobre las personas entrevistadas, o por lo menos, entenderlos a la hora de interpretar los datos recabados.

También, esta metodología considera en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos y éste precisamente fue el tipo de estudio, ya que recolectamos información sin cambiar el entorno, no existiendo manipulación, donde se describen los datos recopilados de manera en que los investigadores no interpretan la visión del sujeto ni la conceptualizan; sino más bien comprendiendo detalladamente el contexto, los significados de los acontecimientos y escenas importantes para los involucrados. (Taylor & Bogdan, 1987)

La investigación es también de tipo transversal, ya que está centrada en una muestra específica, establecida por los investigadores en base a los criterios de inclusión, donde los resultados que se obtengan corresponden solamente al grupo compuesto por la muestra.

Para este tipo de estudio, estos métodos son los apropiados para poder llevar a cabo el análisis de los resultados, porque en él se describirán las percepciones del funcionamiento de la red regional para así dar respuesta a nuestra pregunta de investigación.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo descriptiva, definida como “Aquellas que describen una situación determinada, realizando caracterizaciones del fenómeno estudiado de acuerdo con la finalidad expresada en los objetivos de la investigación.” (Cisterna, 2007).

La descripción de las diferentes características y aristas que presenta la red para la inclusión laboral se realiza desde los propios actores participantes e involucrados. Los resultados del análisis de la información contribuyen entonces a elaborar una visión de

que aúna criterios, definiciones, proyecciones y aportes, construyendo un panorama claro de lo que es y cómo aporta una red para la inclusión laboral en la región.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación se realiza a través de entrevistas semi estructuradas, recogiendo información directamente de los propios actores, sin que exista manipulación por parte del investigador.

En la investigación se verá reflejada la aplicación de cinco entrevistas semi-estructuradas, lo que permite llevar a cabo una investigación flexible, la cual surge de interrogantes remotamente formuladas, y que fueron tomando forma y coherencia hasta llegar hacer un número aproximado de 20 preguntas en su mayoría abiertas, que permiten seguir una conversación lo más fluida posible, siguiendo un patrón de preguntas y respuestas, intentando no deducir, anticipar o concluir lo expresado por los entrevistados/as, sino más bien tratando de comprender sus percepciones que son influidas por su contexto personal, laboral, a nivel local y de país.

POBLACIÓN SOBRE LA QUE SE EFECTUARÁ EL ESTUDIO

El estudio se efectuará específicamente en la Región Metropolitana en diversas comunas según corresponda al lugar de residencia o espacio laboral de cada entrevistado. La muestra de esta investigación, cuenta con la participación de una empresas del sector privado que ha realizado o realiza inclusión laboral de personas en situación de discapacidad durante el presente año, y que en sus procesos de inclusión laboral han interactuado con la red laboral de la Región Metropolitana.

Por otro lado, también contamos con la colaboración de dos profesionales que participan activamente en una red laboral de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, con un mínimo de 4 años de participación.

Finalmente, se cuenta con la participación de dos profesionales de organismos públicos estatales, que vincula su quehacer a la inclusión laboral de PesD

Criterios de suspensión o exclusión:

- Experiencia menor a 4 años en temáticas de inclusión laboral de PesD.
- No poder entrevistarlos luego de 3 intentos de coordinación.
- No contar con su consentimiento e interés de participar.

Para referirnos a las empresas y los profesionales, ya que la información entregada es confidencial, se utilizarán Empresa (E1), Profesional Red 1 (PR1), Profesional Red 2 (PR2), Profesional Estado 1 (PE1), Profesional Estado 2 (PE2).

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La participación de los entrevistados en esta investigación no significó para ellos ningún riesgo físico ni moral. Al momento de realizar la entrevista se les comunicó que la información recopilada sería confidencial, por lo que se mantendrán en reserva sus nombres particulares y empresariales. Solo se describe la información necesaria para dar cuenta de los resultados precisos para nuestra investigación. Además, firmaron un consentimiento informado que no poseía ninguno de sus datos, solamente la fecha y su firma; donde señalaban que participaban de manera voluntaria en la ejecución de la investigación, quedando en libertad de poder desistir de la entrevista cuando ellos estimen conveniente, en caso de no cumplir con alguno de estos requisitos.

PLAN DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para la recolección de datos se utilizó una entrevista semi-estructurada. Según Hernández (2003, pág. 455) las define basadas en una guía de asuntos o preguntas abiertas y donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador.

Para este estudio se utilizará como estrategia el análisis de contenidos, ya que no solo pretendemos analizar el estilo del texto, sino las ideas expresadas en él, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intentaremos inferir para posteriormente poder analizar.

Según Bardin (1986) el análisis de contenido es un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina como *discursos* extremadamente diversificados. El factor común de estas técnicas múltiples y multiplicadas es una hermenéutica controlada, basada en la deducción: la *inferencia*. En tanto que esfuerzo de interpretación, el análisis de contenido se mueve entre dos polos, el del rigor de la objetividad y el de la fecundidad de la subjetividad. Disculpa y acredita en el Investigador esa atracción por lo oculto, lo latente, lo no aparente, lo potencial inédito, lo «no dicho», encerrado en todo mensaje. Por lo tanto, nos permite poder complementar las frases o citas de los entrevistados/as con lo que ellos transmiten, lo observable y lo que expresen a través de la comunicación no verbal.

Para llevar a cabo el análisis de los contenidos se han propuesto cuatro categorías de análisis de la información, las cuales responden a los objetivos específicos de esta investigación. Además se dejará espacio para analizar nuevas categorías que emerjan de la información recopilada y/o del análisis de la información y que no se enmarquen dentro de las categorías establecidas.

Las categorías de análisis son:

- A. **Categoría caracterización de la red laboral:** A través de esta categoría de análisis se busca identificar a partir de la opinión de los actores relevantes, cuáles son las principales cualidades que presenta la red en estudio, determinando el nivel de conocimiento que tienen dichos actores de qué es, cómo funciona y cuales son las características principales de esta iniciativa de trabajo colaborativo. A partir de ello se espera poder describir “qué es esta red” y “cuál es el nivel de conocimiento que los actores clave tienen de ella” relevando los

aspectos principales de su funcionamiento y quehacer, que son los elementos que dan cuenta del rol que ha tomado la red como forma de abordar la problemática de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

- B. **Categoría fortalezas de la red laboral:** A través de esta categoría de análisis se pretende ahondar en los motivos por los cuales la red ha perdurado en el tiempo, el interés que genera en sus miembros y los beneficios/aportes que quienes participan visualizan como oportunidades y que los hacen mantenerse activos como parte de la iniciativa.
- C. **Categoría debilidades de la red laboral:** A través de esta categoría de análisis se espera poder identificar a partir del relato de los entrevistados, cuáles son los puntos débiles, los aspectos que corren riesgo de perdurar en el tiempo y las amenazas que el ambiente le presenta a la red laboral para tener continuidad.
- D. **Categoría aportes de la red laboral:** Esta categoría nos permite detallar cuáles han sido los aportes concretos que la red laboral ha realizado a lo largo de su desarrollo y trayectoria. Los aportes de la red son reflejo del impacto que su trabajo representa en el abordaje de las problemáticas ligadas a la inclusión laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 NORMATIVA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

En el año 1948 las Naciones Unidas promulgaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la cual contiene 30 artículos y hace explícito el derecho de los hombres a la vida, a la no discriminación, al empleo, a la educación, a la familia, a la justicia. La Organización de las Naciones Unidas comprende los derechos humanos como “el reconocimiento de la dignidad inalienable de los seres humanos; en donde todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el instrumento más importante de normativas generales de la ONU; es por ello, que dos de sus artículos tienen aplicabilidad práctica en el ámbito de la discapacidad. El artículo n°1 declara “el principio de igualdad en los seres humanos con prohibición de todo tipo de discriminación” y, el artículo n°23 en sus cuatro puntos indica que “toda persona tiene derecho al trabajo, de libre elección, con condiciones equitativas de remuneración por el trabajo que desarrolla y que le asegure condiciones igualitarias”. (Organización de las Naciones Unidas, 1948)

Actualmente a nivel internacional existen instrumentos emanados de organizaciones internacionales, y en específico aquellos que se relacionan con la inclusión laboral de PesD.

Según Andrea Zondek Darmstadter (2015) en su manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad, entre las distintas organizaciones a nivel nacional e internacional que promueven la inclusión laboral efectiva podemos encontrar: la ONU, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

de 1993, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE 1966

En este Pacto se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. Como parte del tercer apartado, encontramos cuatro artículos que favorecen la inclusión laboral de persona en situación de discapacidad; ya que plantea en su artículo N° 6 el Derecho al Trabajo, en el N° 7 habla de Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias, en el N° 9 se refiere al Derecho a la Seguridad Social con el fin de lograr la integración social y normalización de las persona en situación de discapacidad, en el N° 12, al Derecho a la Salud Física y Mental. (Naciones Unidas, 1996)

DECLARACIÓN Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE VIENA DE 1993

La Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, hace referencia al activo ejercicio de la ciudadanía y de la promoción y protección de los derechos humanos. En el párrafo 33 de la sección I encontramos que: “La educación debe fomentar la comprensión, la tolerancia, la paz y las relaciones de amistad entre las naciones y entre los grupos raciales o religiosos y apoyar el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas encaminadas al logro de esos objetivos. Con esto se evidencia que se debe educar y difundir la información adecuada sobre los derechos de las personas; ya sea de manera práctica y/o teórica para desempeñar el rol fundamental de promover los derechos de las personas sin distinción alguna. Además la falta de recursos y las inadecuaciones institucionales pueden impedir el inmediato logro de estos objetivos”. (Naciones Unidas, 2013, pág. 19)

En la segunda parte de esta declaración, el párrafo 63 habla sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y reafirma: “que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que refiere que todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. La Conferencia pide a los gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a estos y otros derechos de las personas discapacitadas”. (Naciones Unidas, 2013, pág. 46).

NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS DE 1993

Estas Normas obligan a los Estados Parte a garantizar la plena participación social de las personas en situación de discapacidad, en las mismas condiciones que la población general. En lo que refiere a inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, en su artículo n°7 señala que tanto en las zonas rurales como urbanas debe existir igualdad de oportunidades en la obtención de un empleo productivo y remunerado, en tanto ejercicio de los derechos humanos. Señala además que las disposiciones legislativas y reglamentarias específicas laborales no deben generar discriminación. Los Estados deben generar estrategias para el apoyo activo hacia las personas en situación de discapacidad; también estimular a los empleadores para que realicen ajustes que permitan la incorporación de las PesD. (Naciones Unidas, 1993, pág. 19)

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 1999

Esta Convención guía a los Estados Parte para elaborar o modificar las políticas públicas, con el fin de orientarlas a favorecer la plena integración e inclusión social de las personas en situación de discapacidad, desde una perspectiva de derechos humanos que prevenga y elimine cualquier forma de discriminación. Conjuntamente, tiene en cuenta todos los instrumentos internacionales relativos a discapacidad emanados con

anterioridad, y señala que los Estados Parte deben garantizar la participación laboral de las PesD, eliminando todo tipo de discriminación por esta causa. (Zondek, 2015)

CONVENCIÓN INTERNACIONAL POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención es un texto suscrito por las Naciones Unidas a fines de 2006. En nuestro país se ratificó el 29 de julio de 2008 junto al Protocolo Facultativo, como cuerpo normativo y operativo que rige para todos los países adherentes. Esto obliga al Estado Chileno a cumplir de manera progresiva con todo el articulado de la Convención.

De esta manera la Convención promueve la no discriminación y presenta en su artículo n°3 los siguientes principios generales:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
- b) La no discriminación;*
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*
- e) La igualdad de oportunidades;*
- f) La accesibilidad;*
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;*
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. (ONU, 2006, pág. 5)*

Para garantizar el goce pleno de los derechos a las PesD, la Convención también presenta en el artículo n°5: “igualdad y no discriminación dentro de sus puntos que todas

las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad; con el fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación; de esta manera no se considerarán discriminatorias las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de las personas en situación de discapacidad”. (ONU, 2006, pág. 8)

En materia de inclusión laboral el derecho al trabajo está consignado en la "Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad", donde podemos tomar como ejemplo alguna de las expresiones vertidas dentro del artículo n° 27 llamado “trabajo y empleo, el cual refiere que los Estados Partes reconocen el derecho de trabajar que presentan las personas con discapacidad de manera igualitaria a los demás, con esto se logra tener la oportunidad de tener un trabajo de libre elección o aceptado en un mercado y en un entorno favorable para desempeñarse; en el caso de las personas que adquieran algún tipo de discapacidad durante la realización de su trabajo se adoptarán las medidas necesarias para su óptima reinserción laboral”. (ONU, 2006, pág. 22)

NORMATIVA NACIONAL

Durante el gobierno del Presidente Patricio Aylwin, en Enero de 1994, se promulgó la Ley n° 19.284, la cual establecía normas que tenían por objetivo establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas en situación de discapacidad en la sociedad, velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas. La promulgación de esta ley se relaciona de manera directa con la aprobación de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, donde ambas tienen como fin “garantizar la plena participación social de las personas en situación de discapacidad, en las mismas condiciones que la población general”.

Con esta ley se asigna por primera vez recursos del Estado, creando el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), el cual tenía como misión “contribuir a hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de

protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética”. (Biblioteca del Congreso Nacional, 1994)

FONADIS buscaba contribuir con el financiamiento de proyectos y ayudas técnicas, lo que fue incentivando el desarrollo de iniciativas innovadoras. De este modo, en el año 1992, se une el Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), organismo que apoya la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Durante el transcurso de 1999 se aprobó la Política Nacional de Discapacidad, instrumento que entrega los principales lineamientos que guían el accionar gubernamental sobre discapacidad.

En el año 2004, se estableció el primer Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC I), lo que generó un avance en el estudio cuantificable respecto a personas en situación de discapacidad en Chile. (Biblioteca del Congreso Nacional, 1994)

Cabe destacar, que Chile es uno de los primeros países en Latinoamérica en suscribir la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A partir del año 2005, se inicia el proyecto para modificar la ley n° 19.284, ley que se logra sustituir el 3 de Febrero 2010 por la promulgación de la ley n° 20.422, bajo el gobierno del Presidente Sebastián Piñera. Ley que “Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”. Esta ley señala que deberán cumplirse los principios de: *Vida independiente, Accesibilidad universal, Diseño Universal, Intersectorialidad y Participación y Diálogo Social* (Biblioteca del Congreso Nacional, 2010, pág. 10)

La ley n° 20.422 cuenta con cinco artículos atinentes al ámbito laboral que hacen referencia en diferentes temáticas tales como, capacitación, inserción laboral, selección y contratación:

- Artículo 43: El Estado deberá promover y aplicar medidas que favorezcan la inclusión laboral y la no discriminación laboral; además deberá fomentar y difundir prácticas laborales, promoviendo la creación de tecnologías, donde se ejecuten programas que favorezcan el acceso al empleo. (Biblioteca del congreso nacional, 2010, pág. 60).
- Artículo 44: El Estado desarrollará planes, programas y gestionar incentivos, que tendrán por finalidad favorecer la inserción laboral. (Biblioteca del congreso nacional, 2010, pág. 60).
- Artículo 45: Refiere que en los procesos de selección de personal de los órganos de la administración del Estado se realicen en igualdad de condiciones, en el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales, deberán considerar dentro de sus funcionarios PesD. (Biblioteca del congreso nacional, 2010, pág. 61)
- Artículo 46: Se generarán programas de capacitación laboral además se contará con profesional a cargo de la evaluación de sus capacidades reales, la educación efectivamente recibida y sus intereses. (Biblioteca del congreso nacional, 2010, pág. 62)
- Artículo 47: Indica que las PesD no tengan límite de edad para celebrar el contrato de aprendizaje que contempla el artículo 78 del Código del Trabajo. (Biblioteca del congreso nacional, 2010, pág. 62)

La ley n° 20.422 ha promovido y fomentado el empleo de PesD, cambiando la mirada e incorporando paulatinamente la perspectiva del derecho al trabajo. Debido a esta ley se han generado diferentes acciones, entre ellas se destacan: el fomento de la capacitación inclusiva por parte de SENCE en su Programa +Capaz, el fomento de la intermediación laboral por parte de los organismos ejecutores de capacitación, fortalecimiento del trabajo y equipos de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) en su

rol de intermediarios para toda la comunidad en busca de trabajo; programas impulsados por FOSIS para promover la capacitación y el trabajo independiente de PesD, entre otros.

A pesar de estos esfuerzos, la participación laboral de PesD sigue siendo baja demostrando en los resultados de la ENDISC II, 2015. Aunque los abordajes para lograr avanzar en la igual en el empleo son múltiples: Servicios públicos y privados de colocación, formación, subvención a la contratación, aún se debe implementar una medida positiva como ha sido la introducción de cuotas o cupos.

Debido a lo anterior, el 15 de Junio del 2017 bajo el gobierno de la Presidente Michelle Bachelet, se publica en el Diario Oficial la Ley n° 21.015, que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, la que entra en vigencia el 1 de abril 2018. Esta ley que modifica ciertos aspectos de la ley 20.422 y tiene como finalidad promover el acceso al trabajo tanto en el ámbito público como en el privado a través del sistema de cuotas obligatoria, respaldada por la imposición de sanciones o por medidas alternativas compensatorias.

Ley 21015, que promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Dentro de las especificaciones principales que aborda esta ley están:

- Empresas privadas y organismos de la administración del Estado, con una dotación de 100 ó más funcionarios y/o trabajadores, deberán contratar al menos el 1% de personas en situación de discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
- Se prohíbe todo acto de discriminación arbitraria por motivos de discapacidad en el trabajo.
- Las empresas no podrán pagar un sueldo menor al ingreso mínimo a las personas en situación de discapacidad mental, eliminando la discriminación salarial. Con

esta disposición, se elimina el artículo 16 de la Ley 18.600, que permitía celebrar contratos de trabajo para personas en situación de discapacidad mental con libertad de convenir de mutuo acuerdo el monto de la remuneración, pudiendo incluso ser menor al ingreso mínimo establecido por el Estado, suponiendo una grave vulneración a los derechos de las PesD.

- Se establece en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas en situación de discapacidad. Modificando el artículo 47 de la Ley 20.422, la cual daba libertad de edad para celebrar estos contratos.
- Las personas en situación de discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado. (Biblioteca del congreso nacional, 2018, pág. 269).

El reglamento de esta ley refuerza que el grupo objetivo que puede ser considerado para el cumplimiento de la cuota del 1% obligatoria son las PesD que cuentan con “la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley n° 20.422”, por tanto deben poseer su certificación del registro nacional de discapacidad o, pueden ser personas asignatarias de pensión de invalidez, “lo que se entiende como aquella que sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen de previsión, a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente en su capacidad de trabajo”. (Diario Oficial de la República de Chile, 2018)

Las empresa deberán informar en el mes de enero de cada año a la inspección del trabajo, el número de trabajadores en situación de discapacidad que deberán ser contratados por la empresa más los contratos vigentes de personas en situación de discapacidad.

Toda empresa desde 100 trabajadores se encuentra obligada a cumplir con la ley, solo se consideran razones fundadas para adoptar una medida subsidiaria, declarar que: no se puede cumplir la cuota debido a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa

o, la falta de postulantes a la oferta laboral. Para dar cuenta que las funciones no son posibles de desarrollar por ninguna PesD, la empresa deberá informar fundadamente a la dirección del trabajo esta situación. Para que la empresa utilice la segunda razón fundada, que hace mención a la falta de candidatos para el cargo vacante, la empresa deberá verificar que publicó su oferta de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), o cualquier otro medio, sistema, o plataforma, de acceso público de información e intermediación laboral y no recibió postulaciones que cumplan con los requerimientos. (ORD. N°4137/101, Departamento Jurídico, Unidad de Dictámenes e informes de derecho, 2017).

Las alternativas que una empresa puede adoptar para subsidiar el impedimento a la contratación corresponden solo a: la celebración de contratos con empresas que tengan a su vez personas en situación de discapacidad contratadas, por ejemplo, empresas de servicio; o generar donaciones en dinero a programas o proyectos de asociaciones, corporaciones o fundaciones que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad de acuerdo a lo reglamentado por la ley 19.885. (ORD. N°4137/101, Departamento Jurídico, Unidad de Dictámenes e informes de derecho, 2017).

Respecto al reglamento del sector público, las instituciones públicas podrán excusarse de la obligación de contratación del 1% aludiendo las mismas dos razones fundadas ya referidas para las empresas privadas, pero además, estas instituciones pueden referir que no cuentan con cupos disponibles en la dotación de personal, puesto que la dotación máxima está señalada anualmente en la ley de presupuestos para la respectiva institución y no puede ser modificada a discreción por el director o autoridad superior, viéndose imposibilitados de contratar tener un mayor número de personas para cumplir. Cabe destacar, que en este caso las razones fundadas permiten excusarse del cumplimiento de la ley no habiendo medidas subsidiarias que las instituciones públicas deban asumir en reemplazo. (ORD. N°4137/101, Departamento Jurídico, Unidad de Dictámenes e informes de derecho, 2017).

2.2 ESTUDIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE

El año 2004, el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), actual Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) realizaron el Primer “Estudio Nacional de la Discapacidad” (ENDISC I), constituyendo la primera investigación destinada a conocer las cifras de discapacidad en el país. Antes de este estudio, se manejaban datos aproximados entregados por la OMS a nivel mundial, mediante una aproximación cuantitativa basada en el modelo actual de discapacidad, que se expone más adelante.

Algunos de los principales resultados del estudio fueron que un 12,9% del total de la población nacional, presentaba algún tipo de discapacidad en diferentes grados. De acuerdo a la distribución por edad, la mayor parte de las PesD (59,3%) se encuentra en edad productiva, esto es, entre los 15 y los 64 años de edad. Respecto al trabajo y las PesD, solo el 29,2% de los mayores de 15 años poseía un trabajo remunerado, siendo la mayoría hombres. Esta exclusión del mundo laboral, tal como lo señala el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, tiene asociadas otras dificultades sociales, ya que la mayoría de las PesD que no realizan trabajo remunerado, dice tener dificultades para relacionarse con los demás, aspecto que disminuye entre quienes sí realizan trabajo remunerado. El 55,5% de las PesD que trabajaba men problemas de audición. (Zondek, 2015)

El año 2015, se realiza el segundo “Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II), que tiene como objetivo determinar la cantidad de personas que viven en situación de discapacidad y sus características a nivel nacional, urbano, rural y regional, identificando las principales brechas de acceso a diferentes servicios. (SENADIS, Encuesta Nacional de Discapacidad, 2015)

La ENDISC II da cuenta que la población total de personas en situación de discapacidad mayores de 18 años alcanza el 20% en Chile, de éstas el 56% de PesD leve a moderada y el 24,3% PesD severa participa en el mercado laboral. El ingreso mensual promedio de

PesD leve a moderada alcanzaría \$303.820, mientras que las PesD severa reciben un ingreso promedio mensual de \$259.583 (cifras a Julio de 2015).

De acuerdo a la ENDISC II, las personas que mantienen un contrato a plazo indefinido alcanzan un 73,9% y, con contrato a plazo fijo un 26,1%. Cabe destacar que del total de las PesD las que presentan mayor contratación son aquellas que poseen alguna discapacidad de origen físico, alcanzando estas un 40% de la población. Sin embargo, si nos enfocamos en las personas que presentan trastornos mentales y del comportamiento sólo un 7,1% de la población logra ser contratado, considerando que éstas son el 59% de la población total de PesD, por lo que el porcentaje de contratación es mínimo.

2.3 DISCAPACIDAD Y TRABAJO

En Chile uno de los grupos sociales vulnerables son las personas en situación de discapacidad, expresada en situaciones de exclusión y falta de oportunidades, generando importantes brechas de acceso a prevención, rehabilitación, educación, transporte, comunicación, espacios físicos y trabajo.

Para comprender el concepto de discapacidad, tenemos que reconocer que es un concepto que evoluciona y, que resulta de la interacción entre las personas y las barreras presentes en la actitud y el entorno que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, 2006, pág. 2)

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) desarrolla un lenguaje unificado y estandarizado como marco conceptual de la descripción de salud, sus estados relacionados y componentes; proporciona un modelo para el funcionamiento humano y sus restricciones, integrando las diferentes dimensiones del funcionamiento bajo un enfoque biopsicosocial. Entendiendo así, que el funcionamiento de un individuo en un dominio específico, se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores contextuales

(factores ambientales y personales). Estos elementos interaccionan dinámicamente, de forma que cada uno de ellos tienen el potencial de modificar a los otros, no necesariamente en una relación recíproca predecible. Lo anterior, revela que la CIF es válida para todas las personas no estando solo vinculada a las deficiencias, teniendo por ello aplicación universal “discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”. (OMS, 2011)

La sociología, por su parte, se ha aproximado al concepto de la discapacidad desde el modelo social, cobrando énfasis en la definición que señala Brogna P. (2006) “la discapacidad no es una condición a curar, a completar o reparar: es una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo). La discapacidad toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea”. Haciendo referencia que el contexto de las personas en situación de discapacidad quedaría configurado por un entorno discapacitante, no obstante, sus relaciones con dicho entorno podrían cambiarlo en la medida que se articulan las acciones favorables para ello.

Lo anterior ha implicado la generación de un debate y transición conceptual de la discapacidad, donde la denominación ha evolucionado desde “lisiados”, “minusválidos”, “discapacitados”, todos conceptos que aludían a la enfermedad o situación de salud como foco. Actualmente se considera como foco central la persona, cambiando la denominación a “personas en situación de discapacidad”, “considerando la discapacidad como una construcción simbólica, una representación de roles socialmente construida en el marco de cuidado y dependencia”. Al no ser considerada una condición de las personas es que se plantea como una situación contextual. “De esta manera, una situación de discapacidad se basa en la presencia de limitaciones en las actividades y restricciones en la participación de los sujetos en sus entornos sociales. Esto implica ubicar a la persona como un sujeto puesto en el mundo de forma activa, que ve limitada su plena inclusión social y efectiva participación social”. (SENADIS, 2014)

Respecto al trabajo, actualmente se plantea “cómo la actividad con fines de producción o recompensa o aquella que sin ser asalariada contribuye a la subsistencia y producción. Generalmente se encuentra limitado por tiempo y espacio” (Hopkins, H. y Smith, H. 1998). Trujillo A. (2002) señala que son “aquellas actividades productivas, remuneradas o no remuneradas, cuya realización por parte de la persona no es opcional, sino que exige de ella cumplimiento de tiempos y normas de ejecución, y que se distingue por su contribución a sí mismo, a otros seres humanos y al progreso social”.

El trabajo constituye uno de los principales elementos de participación social de las personas, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía. (SENADIS, 2014)

De acuerdo a lo anterior, es que el trabajo se establece como eje del desempeño ocupacional, se asume que “el fin último de los programas de Terapia Ocupacional es la permanencia, incorporación o reincorporación de las personas al empleo remunerado o al trabajo con fines útiles y de servicio”. (Trujillo A., 2002)

Perspectivas como la sociológica, distinguen el trabajo especialmente por sus fines y su utilidad, y es considerado “común denominador y condición de toda vida humana en sociedad”. A partir de este enfoque, se ve al trabajo como actividad humana socializante, dada la naturaleza social del ser humano, ocupado esencialmente del trabajo en diversidad de contextos, y niveles de desarrollo y evolución en la estructura económica de las sociedades. (Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 2003)

ESTIGMA, PREJUICIO, ESTEREOTIPO Y DISCRIMINACIÓN

Referirse a personas en situación de discapacidad trae consigo una fuerte carga emocional, ideas y/o creencias que se cristalizan en acciones al momento de contratar, por la falta de conocimiento, la forma de relacionarse o simplemente el no conocer las capacidades de la persona genera una enorme brecha en materia de inclusión laboral.

De acuerdo al estudio realizado por la OIT, “Factores para la inclusión laboral para personas con discapacidad”, señala que la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse y, el prejuicio que tienen la mayoría de las empresas frente a la discapacidad, es aún más determinante que la experiencia y las capacidades que poseen las personas; el equivocarse en el trato o perder recursos invertidos en la inclusión de personas en situación de discapacidad son los principales factores que determinan la exclusión de éstas, esto aumenta si se refiere a discapacidad de tipo mental. (OIT, 2013)

Lo anterior hace referencia a que muchas empresas no contratan a personas en situación de discapacidad por el estigma, el estereotipo (componente cognitivo), el prejuicio (componente emocional) y la discriminación (componente conductual) asociado a esta población.

Goffman (1989, pág. 13) señala que el estigma es *un atributo especial que produce en los demás un descrédito amplio*, donde las personas son estigmatizadas debido a estereotipos sociales, existiendo tres tipos:

- En primer lugar, las *abominaciones del cuerpo*, que están compuestas por distintas deformidades del cuerpo.
- Luego los *defectos del carácter del individuo*, que son percibidos como la *ausencia de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas o falsas o deshonestidad*.

- Por último, se encuentran *estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptible de ser transmitido por herencia y contaminado por igual a todos los miembros de una familia.* (Goffman, 1989, pág. 14)

Los prejuicios son los que finalmente determinan las expectativas que se generan sobre las PesD y perjudican su participación social y laboral.

El Estado debe ser el encargado de difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, así como de crear incentivos que favorezcan la contratación de PesD en empleos permanentes. La ausencia de éstos y el bajo nivel de recursos asignado por el Estado, impiden una efectiva participación e inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral. Además el ingreso de PesD al servicio privado se ve obstaculizado por barreras de diversa índole, principalmente por barreras actitudinales. Ésta se fundamenta en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las PesD. Existiendo tres tipos de discriminación:

- *Discriminación positiva: que corresponde a la acción de sobreprotección por parte de la familia y/o sociedad.*
- *Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.*
- *Discriminación sistemática: Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona.* (Acción RSE, 2005, págs. 13-14)

Por lo tanto, al valorar las diferencias que todos tenemos como seres únicos e irrepetibles y considerando nuestras cualidades, fortalezas y habilidades es que se deberían seleccionar y contratar a las personas que cumplen con dichos requisitos laborales, sin políticas empresariales que coloquen en ventaja o desventaja a los sujetos.

Según lo que indica Goffman (1989), es la sociedad la que genera el status social de las personas en donde se incluyen los atributos personales, como la honestidad y atributos

estructurales como lo es la ocupación, esta última es fundamental para nuestra disciplina, ya que es nuestra principal herramienta de intervención en Terapia Ocupacional, en este caso, considerando como actividad significativa, con sentido y propósito para la persona, el trabajo.

2.4 CAMBIOS CONCEPTUALES DE LA TERAPIA OCUPACIONAL EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Los inicios de la Terapia Ocupacional en Chile remontan al año 1963, cuando en la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se creó un curso experimental de Terapia Ocupacional, en un comienzo con un paradigma positivista a cargo de la Terapeuta ocupacional Hilary Schlessinger, quién era la encargada de organizar un taller de evaluación y entrenamiento laboral para personas en situación de discapacidad física. La carrera se creó debido a un convenio firmado con la Oficina Panamericana de la Salud (OPS), posteriormente en el año 1967 se conforma la Asociación Nacional de Terapeutas Ocupacionales (ANTOCH); época en la cual la perspectiva se torna mecanicista; los terapeutas comenzaron a desarrollar funciones ajenas, no propias de la disciplina, funciones lejanas y distantes a la relación con las personas, la idea aparentemente de control era evitar el contacto y las relaciones con los usuarios por parte del dispositivo; (Herrera Sandoval & Valderrama Nuñez, 2013) debido a esto la Terapia Ocupacional sufre un cambio sobre la comprensión del sujeto y la intervención bajo una mirada productiva con el fin de favorecer la economía del país, por lo tanto al mercado y no al sujeto como foco (neoliberalismo).

Debido a la caída del gasto público, social y la disminución del sector privado, el 11 de Septiembre de 1973 se produce el golpe de Estado, resultando la carrera de Terapia Ocupacional sumamente afectada, donde el poder del Estado transforma, reprime y silencia a la disciplina; es por ello que se producen discontinuidades en la historia de la Terapia Ocupacional en Chile, a los egresados de Terapia Ocupacional se les asignaban

puestos de trabajo donde se reprimía su labor, luego de esto se cerraron puestos de trabajo y no se volvieron a abrir, con el fundamento de que una vez estabilizado el país se podría reestudiar las necesidades de estos profesionales. (Herrera y Valderrama, 2013)

Terminado el golpe de Estado y al pasar los años, en la carrera se busca lograr una “integración” de las PesD a una fuente laboral, a una cadena fordista, de producción, devolviéndolos a la fuerza de trabajo, ofreciendo un rol mucho más productivo y específico, acorde a las habilidades logradas producto del saber industrial como corte/confección, telar, marroquinería, carpintería, etc. Desde aquí es cómo va tomando relevancia lo laboral, productivo, el trabajo en sí, como una forma de rehabilitar y a su vez de contribuir a la sociedad desde la población potencialmente productiva.

Luego se comienza a comprender y a considerar que “el trabajo como hábito en la existencia de la persona, que determina no solo su estilo de vida, sino también su satisfacción y estatus social”. (Neustadt, 1940) Esta definición amplía el concepto base de trabajo, involucrando ahora componentes personales (motivacionales, comportamentales), así como sociales, superando claramente las restricciones que en estos aspectos presenta el modelo médico.

En este contexto, las PesD han sido parte de un proceso progresivo, pero insuficiente de inclusión en condiciones de equivalencia con sus pares desde la última parte del siglo XX. El enfoque de Derechos Humanos post convencional, hace que la inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad se vuelva el objetivo central de toda política pública, tanto a nivel local como nacional. Por supuesto, dentro de las PesD es la dimensión laboral. (Fundación Nacional de Discapacitados, 2016)

Actualmente, se plantea el trabajo como “la actividad con fines de producción o recompensa o aquella que sin ser asalariada contribuye a la subsistencia y producción. Generalmente se encuentra limitado por tiempo y espacio” (Hopkins, H., Smith, H., 1998). También como todas “aquellas actividades productivas, remuneradas o no

remuneradas, cuya realización por parte de la persona no es opcional, sino que exige de ella cumplimiento de tiempos y normas de ejecución, y que se distingue por su contribución a sí mismo, a otros seres humanos y al progreso social” (Trujillo A., 2002). Desde esta perspectiva, el trabajo se configura como eje del desempeño ocupacional, hasta el punto de ser asumido como indicador o “meta que expresa el éxito de los procedimientos de terapia ocupacional”. Se asume que el fin último de los programas de Terapia Ocupacional es la permanencia, incorporación o reincorporación de las personas al empleo remunerado o al trabajo con fines útiles y de servicio.

Son diferentes los enfoques bajo los cuales se pueden enmarcar los conceptos de trabajo en Terapia Ocupacional, eso sí, desde corrientes más complementarias que contrarias:

a) Desde una perspectiva de la moral, el trabajo figura como proceso que desarrolla la disciplina en el ser humano. Esta corriente imperó principalmente durante los siglos XVIII y XIX en el manejo de las personas con enfermedad mental, quienes eran consideradas "menos humanas" o poseídas por demonios. Este movimiento del tratamiento moral, determinó el nacimiento de la Terapia Ocupacional.

b) El trabajo como fuente que satisface la necesidad innata del hombre de ser productivo. Esta corriente adopta la definición de trabajo desde las bases del desempeño y la ocupación, considerando el sentido intrínseco de competencia y maestría que se le atribuye, según los principios filosóficos disciplinares. (Meyer, A. 1977)

c) El trabajo como actividad terapéutica. Conservando la visión clínica dominante, el trabajo se perfila como actividad restauradora de la salud, independientemente de que satisfaga los intereses o expectativas de la persona. El trabajo como remedio natural. (Harvey-Krefting, L. 1985)

d) El reduccionismo propone el trabajo a partir de la fragmentación del mismo en sus componentes básicos, como son motivación, habilidades, productividad, cultura. De este enfoque se deriva el actual abordaje especializado del trabajo, principalmente en lo concerniente a instrumentos evaluativos; ya que, antes que intentar conservar la

integralidad de la persona, atomiza los componentes de ésta y de la ocupación para la aplicación de los diversos procedimientos profesionales.

e) Desde la psicología humanista, la teoría de las necesidades de A. Maslow, determina en gran medida el concepto de trabajo que se maneja en Terapia Ocupacional, donde cobra especial importancia el principio de satisfacción que, hoy día, le es adjudicado. El trabajo como satisfactor de necesidades. (Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 2003)

Debido a esto, es que para el Terapeuta Ocupacional es fundamental conocer y comprender el nuevo significado y formas del trabajo, sobretodo desde el punto de vista del significado entregado por cada persona de forma particular.

Asimismo, de acuerdo al Marco de Trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA), cuando los profesionales de Terapia Ocupacional trabajan con personas, ellos consideran los variados tipos de ocupaciones en los cuales las personas se pueden involucrar. La gran cantidad de actividades u ocupaciones está ordenada en categorías llamadas “áreas de ocupación” que incluyen actividades de la vida diaria (AVD) básicas e instrumentales, descanso y sueño, educación, juego, ocio y tiempo libre y el trabajo. Considerando este último, como las actividades necesarias para participar en un empleo remunerado o en actividades de voluntariado, que incluyen:

- Intereses y actividades para la búsqueda de empleo que comprende: identificar y seleccionar oportunidades de empleo basado en sus recursos, sus limitaciones, sus preferencias y sus aversiones relacionadas al trabajo.
- Búsqueda y adquisición del empleo: identificar y solicitar oportunidades de empleo; completar, presentar y revisar los requisitos de entrevistas, participar en entrevistas y el seguimiento posterior; discutir los beneficios del empleo y finalizar las negociaciones.

- Rendimiento en el trabajo/empleo: incluyendo las habilidades y las pautas del trabajo, manejo del tiempo, las relaciones con los compañeros, administradores y clientes; la creación, producción y distribución de productos y servicios; inicio, mantenimiento y finalización de los trabajos y el cumplimiento de las normas y procedimientos del empleo.
- Preparación y ajuste para la jubilación/retiro: determinar las aptitudes, desarrollar intereses y habilidades y seleccionar actividades vocacionales apropiadas.
- Exploración para el voluntariado: determinar causas, organizaciones u oportunidades comunitarias para “el trabajo” no remunerado en relación a las aptitudes, intereses personales, ubicaciones y tiempo disponibles.
- Participación como voluntario: Realizar trabajo no remunerado en beneficios de las causas, organizaciones o instituciones seleccionadas. (Mosey, 1996, pág. 341)

2.5 MECANISMOS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

En iberoamérica se han aplicado diversas medidas para lograr el acceso e igualdad en el empleo de PesD, como “servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad”. (OISS, 2012, pág. 26)

SISTEMA DE CUOTAS OBLIGATORIAS DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO EN IBEROAMÉRICA

Diversos países como, “Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con cuotas de reserva de empleo público para personas en situación de discapacidad, que van del 2% al 7% de la plantilla, y muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado”. (OISS, 2012, pág. 26)

Esta cuota de reserva de empleo se establece legalmente, adoptando una medida de discriminación positiva la cual es aceptada por los sistemas jurídicos, siempre cuando, esté correctamente justificada, en este caso, para personas en situación de discapacidad. “En la mayoría de países esta obligación se complementa con beneficios tributarios y con mecanismos que permiten a los empleadores hacer una contribución financiera a un fondo especial, realizar donaciones a fundaciones o asociaciones que desarrollen acciones de inserción laboral o contratar a centros y talleres de empleo protegido en lugar de cumplir con la cuota. En algún caso, como ocurre en Ecuador, parte de la cuota de reserva obligatoria puede ser cubierta por familiares u otras personas que tengan a su cargo a personas con discapacidad”.(OISS, 2012, pág. 26)

La utilización del sistema de cuotas de reserva se inició en Europa, aunque varios países no la implementan debido a que se contraponen a sus políticas públicas, realizando medidas para inducir a los empleadores a la contratación de personas en situación de discapacidad, tales como Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia. Para otros países la prioridad está enfocada en la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo, como es en Estados Unidos, Canadá y Australia.

Aún cuando muchas veces no se cumplen las cuotas establecidas, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha estudiado que la mera existencia del sistema de cuotas, se presenta como “una herramienta de fomento del empleo”, puesto que pone el tema en el interés de quienes deben estar involucrados, y abre la oportunidad

de introducir medidas de discriminación positiva en la legislación laboral, superando las discusiones sobre la admisibilidad o no de este tipo de disposiciones como motor para marchar en la vía de la inclusión.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) el año 2007, publica el informe “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las PesD a través de la legislación. Directrices”, donde analiza tres sistemas de cuotas:

1. “Cuota no vinculante basada en una recomendación. Este sistema se aplicó en los países bajos a mediados de la década de 1980.
2. Cuota obligatoria sin sanción efectiva. Este sistema se aplica, entre otros países, Reino Unido y Tailandia.
3. Cuota obligatoria, respaldada por la imposición de sanciones o por medidas alternativas compensatorias. Este sistema se aplica en varios países europeos, como Francia, España, Alemania, Austria, Polonia, China, Japón, entre otros” (OIT, 2007). Sistema a su vez, que Chile también adopta.

Como ya revisamos, Chile ha implementado el sistema de cuota obligatoria a partir de abril del presente año, incorporando esta medida como una forma de potenciar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, estableciendo la obligatoriedad de contratar en empresas públicas y privadas.

MEDIDAS ADICIONALES PARA FACILITAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: MODALIDADES DE TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

En busca de incrementar las opciones de trabajo/empleo para las personas en situación de discapacidad, los Estados y la sociedad civil en su conjunto han ido adoptando medidas o prácticas que contribuyen a la participación laboral de esta población. En este sentido podemos encontrar diferentes formas de trabajo, que pueden ser clasificados tomando distintos criterios, algunos de ellos son:

Empleo Dependiente: Es el que se realiza bajo las órdenes de un empleador, que fija las condiciones de trabajo del empleado en una actividad lícita, y a cambio le asigna una remuneración. El trabajo dependiente, además de ser subordinado y oneroso, es personal, intransferible y voluntario, generando obligaciones y derechos para el trabajador y también obligaciones y derechos para el empleador, como la de pagar el sueldo, aguinaldo, dar vacaciones, cumplir con lo establecido por los sindicatos y la seguridad social, de seguridad y no discriminación. (Guía de derecho, 2010)

Empleo o Trabajo Protegido: Se entiende como un trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo abierto y ordinario (SENADIS, 2013). Puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo.

En general, el empleo protegido estaba pensado para personas que no podían o era improbable que obtengan o mantengan un trabajo en el mercado laboral abierto por la severidad de su discapacidad o la limitación de su capacidad laboral. En muchos casos, un nivel mínimo de discapacidad está especificado como un requerimiento mínimo. En la mayoría de los países, mejorar la transición al mercado laboral regular es una meta de política establecida en el empleo protegido. (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS)

Empleo Independiente: Este tipo de empleo busca impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios, que permitan a las personas y sus familias desplegar su potencial proyecto emprendedor, incentivando el trabajo por cuenta propia y la generación de ingresos autónomos. Para lo cual, se realiza la transferencia de recursos destinados a la implementación de planes de negocio incipientes o en fases de consolidación, por medio de fondos concursables ejecutados por SENADIS y/o con la colaboración de instituciones públicas especializadas en micro emprendimientos, como FOSIS. (SENADIS)

Empleo con apoyo (ECA): Se refiere a un empleo integrado en la comunidad donde personas en situación de discapacidad trabaja junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizados para facilitar su éxito a largo plazo. El ECA enfatiza en la meta de un salario y trabajos reales, apunta a alternativas menos segregadas. (SENADIS, 2013)

Dentro de los objetivos del ECA están conseguir un empleo ordinario real y remunerado, formar en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo, integrar en el trabajo, y por tanto, en la sociedad a personas en situación de discapacidad severa, regularizando sus actividades y manteniendo al trabajador en el puesto de trabajo mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

Modalidades de empleo apoyado:

- Enclaves laborales: Resultan de la colaboración entre el preparador laboral y un grupo de personas en situación de discapacidad que trabajan conjuntamente para una empresa.
- Brigadas móviles: Realizan su labor fuera de los ámbitos ordinarios de trabajo, o en horarios especiales, y se componen de un preparador laboral y 4 ó 5 personas en situación de discapacidad.
- Trabajador con apoyo individual: Se desarrolla en un marco normalizado, sitúa la figura del preparador laboral junto a una persona en situación de discapacidad hasta conseguir su integración laboral.

Está formado por tres elementos fundamentales entre los que se establecen distintas relaciones:

- El preparador laboral: Es la persona encargada de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.

- El trabajador apoyado: Es la persona a la que el preparador laboral ayuda a iniciarse y mantenerse en un puesto de trabajo ordinario.
- Entidad empleadora: Es la que proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral. (Vidal Rúben, Cornejo Carolina, 2012)

Teletrabajo: Una nueva metodología que se ha comenzado a explorar para aumentar el número de contratos de personas en situación de discapacidad. De esta forma, algunos trabajadores pueden optar a un empleo estable que pueden realizar desde su casa, con todas las instalaciones necesarias para su discapacidad, y conectados a través de internet y el teléfono. (OIT, 2013)

2.6 HABILITACIÓN Y REHABILITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

La rehabilitación y la habilitación son procesos destinados a permitir que las personas en situación de discapacidad alcancen y mantengan un nivel óptimo de desempeño físico, sensorial, intelectual, psicológico y/o social. La rehabilitación abarca un amplio abanico de actividades, como atención médica de rehabilitación, fisioterapia, psicoterapia, terapia del lenguaje, terapia ocupacional, rehabilitación profesional, capacitación y servicios de apoyo.

En el caso de la rehabilitación profesional y los servicios relacionados con empleo-capacitación laboral, orientación, ayuda para la búsqueda de trabajo, y colocación pueden ayudar a desarrollar o restablecer la habilidad de las personas en situación de discapacidad para competir y facilitar su inclusión en el mercado de trabajo. La habilitación y rehabilitación de habilidades socio-laborales para un empleo favorecerá el desarrollo productivo y social de la persona en situación de discapacidad, y la vinculación con redes sociales, como soporte para el sujeto y su

familia/cuidador, promoviendo el desarrollo social y productivo de toda la red familiar.

Para favorecer una adecuada preparación para el trabajo o preparación pre- laboral para las personas en situación de discapacidad, es necesario un enfoque personalizado. El contenido y secuencia de los componentes en un programa de intervención se deben adaptar al caso individual, la planificación centrada en la persona se ha mostrado de utilidad en la enseñanza de habilidades laborales. (Jenaro C. y Rodríguez P., 2004)

Es fundamental reconocer en el proceso de las personas en situación de discapacidad su estatus de adultez (autonomía, suficiencia económica, rol activo en la familia, participación en la comunidad), realizar una revisión regular de los apoyos, tomar un enfoque individualizado de las personas, desarrollar roles claros y responsabilidades, plantear expectativas adecuadas, realizar una buena interacción persona/puesto, y finalmente colaborar con la familia y personas más cercanas como red de apoyo.

Todo proceso de habilitación y rehabilitación se compone de distintas etapas, las cuales permiten planificar de manera adecuada las intervenciones para el usuario/a como para el equipo interdisciplinario. Este proceso está compuesto de las etapas de:

EVALUACIÓN

En esta etapa se realiza una evaluación para identificar aspectos del comportamiento y del entorno socio-familiar que favorecen o dificultan el acceso y mantenimiento del trabajo; se evalúa la red social y de apoyo existente; se identifican las aspiraciones, intereses, necesidades y posibilidades de la persona en situación de discapacidad en el ámbito de la ocupación y el trabajo, teniendo en cuenta su historia previa, situación actual, aspiraciones y deseos; se deben identificar las expectativas que presenta el usuario/a acerca del proceso a iniciar y ajustar dichas expectativas al alcance real de este. Durante la entrevista de ingreso se debe dar a conocer los objetivos, servicios y las instalaciones del dispositivo donde la persona usuaria podrá realizar las actividades para

su habilitación/rehabilitación para el trabajo y deberá recoger la información inicial y actual de la persona en situación de discapacidad para tener una base concreta para proceder a determinar la intervención a seguir. En esta fase se incluye la evaluación específica que cada profesional que conforma el equipo interdisciplinario, realiza desde su área técnica. (Cortines A.; Martínez D.; De la Torre, G.; Fernández, M, 2012)

INTERVENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

En esta fase el equipo interdisciplinario en conjunto con el usuario elabora el Plan de Trabajo Individual. Para el desarrollo de dicho plan se deben identificar y consensuar los objetivos de intervención, establecer los plazos, pautas y tipos de estrategias para cada uno de los objetivos que se hayan definido con el usuario. (Cortines A.; Martínez D.; De la Torre, G.; Fernández, M, 2012)

En esta fase se definen las acciones y responsabilidades de los profesionales/ técnicos del equipo de trabajo. Esta fase considera como valor central que la intervención debe ser centrada en la persona. El compromiso del equipo interdisciplinario con el usuario/a, es proporcionar de modo adecuado información accesible y apoyo, para que use la información y el aprendizaje de la experiencia para tomar decisiones y elegir de una manera informada. La evaluación durante la intervención debe dar a conocer las ventajas y dificultades que presenta la persona en situación de discapacidad para poder ejecutar el rol de trabajador. Las actividades deben ser relevantes, personalizadas y parte de un plan de acción acordado que apoye a las personas hasta que termine el proceso. El plan de acción a desarrollar dependerá de la situación actual del usuario, por ende, la intervención deberá dirigirse a los requerimientos del usuario/a en coherencia con la realidad que presenta.

a. Usuario con o sin experiencia laboral y no se encuentra trabajando (independiente o dependiente).

- Mejorar las habilidades socio-laborales para el acceso y mantención de un trabajo.

- Establecer las acciones de preparación/reforzamiento/recuperación de hábitos y habilidades socio-laborales.
- Identificar las habilidades socio-laborales para la elaboración del Perfil Pre-Laboral.

Para poder identificar las necesidades y requerimientos de la persona usuaria, en esta etapa la evaluación deberá ser sistemática y permanente durante todo el proceso. Se requiere medir el comportamiento pre-laboral de la persona en situación de discapacidad, entendido como el conjunto de actitudes, valores, hábitos y comportamientos que resultan esenciales en la obtención y mantenimiento de un trabajo.

b. Usuario con experiencia laboral y se encuentra trabajando

Iniciará proceso de rehabilitación sólo si la causa de la situación de discapacidad no fue por causa o por ocasión del trabajo (Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). La intervención será dirigida a:

- Recuperar/ fortalecer las capacidades y habilidades para desempeñarse en el puesto laboral.
- Identificar las adaptaciones y apoyos que requiere para desempeñarse en el puesto laboral.

Para tener conocimiento de las habilidades que se requieren para ejecutar las funciones y tareas del puesto laboral de la persona en situación de discapacidad, el equipo interdisciplinario debe tener antecedentes y detalles sobre el puesto laboral.

Si el usuario/a es trabajador dependiente solicitar la información a la empresa, a través de un Informe de Análisis/ Evaluación del Puesto de Trabajo.

Si es trabajador independiente recabar información por medio del reporte del usuario/a o en su defecto realizar el Análisis del Puesto de Trabajo de manera presencial.

ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL

La orientación socio-laboral debe estar enmarcada en la interacción permanente entre el usuario y el ambiente, donde se requiere de un enfoque conceptual, basado en los factores biosicosociales presentes en la persona en situación de discapacidad.

La orientación socio-laboral facilitará el desarrollo de conocimiento de sí mismo, de las destrezas, y los recursos que necesita la persona en situación de discapacidad, ayudándole a definir sus posibilidades en el contexto concreto en que se encuentra, considerando preciso también, el desarrollo de actividades de grupo, el intercambio de opiniones, y la retroalimentación con los demás participantes del proceso.

Por ello, la orientación socio-laboral deberá ofrecer un abanico de posibilidades para la búsqueda de esa información y dotar de los recursos necesarios para acceder a la misma. Toda esta etapa debe ser en conjunto con el usuario/a, priorizando los intereses y decisiones de ésta, como agente de su propio proceso.

Los usuarios que no poseen experiencia laboral, pueden desconocer conceptos básicos laborales como tipos de salidas laborales (individuales o colectivas), sueldo mínimo, derechos laborales, etc. Por tanto, antes de identificar/ analizar sus destrezas, para esto es preciso dotar de información que les sitúe en el marco en el que se va a desarrollar su futuro a partir de este momento. (Sánchez, O.,2006)

Una vez identificado el interés laboral, se debe avanzar en su consecución de forma progresiva, por medio del desarrollo de actividades con metas cortas y sucesivas, que vayan aumentando el nivel de exigencia a fin de que la persona adquiera confianza en sus posibilidades.

2.7 TRABAJO EN RED E INCLUSIÓN LABORAL

La palabra *red* proviene del latín *rete*, y define como “una estructura que cuenta con un patrón característico”. Una red es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio de conocimientos con los diversos integrantes posibilita el incremento de los recursos que poseen y así, la creación de alternativas novedosas para solucionar problemas o satisfacer necesidades. Cada miembro se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos. (Fundación Saldarriaga Concha, 2007)

Las redes son espacios de diálogo y coordinación en el cual se encuentran diversas organizaciones e instituciones públicas y privadas en función de un objetivo en común en un territorio determinado.

En una red participan distintas personas o representantes de organizaciones e instituciones, quienes se reúnen para realizar una tarea que requiere del aporte de todos, en donde cada uno entrega lo que sabe o lo que tiene, que no son necesariamente recursos materiales, sino que información, contactos, tiempo, conocimiento, etc.

Los principales elementos que caracterizan a una red social son el lenguaje común, puesto esto genera el vínculo entre los miembros de la red y, los nodos o nudos o conexiones, que son los puntos en los que confluyen los lazos y permiten estabilidad y seguridad en la red.

Así mismo los lazos o vínculos, que corresponden a todas las relaciones entre los integrantes y la generación de un sistema de vínculos, entre los nodos de la red para el intercambio entre los miembros, genera un flujo de recursos entre los integrantes.

Las redes son espacios de articulación se crean con el fin de construir y sistematizar conocimientos, trabajar por una causa o problemática determinada, incidir en las políticas públicas, sensibilizar en torno a una temática o fortalecer espacios de integración. (López, 2007)

Debido a esto, se requiere que su conformación incluya un proceso de planificación y de gestión, de esta manera la red presenta un objetivo concreto, evitando que se convierta en un espacio de reunión solo para compartir inquietudes. Una red es un espacio de trabajo con actividades definidas, que le permitan convertirse en una herramienta fundamental para dar respuesta a los problemas y necesidades de las personas que habitan en un determinado territorio. (Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad y la Universidad Nacional de San Martín de Argentina, 2012)

Existen diferentes tipos de redes que se clasifican según su temática, geografía, población de intervención, sectores de participación, proyecto o nivel de funcionamiento, entre ellos:

- *Redes territoriales*: la visión de territorio se construye colectivamente e incorpora todos los intereses de los integrantes, reconociendo aquellos aspectos que generan identidad y posibilidades de desarrollo sostenible. pueden entonces constituirse redes comunales, redes regionales o redes nacionales.
- *Redes de funcionalidad*: los integrantes de este tipo de redes se reúnen en función de un tema común que les convoca a trabajar unidos y de forma colaborativa. Quienes participan le ven un sentido práctico a ello y les permite resolver problemáticas comunes en un grupo que no necesariamente está cerca por territorio. En este tipo de redes podemos encontrar las redes de información, las redes técnicas o las redes de empoderamiento.

Sea cual sea el tipo de red, las principales características son:

- a) La composición por integrantes diversos, respetando la identidad, autonomía y ritmos de trabajo de cada uno.
- b) Las relaciones son horizontales, existiendo igualdad entre los participantes.
- c) Permite potenciar las capacidades de cada uno en un conjunto.
- d) Evita duplicar o multiplicar los esfuerzos, potenciando el quehacer de unos con otros, aliviando el trabajo y optimizando el uso de los recursos existentes

- e) Permite la búsqueda de soluciones a problemas que son comunes
- f) La participación en una red es voluntaria y responsable.
- g) Existe un propósito que reúne a los miembros de esta red.
- h) La red asume un papel facilitador para el logro de resultados.

El primer paso en la formación de una red es hacer un mapeo de los actores. El mapeo consiste en hacer una lista de las personas, organizaciones o instituciones del territorio o comunidad, para decidir por qué están ubicadas allí, cuáles competencias les asigna la ley, cuáles son sus objetivos, cuáles son las acciones que llevan a cabo y qué tipo de relaciones establecen.

Es importante para conformar una red entonces, que los integrantes estén dispuestos y cumplan con algunas condiciones mínimas para ser parte de ella. En general, con esto nos referimos a tener disposición para compartir y a generar cambios, confiar en los demás integrantes, tener interés por participación en esta instancia y que dicha participación sea voluntaria.

A modo explicativo, tomaremos como ejemplo los elementos propuestos por la “Guía para la implementación de redes comunitarias para la promoción y atención integral de la salud de los y las adolescentes y jóvenes” del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de El Salvador (OPS, 2007), pues nos parece interesante la definición de 4 condiciones clave para la conformación de una red:

1. *Disposición al cambio*: los actores deben tener una actitud favorable al cambio y estar conscientes de las implicaciones que tiene el trabajo en red, como, entre otros, el cambio en los modelos tradicionales de atención, cambio en la forma de tomar decisiones y la delegación de responsabilidades.
2. *Generar espacio para la discusión y la planificación*: La red no es un espacio para informar o consultar, sino es un espacio para generar discusión y análisis de las necesidades, definir estrategias de respuesta y planificar acciones integrales.
3. *Tener voluntad*: Los actores y responsables de instituciones deben tener la

voluntad de asociarse, articularse, integrarse, aun cuando la iniciativa no les pertenece. Si no hay voluntad ni compromiso, no es posible continuar.

4. *Definir el territorio y la población:* La red está para dar respuesta para una población de un área específica definida en conjunto.

Identificados los actores y dispuestos a participar de la red, es necesario consolidar la estructura de red de manera de formalizarla, para ya hacer parte a los integrantes, realizar un diagnóstico conjunto, planificar y ejecutar las acciones que se propongan.

Es así, como el trabajo en red promueve al concepto actualmente conocido como *trabajo colaborativo*, término acuñado por Yochai Benkler. Este concepto está basado en los principios filosóficos del bien común y del altruismo, es una forma masiva de conocimiento a partir del aporte individual de unas personas con diversos grados de especialización en distintas materias y con una motivación común.

El trabajo colaborativo se describe como “*el sistema de producción, distribución y consumo de bienes de información que se caracteriza por acciones individuales descentralizadas, ejecutadas a través de medios ampliamente distribuidos y ajenos al mercado y a sus estrategias*”. (Benkler, 2006)

Trabajar en red y de forma colaborativa, es una forma de articular los compromisos y responsabilidades de todos quienes la conforman, ya sean personas, organizaciones o diversas entidades que de esta forma optimizan sus recursos profesionales, materiales, financieros en busca de este fin común. Agrupar un número importante de integrantes en la red, le dará más fuerza para negociar y representar los planteamientos comunes ante otros.

Uno de los fines de las redes es potenciar el conocimiento de estos actores sobre las barreras que enfrentan las personas en situación de discapacidad para conseguir un empleo decente, así como los recursos disponibles de quienes trabajan de manera formal e informal en esta área a nivel comunitario.

El enfoque de trabajo de estas redes se fundamenta en el paradigma de los derechos humanos y el modelo social en el ámbito de la discapacidad, tomando como principios orientadores la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la autodeterminación e independencia, el diseño universal, el empleo inclusivo y los ajustes razonables.

De esta forma la práctica de red puede convertirse en una estrategia que favorezca el trabajo común, conjunto y colaborativo en busca de diferentes objetivos y, entre ellos, la inclusión laboral.

2.8 RED INCLUYE

La Red Incluye Región Metropolitana comienza a gestarse a mediados del año 2007, con la denominación de Red de Colaboradores del FONADIS. Esto, debido a que dicha institución convocó a algunos profesionales que se desempeñaban en ese momento en el área de la rehabilitación e inclusión laboral en la Región Metropolitana, con el fin de generar un puente de comunicación principalmente entre el Programa de Inclusión Laboral (PIL) y los usuarios de las instituciones, de manera de optimizar los tiempos de espera para la intermediación laboral, a través de la participación activa de las organizaciones. En ese entonces se contaba con la participación de cuatro instituciones, llamadas “Instituciones Satélites”.

La Red Incluye comienza a conformarse y ello va surgiendo en respuesta a cambios y situaciones problemáticas que las organizaciones vinculadas a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad van percibiendo en su quehacer. El cambio de FONADIS a SENADIS, aumenta las funciones de la oficina regional, lo que evidencia ciertas dificultades en el accionar del Programa de Inclusión Laboral, que se ve sobrecargado y no puede responder eficientemente a la alta demanda de personas en situación de discapacidad que buscaban empleo.

Esta situación que se agudizó en el año 2008 debido a la Reforma Previsional, que otorgó a los beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria de Invalidez la oportunidad de desarrollar un trabajo remunerado sin perder el beneficio de la pensión, bajo ciertas condiciones. A su vez, los subsidios a la contratación de grupos vulnerables otorgados por el Servicio Nacional de Capacitación y empleo, SENCE, también generaron mayores posibilidades de conseguir ofertas de trabajo, pero al mismo tiempo dificultad para apoyar los procesos de intermediación laboral en la creciente población que buscaba trabajo. Asimismo, la escasez de profesionales especializados en la inclusión laboral en el PIL de la Región Metropolitana, versus la alta demanda existente tanto de PesD (base de datos de 3.500 personas inscritas) como empresas e instituciones de la comunidad que solicitan apoyo y orientación, determina que las organizaciones comiencen a generar una instancia que les permitiera compartir necesidades y alternativas de solución para conseguir en conjunto resultados satisfactorios para la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

El año 2008 coincide con la culminación de la descentralización de SENADIS, constituyéndose la última Dirección Regional, correspondiente a la Región Metropolitana. A su vez, en las instituciones se percibieron ciertas dificultades y limitaciones para lograr la inserción laboral de sus usuarios en situación de discapacidad en empresas o situaciones laborales formales. Entre estas situaciones, los lineamientos institucionales enfocados generalmente desde un paradigma asistencialista, impedía desarrollar entornos competitivos que permitieran a las PesD situarse en un ambiente similar al del mercado laboral. Por otro lado, los profesionales dedicados a la intermediación laboral de PesD no contaban con los recursos necesarios para desarrollar estrategias de acción que dieran una solución real y concreta a la inclusión laboral.

Se enfrentaba un escenario donde los programas de (re) habilitación laboral están principalmente dedicados a la capacitación en oficios y no al desarrollo de competencias, consiguiendo como resultado personas no calificadas para el empleo regular, con limitaciones en el desempeño y en sus competencias genéricas y hábitos

sociolaborales para ser eficientes en un puesto de trabajo competitivo. Asimismo, la baja cantidad de colocaciones laborales en las empresas a través de PIL, generaban una permanencia prolongada de los usuarios en los programas, sin obtener nuevos ingresos. Esta situación, además impedía la renovación del grupo de PesD en talleres de formación para el empleo y por lo tanto, se imposibilitaba a otros la oportunidad de acceder a instancias de rehabilitación laboral. A su vez, existía una escasa difusión del quehacer institucional y vinculación territorial, ya que cada institución trabajaba por sí sola, teniendo escaso contacto con el sector empresarial.

Finalmente, el desconocimiento de las instituciones en materias de políticas públicas, discapacidad, empleo y proceso de intermediación laboral, también influyen negativamente en el logro de colocaciones efectivas de personas en situación de discapacidad.

En la actualidad, el SENADIS es una institución miembro de esta Red, participando en calidad de invitado permanente en las acciones que la Red desarrolla, asistiendo regularmente a las reuniones técnicas mensuales como cualquier otra institución y a las reuniones del Directorio Ejecutivo de Red Incluye, aportando desde su experticia en temáticas de discapacidad e inclusión de personas en situación de discapacidad.

Además, la Red ha logrado ir generando lazos de colaboración con diversos organismos ligados al trabajo, tales como la OIT y SOFOFA, lo que ha permitido así contar con bases sólidas para llevar a cabo el trabajo de inclusión laboral para y con nuestros usuarios.

El propósito de esta red, es ser un referente técnico a nivel nacional respecto a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, puesto que como grupo de alrededor de 60 instituciones, cuentan con más de 60 representantes especialistas técnicos que aportan desde diferentes áreas de acción que contribuyen a la inclusión laboral, forjando y fomentando la construcción del trabajo que, la Red Incluye, se ha propuesto llevar a cabo, en beneficio de las personas, en base a sus necesidades

sentidas, dado que al estar vinculados directamente a los procesos de rehabilitación día a día, permite conocer las necesidades y continuar trabajando en ello. (Red Incluye, 2018)

CAPÍTULO III: INFORMACIÓN Y RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El objetivo general de esta investigación ha sido analizar y develar el funcionamiento de la red de trabajo colaborativo para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de la Región Metropolitana, Red Incluye Región Metropolitana. El estudio es de tipo cualitativo, y el análisis se realizó para describir las principales características que dan forma a esta red, conocer las fortalezas y oportunidades que ofrece a sus miembros la participación, identificar las debilidades y amenazas que enfrenta el funcionamiento de la red para su permanencia en el tiempo, y detallar la contribución de la Red Incluye Región Metropolitana a la inclusión laboral de PesD.

Esta información se obtuvo a través del relato de distintos entrevistados que participaron de manera directa. Mediante las entrevistas pudimos conocer las diferentes visiones que se presentan sobre los diversos temas que dan implicancia, relevancia y buscan dar respuesta a nuestra pregunta. Asimismo, es posible rescatar que desde nuestra investigación surge un precedente necesario para generar nuevas investigaciones y proyectos a futuro que busquen responder a las distintas necesidades de las PesD en relación a la inclusión laboral.

Para llevar a cabo el análisis de los contenidos se han propuesto cuatro categorías de análisis de la información, las cuales responden a los objetivos específicos de esta investigación.

CATEGORÍA CARACTERIZACIÓN DE LA RED LABORAL

Trabajo en Red para la inclusión laboral

La estrategia de trabajo en red que expresan los entrevistados durante el estudio refleja netamente la importancia del trabajo colaborativo que sustenta la Red Incluye R.M durante el tiempo que lleva conformada. Dentro de los resultados, esta red lleva cerca de 10 años trabajando en temáticas de inclusión manteniéndose y adaptándose con los cambios socio-culturales que se han presentando en Chile.

El concepto de formalización de esta red, es reiterativo durante las entrevistas, lo cual busca establecer con las distintas instituciones una estructura organizada que permita responder mejor a las necesidades y problemáticas que se han presentado desde sus inicios en temáticas de inclusión laboral.

En todas las entrevista, se hizo referencia respecto de la caracterización de esta red laboral regional, la dimensión de la *heterogeneidad* de las organizaciones que la conforman. Debido a que cuenta con la participación de organizaciones públicas y privadas, como fundaciones, oficinas de intermediación laboral (OMIL), Senadis, Teletón, entre otras. Además, se hace referencia a que en el ámbito público- privado son escasas las instancias en que instituciones que trabajan con personas y, en este caso, personas en situación de discapacidad, logren una vinculación y un objetivo en común sobre el rol productivo de este colectivo.

Cabe destacar que debido a esta estrategia se va formalizando un “lenguaje en común” en procesos de intermediación laboral para PesD, para lo cual crea una instancia entre sus miembros que estén dispuestos y cumplan con algunas condiciones mínimas para ser parte de ella. En general, con esto nos referimos a tener disposición para compartir y a generar cambios, confiar en los demás integrantes, tener interés por participaciones en un espacio que se autodefine como voluntario y que si bien carece de formalización legal, esta no hace falta para su funcionamiento óptimo.

Referente Nacional de intermediación laboral

“() La Red incluye es un referente técnico en lo teórico y práctico. . . en procesos de intermediación laboral ()”, dicha aseveración por parte de los entrevistados fue la tónica durante el diálogo de las preguntas. Al explicar sobre a qué se refieren con el término ser “referente”, explicaban que para todo profesional que deseaba adquirir conocimientos teóricos y prácticos que en la academia aún no se abordan sobre temáticas de inclusión se acercaban para participar en la Red Incluye. Dentro de sus respuestas se explica la importancia de intercambiar experiencias y conocimientos sobre lo que se está realizando a nivel regional en la Región Metropolitana, pues no tan sólo para las instituciones que trabajan con PesD sino también para empresas que desean implementar una política organizacional de inclusión.

No obstante, al referirse como referente nacional nace la caracterización de esta red como una instancia en donde se crea un espacio “crítico y de reflexión” sobre los derechos de las PesD en el ámbito laboral que no son garantizados debido a leyes que existían e iban en contra sobre la ratificación de Chile en el 2008 con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad . . . *“() La Red Incluye vino a tensionar la vulneración de derechos de las PesD ()”*, PR2.

CATEGORÍA FORTALEZAS DE LA RED LABORAL

Interdisciplinaria, interinstitucional e innovadora

Dichos conceptos fueron referidos desde un aspecto interno de la red, pues al entender que la Red Incluye es interdisciplinaria es en base a los profesionales que participan en ella, siendo mayoritariamente compuesta por Terapeutas Ocupacionales, luego Psicólogos y Trabajadores Sociales.

Desde el término interinstitucional, va enfatizando en las distintas instituciones que representan los profesionales tales como; público, privado, ONGs, fundaciones, etc. Lo

que aporta conocimiento desde diferentes escenarios en torno a la inclusión laboral de PesD.

El trabajo de la red se divide por comisiones, y cada comisión está compuesta por diversas instituciones, no necesariamente, del mismo origen de base.

Por último, como fortaleza fue mencionada el ser una red innovadora en temáticas de inclusión, pues el trabajo colaborativo de dicha red ha marcado un precedente a nivel regional en donde ciertas instituciones se reunieron por un objetivo en común a pesar de sus diferencias en el accionar de cada particularidad. Sin embargo, han logrado sistematizar sus conocimientos mediante “Manuales de Intermediación Laboral” como material de ayuda para los interesados.

Sentido de identidad y pertenencia

El reconocimiento propio de los entrevistados al mencionar “*() somos los que trabajamos con el tema de discapacidad en términos laborales ()*” PRI, crea durante la entrevista una atmósfera de identidad frente a todos los que han participado y participan colaborando en la Red Incluye, pues desde las estrategias de un trabajo en red, uno de los elementos que se caracteriza es la “cohesión e identidad” de los miembros que participan para la articulación con las demás instituciones desde un marco teórico de trabajo como es el enfoque de derechos.

CATEGORÍA DEBILIDADES DE LA RED LABORAL:

Rotación de profesionales

Una de las principales amenazas externas es la rotación de los profesionales de las instituciones participantes. Se entiende como una amenaza debido a que la movilidad laboral crea una sensación de “empezar desde cero” frente al trabajo que se ha ido generando.

No obstante, a pesar de la rotación de los profesionales en ciertas entrevistas refieren que el cambio de institucionalidad a veces no es un factor de riesgo debido a la gran respuesta de necesidades que surgen desde la Red Incluye. Por lo tanto, el “sentido de pertenencia” más que desde las organizaciones nace del profesional interesado en aportar desde su experiencia.

Escaso Tiempo para trabajo de Comisiones

Toda premisa de un trabajo en red es “optimizar los recursos disponibles, para no duplicar esfuerzos” y cumplir con las metas y objetivos determinados. He aquí una gran debilidad y posible amenaza para el funcionamiento de la Red Incluye que se reflejó durante el diálogo de las entrevista y posiblemente vinculado con la categoría anterior “Rotación de profesionales”. Nos estamos refiriendo al factor fundamental de todo trabajo en equipo que es la variable “tiempo”.

Dentro de las categorías este factor inmanejable toma bastante importancia debido al desear participar ante las comisiones de trabajo que posee la Red Incluye, pues desde las entrevistas se puede identificar elementos paraverbales y no verbales que demuestran en el entrevistado un “mea culpa”, debido a la gran cantidad de tareas y funciones que poseen en su organización en particular que, a veces, sobre exige y desgasta el querer participar voluntariamente en la Red Incluye. Por el momento, no se expresa solución a esta variable, sino más bien optimizar el trabajo de forma remota o aprovechar el máximo posible las instancias de reuniones que se llevan a cabo presencialmente una vez al mes.

Coordinación

“() . . . una crítica de la Red es por ejemplo, la no presencia de la coordinadora porque finalmente ella es como la espalda de la Red, insisto ella es la histórica de la Red, o sea en el fondo si hoy día la Red es lo que es, es por toda la gente que está pero también porque está la coordinadora y está el INRPAC que le da un orden ()” PE1. Claramente dentro de las citas de algunos entrevistados nace la reflexión de qué sucedería con la Red

Incluye y los logros que han obtenidos del trabajo colaborativo sin la coordinación que recaer en una persona. Este elemento dentro de una estrategia de trabajo en red es un pilar esencial para llegar a cumplir los objetivos en común, puede que sea contradictorio al referirnos que dentro de un trabajo en red todos deben tener sus funciones y roles determinados, sin embargo desde lo que se explicita la teoría a la práctica se encuentra un vacío que aún no se soluciona dentro de una Red Regional de trabajo colaborativo para la inclusión laboral de PesD.

CATEGORÍA APORTES DE LA RED LABORAL:

Manuales de Intermediación Laboral

Dentro de los principales aportes que identificaron los entrevistados y que fueron el motivo del acercamiento a la Red Incluye son los “Manuales de Intermediación Laboral” que se conforman por el Perfil Ocupacional, Análisis de Puesto de Trabajo y Pauta de Seguimiento Laboral. Materiales que son utilizados por SENCE en su Programa +Capaz o en las Oficinas de intermediación laboral (OMIL).

Estos documentos de fácil acceso son reconocidos como un factor primordial de posicionamiento y referencia de las experiencias del trabajo colaborativo de todas las instituciones que han sido y actualmente pertenecen a la Red Incluye RM en materia de intermediación laboral de PesD.

Además, no es tan solo la materialización de estos documentos sino además la creación de plataformas virtuales en donde se encuentran disponibles dicho recursos como redincluye.cl que en la práctica ya está siendo referente en profesionales en formación en pre y post grados como menciona una experiencia en particular un entrevistado. . . “*() oiga profe yo encontré estos manuales acá que son bastante buenos” me dice una estudiante ()*” PR2.

Fomentar ley de Cuota

Dentro de todos los logros y aportes que se han materializado y plasmados a través de la Red Incluye y fue un denominador en común de las entrevistas, es la actual Ley de Inclusión Laboral 21.015, que incentiva a las empresas público y privadas a contratar a PesD.

Uno de los fundamentos primordiales fue el rol técnico que tuvo la Red Incluye para fomentar dicha ley en pro del derecho al trabajo para las PesD, además el tensionar leyes que actualmente fueron derogadas como el artículo 16 de la Ley 18.600 que iban en contra de la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad siendo que Chile ratificó en el 2008.

En dicha categoría varios entrevistados reconocían a través de elementos paraverbales y no verbales el no haber sido más considerados y reconocidos como Red Incluye en la elaboración de los Reglamentos para la actual ley, pues crearon una propuesta entre todas las organizaciones para plasmar las buenas prácticas al entrar a legislar esta normativa legal de inclusión que fueron entregadas a las autoridades correspondiente que sin embargo no fueron consideradas en Abril del presente año.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES GENERALES

A modo de discusión del análisis realizado en las diversas categorías expuestas, se puede detallar lo siguiente:

A partir del relato de los actores entrevistados, existe un conocimiento y reconocimiento de lo que es y lo que hace la Red Incluye, con un carácter de organización formal, que cuenta con una estructura establecida, con lineamientos de trabajo claros, con acciones definidas de manera concreta en pro de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, destacando que la postura de la red para abordar esta temática se presenta desde el derecho que toda persona debe ejercer respecto de desempeñar un

trabajo; la Red Incluye es reconocida por los entrevistados como una organización que trabaja por y para la inclusión laboral.

Se hace mención a la inexistencia de una figura legal o persona jurídica que sustente el quehacer de la red, lo cual inquieta, pero al mismo tiempo esta inexistencia de figura legal parece ser “un valor de esta red” que potencia el trabajo colaborativo, aporte de conocimientos y experiencias que esta iniciativa ha entregado en pro de la inclusión laboral; cada uno de los miembros aporta con lo que posee, contribuye con sus recursos, se reconoce como un espacio de nutrición de conocimiento para profesionales, “un lugar”, “un espacio” donde aprender, un espacio de colaboración mutua, que permite conocer y estar en contacto con otros, los cuales son profesionales e instituciones diversas, con desarrollos distintos, con apuestas distintas desde su cotidianidad, pero que comparten un objetivo común y que les permite a todos ser escuchados a través de una voz única que los representa.

Destacan el carácter profesional de la red, la participación de instituciones diversas del ámbito público y privado, la producción de conocimiento, el aporte a los profesionales que se inician en el ámbito de la inclusión laboral desde quienes ya llevan mucho tiempo en el tema.

Claramente la Red Incluye toma los elementos principales de lo que caracteriza a una red de trabajo social, con una composición por integrantes diversos, que respeta identidad, autonomía y ritmos de trabajo de cada uno, pero que a la vez permite potenciar las capacidades de cada uno en un conjunto organizado.

Se releva de manera muy importante que aun cuando la Red Incluye tiene un carácter territorial-regional, se ha ido convirtiendo en un referente nacional en materias de inclusión laboral para personas, profesionales, organizaciones y empresas del país, puesto la participación diversa, multisectorial, multiprofesional, público-privada que existe en la red, son reflejo de la realidad nacional y de cómo se lleva a la práctica y se interviene desde la comunidad el tema de la inclusión laboral.

Puntos identificados por todos los entrevistados como fortalezas de esta red, son la producción de aportes técnicos específicos para favorecer y potenciar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad; construcción de instrumentos, elaboración de propuestas técnicas para la elaboración de políticas públicas y normativas, miembros o representantes en mesas técnicas del ámbito público y privado, la producción de medios de comunicación y difusión de contenidos por ellos desarrollados, la construcción de la plataforma para búsqueda de empleo de personas con discapacidad. Todos estos son producto de la colaboración de quienes componen la red y son construcciones que en general tienen un carácter eminentemente técnico, pero que no se desarrollan en un afán académico o de reconocimiento profesional, sino que buscan aportar a que las personas con discapacidad se incluyan laboralmente, mediando con estos aportes técnicos con los profesionales que contribuyen a llevar a cabo estos procesos.

En palabras sencillas, la red no hace la inclusión, pero contribuye solidariamente con las organizaciones y profesionales que la conforman a ayudar a que otros que hoy no tienen el conocimiento y experiencia, la adquieran, para que su trabajo se lleve a cabo de la mejor forma posible y aporte directamente a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en cualquier parte del territorio.

El carácter de voluntario, colaborativo, solidario que tiene la red son identificados por todos como fortalezas y, la figura de no ser constituida como una organización legal que ha adoptado aparece como una fortaleza para darle continuidad al trabajo en colaboración, con relaciones horizontales y en condiciones de igualdad entre los participantes.

El desarrollo de la red a lo largo del tiempo y sus características ya identificadas en este análisis, a juicio de los entrevistados, va generando identidad en quienes la conforman, en quienes se sienten miembros de esta red, porque los reúne en un propósito común, en la búsqueda de soluciones a problemas que son realmente comunes y además porque en conjunto se ha ido adoptando también una postura común para observar los hechos, una

visión conjunta, un enfoque o paradigma que los representa a todos quienes se sienten parte y que si bien cada organización tiene a la base misiones, lineamientos y metas particulares, al interactuar en la red y respecto del tema puntual de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, todos los integrantes de la red miran juntos a un horizonte común. Se construye un concepto que refleja el “Somos Red Incluye”.

Cabe destacar, que hay un punto de acuerdo entre todos los entrevistados respecto a la importancia que tiene la figura de conducción de la red; quien hoy asume la coordinación y guía de las acciones que la red desarrolla (la persona que asume este rol) es clave para el logro de los resultados que entre los mismos miembros se han propuesto. Sin embargo, este mismo factor clave para el funcionamiento se podría visualizar como una debilidad de la red, dado que de algún modo las organizaciones han descansado en este liderazgo y hay muchas de las acciones emprendidas por la red que caen como responsabilidad en el conductor de ella, lo que sin duda lleva a reflexionar respecto a qué podría ocurrir con la red si esa figura cambia de persona o si esa persona deja de conducir del mismo modo a quienes conforman la red. Pareciera ser que esto puede amenazar a la red y llevarla a desaparecer o puede transformarse en un desafío que lleve a los miembros de la red a buscar nuevos liderazgos, personas que se complementen en este rol, asegurando así la permanencia en el tiempo de lo que la red se ha propuesto ser y hacer.

Así mismo, otro elemento que puede amenazar la continuidad y perpetuidad del trabajo de la red, es la ausencia de un registro sistemático de todas las acciones que la red ha desarrollado; una sistematización del quehacer desarrollado en los once años de trabajo, de manera que cualquier integrante se sienta en condiciones de asumir la conducción con conocimiento claro de lo que se ha hecho, lo que se está haciendo y lo que se proyecta hacer en el futuro.

Finalmente, mencionar que la apertura de nuevas plazas laborales para personas en situación de discapacidad generadas por la nueva ley de inclusión laboral (21.015) enfrenta a las empresas a una exigencia difícil de cumplir, puesto existe una escasa

respuesta por parte de las propias personas para la postulación a estas vacantes, dado que previo a la ley no existía información.

El paradigma caritativo solidario en el que aún nos relacionamos como sociedad con la temática de la discapacidad, no da espacio a mirar a las personas en esta situación como sujetos de derecho y menos aún como sujetos de derecho al trabajo. Muchas personas en situación de discapacidad, en general, aún se relacionan desde este paradigma, por tanto, gran número difícilmente se acercará a buscar trabajo o postular a una oferta disponible. En respuesta a esta situación, lamentablemente en Chile no existe formalmente y como respuesta pública-estatal un punto de encuentro entre las distintas instituciones públicas y privadas de intermediación laboral, educación y de salud enfocadas en la salida laboral de personas en situación de discapacidad, ni tampoco las personas en situación de discapacidad están suficientemente organizadas para enfrentar este panorama nuevo, por tanto es difícil el encuentro de la oferta de trabajo con los postulantes idóneos.

Una forma de llegar a estos posibles candidatos es generar el nexo con los programas de intermediación/inclusión laboral de las diversas organizaciones que existen en la comunidad y es a esta cuestión que la Red Incluye da también una respuesta, centralizando información, aunando procedimientos, contribuyendo con una comunicación directa, fluida y dirigida hacia quienes buscan trabajo, para reunirlos con quienes ofrecen trabajo, pero también con quienes pueden dar soporte a la consecución de este objetivo, complementado con herramientas claves para procesos eficientes y efectivos.

A modo de conclusión, los investigadores quisiéramos manifestar que luego del análisis de la información obtenida de los entrevistados podemos afirmar que la estrategia de trabajo en red implementada por Red Incluye en la Región Metropolitana es una iniciativa que contribuye clara y efectivamente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, puesto ha dado evidencias concretas en distintos actores, sectores e instituciones de cuál ha sido su aporte y la forma en que ha abordado el tema no siendo ni el actor principal ni el interventor directo con las personas, pero con un

trabajo sistemático, que aporta al resultado colectivo, potencia las capacidades del conjunto, potenciando el quehacer de unos con otros, evitando duplicar o multiplicar los esfuerzos, con un propósito que reúne, convoca y conduce por un camino común hacia la meta de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

La estrategia de redes regionales parte del convencimiento de la particularidad del funcionamiento de cada red, y es en cada una de las distintas regiones del país donde se deben enfocar los esfuerzos, dada la cercanía que existe entre las instituciones públicas - privadas y las personas en situación de discapacidad que allí habitan, facilitando así, el reconocimiento de sus problemáticas y la definición de propuestas que les favorezcan la inclusión laboral.

Crear una red regional es tan solo el primer paso, el reto está en que la mantención a través del compromiso de sus miembros y la claridad de los objetivos: la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Comprendiendo desde la premisa que el trabajo constituye para las personas, la ocupación más significativa, entregando identidad social, seguridad y principalmente el sustento económico personal y familiar, además tiene un valor agregado por la sociedad, ya que provee el status social brindando a las personas de sentido de pertenencia, competencia y autoeficacia en sus acciones a lo largo de su vida.

La red debe compartir en todo momento un espíritu y compromiso equitativo e igualitario con respecto a la responsabilidad que debe ejercer y asumir en su entorno. Considerar la importancia de compartir las experiencias positivas o negativas entre los miembros de la red, como también sus acciones en los diferentes puestos de trabajo o roles que tienen, enriquece a la misma.

Dado lo anterior, proponemos que efectivamente la implementación de redes laborales regionales en Chile facilitan la inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo del trabajo, pero, no no creemos que es el único elemento para la inclusión laboral en Chile. Creemos que en Chile aún hace falta un plan de trabajo que conecte los

distintos actores ministeriales desde salud, educación y trabajo, para así lograr una conexión real en torno al objetivo de la inclusión, desde la entrega de información hasta el apoyo en la mantención de un puesto de trabajo. Por otro lado, es importante hacer mención que la legislación en Chile aún debe seguir evolucionando, puesto que la nueva ley de inclusión laboral solamente aborda la participación laboral en el mercado laboral regular, sin considerar que existen personas en situación de discapacidad que no pueden optar a esta modalidad de trabajo, dejando nuevamente un segmento segregado al derecho de trabajar.

- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (13 de mayo de 2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación de educación médica*, 163.
- Dirección del Trabajo, D. (18 de Julio de 2016). <http://www.dt.gob.cl/>. Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-109759.html>
- Federación Iberoamericana de Ombudsman. (2010). *Personas con discapacidad*. Madrid: Trama.
- Fundación Nacional de Discapacitados. (2016). *Fundación Nacional de Discapacitados*. Recuperado el 18 de 08 de 2016, de <http://www.fnd.cl/responsabilidadsocialydiscapacidad.html>
- Fundación Nacional de discapacitados, F. (s.f.). www.fnd.cl. Recuperado el 2016, de <http://www.fnd.cl/responsabilidadsocialydiscapacidad.html>
- Goffman, E. (1989). *Estigma, la identidad deteriorada*. madrid: amorrrortu editores.
- Goffman, E. (1989). *Estigma, La identidad deteriorada*.
- Hopkins, H. Y Smith, H. (1998). *Terapia Ocupacional*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Jacinta Bravo M., Valentina Chávez Q., David Cid P., Rocío Montecino M, Ximena Toro V., Rodrigo Sepúlveda. (2014). *Terapia Ocupacional en inclusión laboral: experiencias a nivel local*. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 111-122.
- McLuhan, Marshall (1996). *Comprender los medios de comunicación*. Editorial Paidós
- Meyer, A. (1977). *The Philosophy of Occupational Therapy*. En: *American Journal of Occupational Therapy*, Núm.31, págs. 639-642.
- Moruno Miralles, P. y Romero Ayuso, D. M. (2001). *Historia de la terapia ocupacional en el ámbito de la Salud Mental*. *Revista Informativa de la Asociación Profesional Española de Terapeutas Ocupacionales*. 27. p. 3-10.

- ONU. (1948). La ONU y los derechos humanos. Recuperado el 23 de 09 de 2016, de <http://www.un.org/es/rights/overview/>
- OIT. (2013). Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ONU. (2006). Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ONU, Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización de las Naciones Unidas, O. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado el 23 de 09 de 2016, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS. (s.f.). <http://iberinclusion.oiss.org/>. Obtenido de <http://iberinclusion.oiss.org/libro/empleo-prottegido>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2013). Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad.
- Red Incluye. (2014). www.sence.cl. Obtenido de http://www.sence.cl/601/articles-4176_recurso_02.pdf
- Red Incluye. (2015). www.sence.cl. Obtenido de http://www.sence.cl/601/articles-4176_recurso_02.pdf
- Revista Chilena de Terapia Ocupacional. (2003). Aproximación crítica a la terapia ocupacional en la era de la información.
- Sampieri Hernandez, R., & Collado Fernandez, C. y. (2003). Metodología de la investigación. Mexico, D.F., Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- SENADIS. (2013). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
- SENADIS. (2014). Estudio de Inclusión Laboral de Personas en situación de discapacidad en el Estado.
- SENADIS. (2015). Encuesta Nacional de Discapacidad .
- SENADIS. (s.f.). SENADIS, Inclusión Laboral . Recuperado el 25 de 09 de 2016, de http://www.senadis.gob.cl/pag/268/1507/empleo_dependiente

- SENADIS, Servicio Nacional de la Discapacidad. (s.f.). Programa de Intermediación Laboral (PIL).
- Servicio Nacional de Discapacidad. (2014). Estudio de Inclusión Laboral de Personas en situación de discapacidad en el Estado. Recuperado el 26 de 09 de 2016, de www.senadis.gob.cl/descarga/i/2304/documento
- Taylor, & Bogdan. (1987). introducción a los métodos cualitativos de investigación.
- Trujillo A. (2002). La Terapia Ocupacional: conocimiento y práctica en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Vidal Rúben, Cornejo Carolina. (2012). Empleo con apoyo: Una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual.
- Zondek, A. (2015). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. Santiago.

ANEXO

Entrevista Empresa (E1)

Entrevistador: ¿Para ti que es la Red Incluye?

E1: Es una Red de inclusión eeeh la cual... se reúnen para ver temas de inclusión laboral... la cual está conformado por diferentes organizaciones, corporaciones, fundaciones y como objetivo principal lo que veo yo es unir fuerza para poder impulsar el tema de la inclusión laboral en Chile.

Entrevistador: ¿Desde cuándo conoces la Red Incluye? ¿Cuándo se conformó?

E1: La conozco desde el 2015 si no me equivoco aproximadamente... no sé cuando se formó, creo que el 2012.

Entrevistador: Cuéntame un poco ¿cómo ha evolucionado la Red en el tiempo que la conoces?

E1: La verdad que nosotros empezamos a participar en... desde al año pasado más activamente y este año y en la evolución no la hemos tangibilizado mucho como organización o sea si bien estamos siempre en conocimiento de lo que está haciendo la Red pero... nos falta un poco más de información.

Entrevistador: ¿Cómo es posible ser parte de la Red Incluye?

E1: Eeeh... nosotros como empresa, bueno a raíz de que empezamos el programa de inclusión conocíamos al Instituto de Rehabilitación y como ellos participan en la Red Incluye, de hecho la coordinadora que lo lleva nos invitó a participar en esta Red pero las organizaciones y fundaciones que participan... en realidad no sé cómo es ser posible parte de la Red, no sé cómo se vinculan.

Entrevistador: ¿A qué se dedica la Red Incluye?

E1: Como dije en un comienzo a fortalecer toda la temática de inclusión, a aportar en forma de iniciativas, aportar en conocimiento, a ver las fortalezas y debilidades en ámbito de inclusión, ámbitos de colocación efectiva, de ver el mundo de la discapacidad desde otra mirada.

Entrevistador: ¿Por qué crees que se desarrolló esta Red?

E1: Principalmente para compartir buenas prácticas, buenas iniciativas... con un foco de unir fuerzas también... para que las cosas en este país fueran resultando en ámbitos de discapacidad.

Entrevistador: ¿Qué características tiene? (Principales)

E1: Es... son organizaciones sin fines de lucro o fundaciones, con profesionales del ámbito de la salud... es una asociación multisectorial por lo tanto es abierta y además voluntaria participar en ella... eso.

Entrevistador: ¿Por qué crees que hay organizaciones que quieren participar en la Red?

E1: Eeeh.... Porque creo que hay mucho conocimiento que se puede adquirir participando en la Red, estar más a la vanguardia en temas de discapacidad, estar en más conocimiento, como promueve la incluso todo el tiempo entonces yo creo que participar en la Red podría ser vinculante para estar con otras áreas, con otras empresas etc.

Entrevistador: ¿Cuáles podrían ser las ganancias que tiene una organización al ser parte de la Red?

E1: Quizá es una plataforma... o sea estar siempre en una Red es más fuerte que estar solo o sea eso de partida, como base, por lo tanto creo que se fortalecen más las organizaciones, toman más peso dentro de... en ámbitos de discapacidad... de inclusión.

Entrevistador: ¿Qué le aporta la Red a las organizaciones?

E1: Conocimiento, ser escuchados también a través por el gobierno, el Ministerio de Desarrollo Social, por el SENADIS, pueden ser escuchadas las organizaciones a través de la Red que hay un vocero único.

Entrevistador: La Red Incluye tiene más de 10 años de desarrollo, ¿Qué aspectos identificas como relevantes y que han permitido que se mantenga en el tiempo?

E1: Eeeh que son organizados, que tienen... gente profesional que sabe lo que están tratando y saben lo que están haciendo, que cuenta con un directorio y eso la hace más potente y son gente profesional en el ámbito de la salud.

Entrevistador: ¿Qué situaciones, hechos o aspectos podrían poner en riesgo el funcionamiento de la Red y por qué?

E1: Eeeeh... que quizá las organizaciones comenzaran a salirse de la Red, no existiendo como reales avances o como que ellos no vean como tangibilizados los avances, quizá eso podría ser como un riesgo en el funcionamiento, que ya no existieran organizaciones.

Entrevistador: ¿Qué elementos de la Red crees que se encuentran débiles/frágiles?

E1: Que quizá estoy hablando desde una mirada como de afuera porque nosotros somos empresa pero... quizá eeh tangibilizar más las cosas que se han hecho como mostrarlo, visualizarlo, comunicarlo.

Entrevistador: De los elementos frágiles que acabas de mencionar. ¿Cómo ponen en riesgo el funcionamiento de la Red?

E1: Eso de lo que hablado todo el rato que el hecho de que no se tangibilicen los avances puede que las organizaciones empiezan a desertar un poco y eso también podría poner en riesgo el funcionamiento de la Red.

Entrevistador: ¿En qué áreas la Red ha contribuido con su trabajo?

E1: Estuvieron muy fuertemente vinculados según mi conocimiento en mostrar aspectos eeh entregar fortalezas y debilidades a la ley 21.015 desde la mirada de la Red, la mirada de las organizaciones, eeh... ah pero dice ¿en que áreas la Red ha contribuido con su trabajo?, o sea estar en siempre conocimiento de temas de discapacidad, eeh estar en conocimiento en tema de la ley también, conocer las organizaciones que trabajan en torno a la discapacidad.

Entrevistador: Cuéntame ¿qué identificas como logros de la Red?

E1: Ser escuchados principalmente, ser un actor clave así de escucha o de opinión en torno a los temas de discapacidad.

Entrevistador: Menciona algunos productos específicos que son resultado del trabajo colaborativo de la Red.

E1: Eeeh... lo que mencionaba el tema de la ley 21.015 los aspectos que ellos quisieron modificar con una carta que se envió, con varios detalles que a la ley se le escapaban y eso también pone en evidencia el conocimiento que se maneja en esta Red en cuanto al tema de inclusión.

Entrevista Profesional Red 1

Entrevistador: ¿Para ti que es la Red Incluye?

PR1: Para mi eeeh bueno la Red Incluye es una Red de instituciones públicas y privadas que aportan al... desarrollo de la empleabilidad para personas en situación de discapacidad. Son instituciones que tienen experiencia, que llevan tiempo, bueno algunas llevan más tiempo que otras pero que en el fondo aportan su tiempo de forma voluntaria para poder generar esta instancia, compartir buenas prácticas y aportar al desarrollo de la empleabilidad, compartir empleos también.

Entrevistador: Específicamente, ¿tú dónde trabajas para introducirnos?

PR1: Yo trabajo como coordinador del programa de inclusión socio laboral en la Oficina Municipal de intermediación laboral de la municipalidad de Lo Barnechea.

Entrevistador: OK, ¿Tú desde cuándo conoces la Red Incluye?

PR1: La Red Incluye.... la conocí, bueno la conocí en el afán cuando recién entré a trabajar a la OMIL que fue en diciembre del 2015, eeeh la conocí en esta búsqueda de asociabilidad, en esta búsqueda de ver que es lo se está haciendo en términos laborales, yo no tenía mucha experiencias en ese entonces, entonces quería verlo que es lo que se estaba haciendo y en esta búsqueda yo llegue a la Red Incluye. Me contacte con la coordinadora en ese entonces y bueno tuve la oportunidad de poder asistir a la primera reunión.

Entrevistador: Pero, ¿cómo conociste la Red?, ¿te dieron un dato?, ¿te dijeron contacta con tal persona?, ¿cómo fue?

PR1: No, fue buscando por internet.

Entrevistador: ¿Solo buscando por internet?

PR1: Solo por internet y llegue a la página de la Red Incluye.

Entrevistador: ¿Tú sabes más o menos en qué año se conformó esta Red?

PR1: Sé que lleva por lo menos unos 10 años, eeeh 2007, 2008 más o menos, eso tengo claridad en términos del tiempo que lleva funcionando.

Entrevistador: Cuéntame un poco, ¿cómo ha ido evolucionando la Red en el tiempo que la conoces?

PR1: Desde el tiempo que la conozco he visto que bueno me toco entremedio el cambio de estatus de directiva, entonces me ha tocado participar del tema de la conformación de los estatus como todas las demás instituciones, he visto mayor organización en términos de eeehh, de que se han generado misiones eeeh entonces si he visto mayor organización, lo que he me ha tocado ver ha sido... ver una... ¿cómo se llama? o sea evolutivamente una conformación, más orden.

Entrevistador: Ya, perfecto. ¿Cómo es posible ser parte de la Red Incluye?

PR1: Eeeh bueno, ser una institución pública o privada que tenga algún tipo de trabajo con personas en situación de discapacidad en términos laborales y bueno la red por lo que tengo entendido es una Red abierta que acoge estas instituciones en el fondo por medio del contacto, la búsqueda, por medio... como llegue yo buscando. Para ser parte de la Red primero hay que firmar un compromiso que... un compromiso que en nuestro caso, en mi caso como soy municipal lo tiene que firmar desde, venir firmado de la... alcaldía pero en el fondo por medio de un compromiso.

Entrevistador: Más que firmar, es más de un trabajo colaborativo?

PR1: Exacto, es un trabajo colaborativo.

Entrevistador: ¿Tú sabes realmente a qué se dedica la Red Incluye?

PR1: Si, si... eeeh bueno la Red aparte de ser, de reunir estas instituciones, aparte de... bueno de reunir instituciones, de ser referente en temas de empleabilidad para las empresas y para las... instituciones también es un referente técnico a nivel gubernamental entonces claro o sea la base de la Red es la unión entre las... lo privado lo público en torno a temas de discapacidad.

Entrevistador: ¿Por qué crees que se desarrolló esta Red?, ya que tu comentaste que tiene más de 10 años.

PR1: Yo creo que eeeh... se desarrolló en esos tiempos... todavía no existía la ley de inclusión laboral y yo creo que estábamos en ese entonces me imagino yo 2007 2008, estábamos con menos avances respecto al tema de inclusión laboral... las instituciones que se han dedicado a esto... que llevan más tiempo ha sido un aprender desde la... el hacer, la práctica, desde el ir intentando, estructurando eeeh y en el fondo se creó por eso, con el afán de poder reunir estas instituciones que tienen este tipo de trabajo incipiente o de más años para generar y compartir estas buenas prácticas y estructurar ya lo que es la... cómo se realiza el proceso de inclusión laboral, que es lo que tenemos actualmente y que es lo que podemos hacer, donde podemos ir avanzando.

Entrevistador: Dentro de las características que tiene la Red, ¿cuáles definirías como características principales y específicas de la Red Incluye?

PR1: ¿Características en qué?

Entrevistador: Por ejemplo como Red, Red Incluye ¿qué características tu identificas específicas como principales de esta Red?, por ejemplo es una red local, es una red heterogénea, no se... ¿qué características tu identificas como principales de esta Red?

PR1: O sea es una Red bueno abierta en términos de... que todas las personas que están dentro de esta área pueden acceder a ella, es una Red que también tiene... es heterogénea porque tiene variabilidad de instituciones no todas son solamente... tiene temas eeh o sea hay organismos, establecimiento educacionales, OMIL, hay privados-públicos, contamos con... variabilidad de personas y participantes y... bueno colaborativo es una Red que se basa mucho en la colaboración.

Entrevistador: ¿Por qué crees que hay organizaciones que quieren participar de esta Red?

PR1: Porque son un referente para la gente que está actualmente, iniciando el trabajo en términos de... inclusión laboral es un referente yo creo que muchas instituciones llegan por querer aprender más sobre el tema o instituciones que ya llevan tiempo en el tema y entran para poder articular la red activarla y tener nuevos contacto en pro de los mismos usuarios que atendemos en el día a día.

Entrevistador: Tú te refieres que ¿las organizaciones que quieren participar es más por un tema de intercambio de conocimiento, trabajar con otras tipos de redes institucionales?

PR1: Sí, trabajar con otro tipo de red, ampliar la red y también ver el tema de empleabilidad, tenemos posibilidades de ofertas laborales...

Entrevistador: Ya, ¿cuáles podrían ser las ganancias que tiene una organización en particular al ser parte de esta Red?

PR1: La ganancia, ya hablando desde la ganancia que puedo haber tenido yo en este tiempo participando en la Red es a mi particularmente me ha servido mucho desde los contactos y se han generado alianzas dentro de esta misma Red que me han permitido no solamente tener acceso a ofertas de empleo sino que también a generar instancias de... a tener los contactos para generar instancias de capacitación y orientación a gente de mi comuna por medio de otros actores conocidos en la Red po y eso principalmente, la

ganancia que hay en el tema de compartir las buenas prácticas y que ayuda mucho al quehacer.

Entrevistador: Y esta experiencia o bueno esta Red Incluye, ¿qué le aporta la Red a estas organizaciones?

PR1: ¿Qué le aporta la Red?

Entrevistador: A tu institución por ejemplo, no a ti como persona; Ricardo lema, sino que a la institución.

PR1: Red, en este momento redes, tener conocimientos sobre buenas prácticas a parte que también se realizan capacitaciones en algunas reuniones, orientaciones que también van sumando a lo que uno realiza en el día a día.

Entrevistador: Tú comentaste que claro la Red tiene más de 10 años de desarrollo, ¿qué aspectos puedes tú identificar como relevantes que han permitido que se mantenga durante el tiempo?

PR1: Yo creo... por un lado desde el interés que tienen las mismas personas que se han encargado de realizar esto, que son las que están desde la dirección desde la coordinación, el buen trabajo que se ha generado y también el interés de las instituciones por querer ser parte de la Red... por... querer acercarse al tema de la inclusión laboral y en el fondo eso, es un trabajo que ha sido un trabajo en conjunto... así en mayor parte de la coordinación que incentiva a las instituciones a querer participar, se reconoce como una institución seria y ordenada, como referente.

Entrevistador: Ya que hablamos el tema de los elementos relevantes que lo han hecho mantenerse en el tiempo, ¿qué situaciones, hechos o aspectos podrías nombrar que podrían poner en riesgo el funcionamiento de la Red? y el ¿por qué?

PR1: Eeeh... que desde bueno... que desde la... ¿qué podría poner en riesgo la Red? Que las instituciones dejarán la participación...

Entrevistador: ¿Qué más?, ¿qué otro elemento podría poner en riesgo el funcionamiento a la Red?

PR1: Que la coordinación que hay actualmente cambiará...

Entrevistador: ¿Por qué el tema de la coordinación?

PR1: Porque de la coordinación también surge el llamado de las instituciones el mes a mes, el correo mensual, llegada de información, a parte es información que se trata en las reuniones, entonces le da... un aspecto o sea más... estructurado que lo hace llamativo a las instituciones de las cuales participan entonces yo creo eso sería aspectos que si ya no estuviera la coordinación existente y también... no sé.

Entrevistador: Ya, ¿qué elementos de la Red tú crees que se encuentran débiles o frágiles?

PR1: Actualmente... es que no sé si es puntualmente de la misma Red, pero la falta de tiempo de las instituciones para poder generar en este caso estructurar... sistematizar.

Entrevistador: ¿Te refieres al tiempo?, ¿el tiempo del profesional que participa?

PR1: Claro si, como del profesional que participa pero en el fondo el que representa la institución, ¿ya? Que de repente la misma falta de tiempo por carga laboral, carga horaria hace más difícil poder hacer trabajo directo para la Red, generar... sistematización, investigación que dentro de esta Red se genera o sea se da... la oportunidad, la información se va publicando... podría potenciar eeh para generar instancias de investigación en temas de inclusión laboral.

Entrevistador: Tú consideras que por ejemplo el tema del tiempo de cada profesional, ¿puede poner en riesgo el funcionamiento de la Red?, por el poco tiempo de las instituciones, la coordinación o sea tú le das mayor prioridad a la falta de tiempo que tiene el profesional que participa.

PR1: Claro... eso...

Entrevistador: Y eso, ¿puede poner el tema del riesgo?, como el trabajo de comisiones y sistematizando otras experiencias, innovando, el tiempo netamente es como un elemento...

PR1: O sea es un elemento que juega bastante...

Entrevistador: ¿Qué otro más?, por ejemplo, cambio de rotación profesional, que la instituciones se vayan.

PR1: O sea eso de las instituciones que... baje el interés en la instituciones es también un factor de riesgo que deje de funcionar y la misma rotación de los profesionales, el desconocimiento de las jefaturas de que es lo que se realiza en la Red también es un potencial riesgo...

Entrevistador: ¿En qué área la Red ha contribuido con tu trabajo específicamente?, puede ser personal, vivencial...

PR1: O sea que la Red en mi trabajo ha sido un referente porque actualmente muchas de las pautas que en el momento... al iniciar el trabajo acá eeh mis pautas actualmente tienen partes de lo que generó la Red también po, en el caso de los análisis de puesto de trabajo, pauta de ingreso entonces fue una base del cual iniciar mi quehacer po entonces... y en el fondo en ese contribuir también ha contribuido a la conformación de la Red, una red estable, una red activa.

Entrevistador: Cuéntame, ¿qué identificas como logros de la Red Incluye?

PR1: Bueno, como logros de la Red, principalmente el logro es que son un referente a nivel nacional de... que en general las instituciones que ingresan que inicia este proceso se contactan con la Red, ya el llevar ese nivel de conocimiento es en base a un trabajo que se ha realizado por años.

Entrevistador: y, ¿específicamente?

PR1: Referente para las empresas.

Entrevistador: ¿Referente en qué sentido?

PR1: Referente en el fondo de que también las empresas quieren iniciar procesos de inclusión laboral se acerca a la Red Incluye porque uno... cualquier persona pone inclusión laboral y lo primero a lo que llegan es a la Red Incluye.

Entrevistador: O sea ¿es través del conocimiento y experiencia ya se están posicionando como referentes?

PR1: Yo creo que están posicionados como referentes.

Entrevistador: Y así como nombrar los productos específicos que han resultado a través de este trabajo colaborativo ¿cuáles mencionarías?

PR1: ¿Productos a qué te refieres?

Entrevistador: Si, así como pueden ser políticos, instrumentos, ¿qué productos tu sabes o identificas a través del trabajo colaborativo de la Red?

PR1: Bueno totalmente el orden del proceso e inclusión laboral viene desde ahí po.

Entrevistador: ¿Cómo el orden?

PR1: El tema de cómo realizar una evaluación de candidatos, cual es la estructura del seguimiento, como hacer un análisis de puesto de trabajo, son productos son, informes, son documentos que generaron, en el cual yo creo que muchas instituciones trabajan en bases a esos.

Entrevistador: ¿Te refieres a los manuales?

PR1: Si, a los manuales.

Entrevistador: ¿Qué otro producto?, por ejemplo porque eso es más concreto pero ¿qué otro producto?, porque tu dijiste que son referentes a nivel nacional, ¿que otro producto tu identificas?

PR1: Eeeh... o sea en el mismo tema de que exista, claro como mencionas tu son referentes que... un producto que pueden haber generado, es el hecho de que al generar cualquier política en términos laborales o de capacitación relacionados a personas en situación de discapacidad, son los primeros en ser parte de la mesa de orientaciones, de la ley de cuotas, de otras instancias entonces eso es un producto que no es algo concreto pero ya el ser referente y que tenga una opinión dentro de esto es que ya han generado una buena línea de trabajo y efectivamente son referentes.

Entrevistador: Porque crees que este producto que tu comentas al ser referente técnico nacional, ¿por qué consideras que es bien importante dentro de la Red que sea referentes o reconocidos?

PR1: Porque en el fondo somos los que trabajamos con el tema de discapacidad en términos laborales somos todos los que trabajamos en términos... en lo concreto entonces desde lo que se levanta ahí desde los mismos profesionales que trabajan que directo con los usuarios en el día a día se generan... un... o sea le da importancia a la Red en este caso y la misma información que se rescata va subiendo y esto llega hasta...

Entrevistador: Al decir somos los que trabajamos, ¿uno de los productos puede ser como la identidad de esta Red?

PR1: El haber reunido y generado una identidad.

Entrevistador: Por qué tú puedes decir “no, yo participo” y todo pero uno de los productos claves que ha tenido esta Red que es una red muy heterogénea al parecer, que es la creación de esta identidad que son tantas instituciones, cuando dices somos es un producto bien importante para que se mantenga durante el tiempo, haber sentirse identificado no solo de la institución de la cual participa sino como tú, como profesional

o por un tema personal que se yo, por qué tú dijiste somos y eso es la primera vez que escucho somos una Red.

PR1: En el fondo claro po, el objetivo de una Red es el hecho de que los participantes se sientan parte de lo que se realiza en el día a día, en el fondo que las opiniones que uno se expresa las sienta reflejadas también en lo que sé... o sea en la conformación de la misma Red, en el fondo yo me siento parte de la Red, bueno ya llevo casi 3 años participando en ella y... es claro, se crean opiniones que uno lo ve reflejado en la generación, en la conformación de ideas entonces claro genera una identidad, en el fondo la Red Incluye somos todas las personas que realizamos inclusión laboral.

Entrevista Profesional Red 2

Entrevistador: Primero quiero que te presentes, ¿Qué profesión tienes?, ¿Dónde trabajas?

PR2: Soy XXX, soy terapeuta ocupacional, trabajo en la escuela de terapia ocupacional de la Universidad Mayor.

Entrevistador: Perfecto, XXX, ¿para ti que es la Red Incluye?

PR2: La Red Incluye es una asociación de distintas organizaciones del ámbito público, privado de la Región Metropolitana, eeh desde algunas que son muy pequeñas a unas que son muy grandes y que promueven la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Entrevistador: Perfecto, ¿desde cuándo conoces la Red Incluye?

PR2: La conozco desde su inicio eeh ya que estuve vinculado a lo que... al no sé po a la semilla o al gen en que yo... inicie esto que fue el... la colaboración con los programas de intermediación laboral, con los PIL del ex FONADIS, ahí parte digamos como un trabajo de colaboración, ya de algunas instituciones que fue creciendo.

Entrevistador: ¿Cuándo se conformó esta Red?

PR2: eeehh

Entrevistador: De lo que tú conoces.

PR2: En el 2009 pero previamente estaba esta... este trabajo con el PIL, parte en el 2006 2007.

Entrevistador: Cuéntame, desde que tú conoces la Red Incluye, ¿cómo ha evolucionado en el tiempo que tú la conoces?

PR2: Yo creo que ha tenido un gran desarrollo, ha evolucionado pa' bien, ¿por qué lo digo? Por una parte ha crecido... progresivamente va creciendo el número de organizaciones que se van incorporando a la Red y van estableciendo una relación entre la firma y el acuerdo. Por otro lado yo creo que ha ido logrando un espacio en el ámbito político, en el ámbito público y de alguna manera ha ido siendo su voz o su opinión recuesto a algunos temas, por ejemplo, la reciente ley 21.015, el que hizo los programas más capaz, a la resurrección de algunos seminarios y actividades, yo diría que por ahí... eso ha ido dándole desarrollo y crecimiento a la Red.

Entrevistador: ¿Cómo es posible ser parte de esta Red?

PR2: Bueno, en la Red pueden participar organizaciones, organismos públicos o privados, es posible participar a partir de la firma del acuerdo ¿ya? Y de ser instituciones públicas, privadas que tengan o desarrollen programas que tienen que ver con la inclusión sociolaboral, ya sean programas propios o que fomenten, colaboren lo hagan desde el ámbito académico o desde otro lugar.

Entrevistador: Ya, ¿a qué se dedica específicamente la Red Incluye?

PR2: Tiene más de una línea de acción, yo creo que una que es... podría ser más conocida tiene que ver con colaborar con procesos de intermediación laboral para empresas y personas que... por un lado empresas que buscan personas con discapacidad para trabajar o personas con discapacidad que quieren trabajar, esa yo creo que es una línea de trabajo ¿ya?, se hace en base a la captación de ofertas o a la recepción de ofertas de trabajo eeh... la comunicación de ellas en la Red, la necesaria realización de los estudios de puesto de trabajo o análisis de factibilidad en los distintos lugares y la eeh selección desde las instituciones, desde las organizaciones de aquellas personas que puedan participar de los procesos, ese es uno. Después, yo creo que también participa en la generación de... unos recursos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, eso son los manuales de estudio de puesto de trabajo, el manual de seguimiento laboral, el manual de entrevista e ingreso de personas con discapacidad que quieren iniciar un proceso de incorporación al trabajo, la materialización de esos manuales, yo creo que ha sido un aporte, por lo cual se ha hecho conocida la Red, hay que o sea asumir o entender de que en esa línea el SENCE adoptó estos manuales pa' utilizarlos como recurso de trabajo, otra cosca por la cual se hace conocida. Bueno por su página web y lo que a través de ella ofrece y últimamente si bien le falta más desarrollo y convertirse diría yo en un recurso más estable o permanente está el portal Incluye Empleo.

Entrevistador: ¿Por qué crees que se desarrolló esta Red? principalmente en la Región Metropolitana, ¿por qué motivo crees tú que se desarrolló?

PR2: Yo creo que cala bien hondo en las personas que trabajamos en distintas instituciones el tener, el percibir la necesidad de personas con discapacidad por tener trabajo, yo creo que a mí me sigue sorprendiendo, hasta ahora no me he cansado de decirlo, digamos que el nivel de participación de los representantes técnicos de las distintas organizaciones de la Red se mantiene estable, bueno tú lo veí digamos siempre son 40, 50, 35 personas las que asisten periódicamente a las asambleas, también las asambleas ordinarias en las cuales se han... se hizo la constitución de la Red , ya hace... no me acuerdo si uno o dos años atrás, la elección del último director es bastante

concurrida digamos ¿ya?, por los representantes legales o las personas que son en las cuales se... ¿cómo se llama? se delega esa responsabilidad, eeh yo creo que también de alguna manera ¿por qué se ha mantenido? ¿Por qué se genera la Red? Tiene que ver con eeh el intentar... no me gusta lo que voy a decir pero como el intentar ser voz de este colectivo que no tiene pega, que no tiene trabajo, como una manera asumir eeh... ese rol ¿ya?, no me gusta porque tiene un tinte como sobreprotector digamos pero de alguna manera así es.

Entrevistador: O sea tú crees que ¿esta Red se conformó principalmente para dar respuesta a las necesidades de personas con discapacidad para cumplir el rol del trabajo principalmente?

PR2: Si

Entrevistador: ¿Qué características tu definirías principalmente de la Red?, por ejemplo si es territorial, si es funcional, si es heterogénea.

PR2: Mira, no sé si conceptualmente lo tendré claro digamos, es funcional, es territorial porque obedece al territorio de la región metropolitana supongo... ¿ya? Eeh, es una organización de hecho al no tener personalidad jurídica no es puramente una ONG porque hay organismos públicos y organismos públicos grandes como podría ser el ISL o el mismo INRPAC o SENADIS, es multisectorial porque hay entidades que vienen de distintos sectores; educación, trabajo, servicios sociales. Yo no sé, bueno... conozco digamos poco pero no sé si habrá una organización con estas características digamos.

Entrevistador: Por ejemplo, ¿por qué crees que hay organizaciones que quieren participar de esta Red que las llama a participar?

PR2: Yo creo que porque hay una ganancia, esta ganancia está porque permite generar redes de contacto, permite acceder a algunos recursos, opciones, oportunidades, permite tener algunas opciones de capacitación, permite estar relacionado con personas que también están interesadas en el mismo tema y que pueden con la experiencia colaborar en distintos grados con iniciativas... no sé y yo creo que también lo que se busca es llegar en algún momento a ofrecer alternativas pa' desempeñar actividades productivas de trabajo a aquellas personas que ni pueden ingresar al mercado formal de trabajo, lo que sería... a lo mejor... yo creo que eso nos falta pero que también es una que tiene que ver con incidir en políticas públicas, en lograr opciones de trabajo pa' personas que necesitan condiciones especiales o requieren un trabajo más subsidiado o de verdad de verdad, de verdad la estrategia de empleo con apoyo, que yo creo que lo que se hace en

chile no es empleo con apoyo, es un empleo con apoyo a la chilensis digamos pero tengo claro que no está la institucionalidad pa' ofrecer de verdad empleo con apoyo.

Entrevistador: O sea principalmente ¿las organizaciones se acercan a la Red por un tema ganancial?, porque como tu dijiste se crean contactos, instancias para dar respuesta a los usuarios en particular.

PR2: Yo creo que no es tan así, hay un porcentaje que también el pertenecer, el ser parte....

Entrevistador: ¿El crear identidad?

PR2: Si, tener identidad, ser parte de una organización que todos más o menos estamos por lo mismo.

Entrevistador: Perfecto, tu ¿qué aspectos identificas como relevante de esta Red?, que le han permitido mantenerse en el tiempo, como el mismo interés el conocer otras instituciones...

PR2: Eeeeh... a ver yo creo que han ido logrando tener presencia pública ¿ya?

Entrevistador: ¿Solo presencia o participación igual?

PR2: Si, presencia y participación, sí. Eeeeh yo creo que también... la conducción, la visión que tienen quienes están conduciendo la Red, yo creo que eso también es importante.

Entrevistador: Conducir... ¿a qué te refieres? ¿A coordinar?

PR2: ¿A que me refiero con conducir?, me refiero a guiar, a llevar, a tener un norte, a tener una visión e intentar ir para allá. Yo no sé si es bueno personalizar o no pero yo creo que de verdad el trabajo que hace la coordinadora en ese sentido es un motor muy importante al interior de la Red que yo no sé si la coordinadora no estuviera no sé si estaríamos en la misma situación o en la misma posición o también si habrían tenido los mismos logros que hasta ahora.

Entrevistador: Ya, ese es un factor importante que me han dicho en otras entrevistas, el rol del coordinador, ¿qué rol cumple de importancia o que aspectos relevantes cumple la coordinación de esta Red Incluye?

PR2: Es el motor que guía, que se lleva una buena parte del trabajo, es la secretaria ejecutiva no se po...

Entrevistador: ¿Qué características tiene este motor que ha hecho que se mantenga en el tiempo?

PR2: Es sistemática, cree que es importante lo que está haciendo, es capaz de articular a las distintas... ¿ya? Sabe también poner... intentar poner tiempos y plazos al trabajo en las comisiones que es bien importante, eso diría yo. Ahora yo creo no sé qué irá a pasar en esta administración durante estos 4 años pero yo creo que también en las pasadas administraciones uno tiene cercanía y lejanías políticas, o sea y yo creo que la cercanías anteriores también permitieron tener a lo mejor más, ir teniendo más logros, más presencia, mejor participación o sea si yo pienso no sé cuan cercana estuvo pero yo creo que en algunos momentos lo vi al diputado que ya no se reeligió, ¿cómo se llama?... ese diputado por Peñalolén que estaba en la comisión de salud.

Entrevistador: Si...

PR2: Ya no importa pero yo creo que eso tiene que ver con cercanías con el director del INRPAC, yo creo que eso también lo apoya digamos... ayuda.

Entrevistador: Ya que comentas tanto el tema de coordinación, ¿qué situación o hechos o aspectos podrían poner en riesgo el funcionamiento de esta Red?, así como las amenazas o las debilidades.

PR2: Yo creo que, lo digo derechamente, que la coordinadora dejará la coordinación.

Entrevistador: ¿Ese es un hecho bien importante que podría poner en riesgo el funcionamiento de la Red?

PR2: Si.

Entrevistador: ¿Por qué?

PR2: Porque la coordinadora tiene... puta le pone mucha energía, energía de ella.

Entrevistador: ¿Cómo algo profesional?

PR2: Si, ahora yo también al ser una Red yo también creo que... tenemos que intentar ir con los tiempos... o sea, yo creo que es un difícil equilibrio porque yo en algunas ocasiones creo que la coordinadora asume un liderazgo más o sea que le cuesta ir también al ritmo de los otros.

Entrevistador: ¿En qué sentido al ritmo?

PR2: Esperar ¿ya?, yo creo que también... o ella se impone algunas metas o el director le impone algunas metas entonces también tiene que... en algunas ocasiones yo creo que se apura en intentar sacarlas y de verdad yo creo que la gente está tironeada por los tiempos de su trabajo, no siempre es posible, yo lo he percibido en el trabajo de comisiones o sea no es fácil sacar el trabajo de comisiones.

Entrevistador: ¿Eso puede ser un factor de riesgo? por ejemplo, el tiempo de cada uno como profesional para el trabajo de comisiones, trabajo extra por decirlo.

PR2: O sea finalmente las instituciones que es tu lugar de trabajo, no te dan hora para trabajar.

Entrevistador: Ya eso es un buen punto, eso ¿podría poner en riesgo el funcionamiento?

PR2: Podría, podría, uno no tiene tiempos protegidos en su trabajo pa' hacer esto, muchas veces y a la coordinadora le ocurre y yo me he dado cuenta por la hora en que escribe, que lo hace en su tiempo no laboral entonces no sé si todos tenemos esa opción no sé si todos estamos dispuestos, ¿me entendí o no?.

Entrevistador: O sea podemos decir que ¿el tiempo de cada profesional podría poner en riesgo...?

PR2: Si

Entrevistador: Y por ejemplo el tema de la rotación, ¿podría poner en riesgo?

PR2: También lo podría poner en riesgo pero yo siento que ya hay una base, está la Daniela Vásquez... Vargas... ¿cómo se llama?, la Daniela, está tú, yo, está la Fernanda, la Pamela Lillo, la terapeuta del COSAM de Quilicura o sea yo creo que ya hay una base, la colega que viene del ISL ¿ya?, la misma gente que viene de incluir, si en otros lugares también se rota, también yo creo que tenemos esa percepción de rotación por la buena cantidad de estudiantes en práctica qué pasa digamos, uno ve una cara de repente y 3 meses más después no la vio pero yo creo que igual tenemos una... el Gonzalo... ya o sea yo creo que igual tenemos o sea muchos de nosotros que estamos hace más de 5 años.

Entrevistador: O sea el factor de rotación laboral igual ahí...

PR2: No sé si es tanto riesgo.

Entrevistador: ¿Qué elementos de la Red tu encuentras que se encuentran débiles o frágiles?

PR2: Yo creo que deberíamos tener personalidad jurídica

Entrevistador: ¿Por qué?

PR2: Por el tema de los recursos económicos, poder postular a algún fondo, poder postular con más libertad, claro es que la coordinadora está o sea... en estos momentos cerca de la fundación reabilitemos si no estuviera la coordinadora o el director del INRPAC esa relación probablemente se quiebra y ya sería posible levantar proyectos a través de la fundación reabilitemos, ¿me entendí o no?

Entrevistador: ¿Que va en pro de la Red Incluye? ¿Por qué tiene que haber una entrada la Red por el tema personal jurídico?

PR2: Si o sea eeeeh no sé po, si hubiera algún fondo semilla ponte tú esto que necesitamos para el... es que claro también va y es difícil porque también va en contra... no se condice tanto con el trabajo en Red, lo que estoy comentando respecto de tener personalidad jurídica porque el no tener personalidad jurídica también obliga a lo mejor a que distintas instituciones se puedan hacer cargo en distintos momentos o de distintos proyectos o no sé, ese seminario que hicimos alguna vez con la Red y con la municipalidad y con SENADIS fue a partir de... o sea todos pusieron de lo suyo. Mira no tengo una visión única respecto de eso.

Entrevistador: O sea tú te refieres que al no tener personalidad jurídica ¿pone en riesgo el funcionamiento de la Red?, por un tema de adjuntarse proyectos, capitales, por un tema económico.

PR2: Si, sí.

Entrevistador: ¿Otra área que encuentres débil de la Red? Por ejemplo; ¿dónde se hace la Red?, ¿tienen reuniones?, ¿dónde se juntan?, ¿tiene una instalación?

PR2: No tenemos instalación y eso también... uno acude a los recursos que tienen las propias organizaciones que me parece bien, universidades, la misma ACHS, ahora el SENADIS, yo creo que una debilidad es la lentitud del trabajo de comisiones, de las líneas.

Entrevistador: ¿La respuesta a trabajo de comisiones?, ¿a los compromisos?

PR2: A los compromisos que se supone son líneas, que tenía que trabajar en las tareas que tenía que sacar. No sé cómo le pasará al resto pero a mí de verdad me come el trabajo y tengo pendiente digamos esa sensación de que en la asamblea anterior que en cada

sesión estamos partiendo de nuevo con nuestras comisiones, como que no hemos hecho nada para atrás.

Entrevistador: ¿Ahí puede haber un factor de riesgo? Supone las reuniones ¿cada cuánto son?

PR2: Mensuales

Entrevistador: Cada un mes, ¿siente que empiezan desde 0 las comisiones?

PR2: Claro y eso ya me tiene un poquito...

Entrevistador: ¿De cansancio, de poca sistematización, desinterés, desde tu experiencia?

PR2: Yo creo que de repente tenemos poco tiempo ¿ya?, de repente también cambian un poco las personas que van ese día a la asamblea o se incorporan otras entonces también eso...

Entrevistador: ¿Y no hay una bajada de información al que lo va a reemplazar?

PR2: Claro

Entrevistador: Ya perfecto, para ti ¿en qué área la Red ha contribuido en tu trabajo?

PR2: ¿En mi trabajo?

Entrevistador: Puede ser en tu trabajo como XXX, terapeuta ocupacional o como docente.

PR2: Como docente me ha aportado mucho.

Entrevistador: ¿Cómo qué?

PR2: A ver utilizo ejemplos de situaciones y experiencias que vivo en la Red, ejemplificar el trabajo en la Red para utilizarlo como apoyo en alguna clase o tema que toque en clase...

Entrevistador: Ha contribuido en el tema de ejemplos, ¿conocimientos teóricos, técnicos, prácticos?

PR2: Eeeh más como de experiencias ¿ya?, de experiencias de desarrollar y de experiencias a replicar.

Entrevistador: ¿Red de contactos, posibilidades de derivación? ¿En que más te ha contribuido eso o no tanto?

PR2: O sea de derivación no porque no tenemos un programa como pa' derivar personas, eeh si de contactos, de reafirmar algunas cosas o conceptos o también estar en... ¿cómo se llama? contraposición a otros.

Entrevistador: Anteriormente comentaste harto que dentro de la característica principales de la Red ciertas pautas que se yo, ¿qué logros y productos pueden encontrar del trabajo colaborativo de la Red?

PR2: El valorar el trabajo de varios para un objetivo común, lo digo por ejemplo... algo concreto la realización de estudios de puesto trabajo que hace alguien y los difunde pa todos digamos, el asistir a algunas reuniones que tengan que ver con intermediación laboral en alguna empresa en específico ¿ya?...

Entrevistador: ¿Así como producto tangible que puede mencionar?

PR2: De repente la compra de servicios de alguna institución como puede ser la universidad o al café de Rostros Nuevos ponte tú, el difundir esa práctica ya por ejemplo nosotros lo hemos hecho, difundido eso al interior de nuestras unidades de la universidad para que también lo hagan digamos.

Entrevistador: Tu comentaste en el inicio algo de unos manuales que los ocupa ahora SENCE, que se ha hecho más masivo, esos manuales ¿de qué son específicamente?

PR2: Hay una manual que es para hacer estudios de puesto de trabajo, se señalan los pasos que hay que seguir, que contiene, que información se debe recopilar en el estudio de puesto de trabajo, hay un graduación de los distintos factores, factores motores, sensoriales... factores relativos al ambiente de trabajo que se deben registrar para hacer un perfil de los puesto, eso me parece súper importante, después también hay un manual para hacer entrevistas a personas con discapacidad que están en búsqueda de trabajo, que información debe contener esa entrevista, es una sugerencia de entrevista semiestructurada y también entrega eeeh pautas para hacer un perfil de la condición funcional de la persona tanto en relación como al desempeño laboral como el de la vida cotidiana y de manejo cotidiano y hay otro manual que es el de seguimiento laboral que me parece súper importante que es una manera yo creo que de asegurar el éxito es la permanencia de personas con discapacidad que son incorporadas en trabajos, por hacer un seguimiento de las condiciones iniciales o la necesidad de ajustes o modificaciones eeh que sean necesarias hacer, la aparición en algunas ocasiones de... en los compañeros de trabajo, en los supervisores o jefes de algunos con situaciones que

podrían no sé... poner en riesgo al trabajador y como trabajar esa área, entonces yo creo que este manual de seguimientos recoge esa información y la permita sistematizar para tomar acciones.

Entrevistador: Claro, aquí comentaste ciertos manuales, esos son como productos tangibles. ¿Qué otros logros a nivel político social ha conseguido el trabajo de la Red que tu consideras?

PR2: Intentar hacerse oír, por ejemplo, qué elementos debía contener el reglamento de la ley 21.015, por ejemplo sugerir que las multas o sea el dinero que se recolectara por multas de aquellas empresas que no cumplen fuera a financiar programas de capacitación y de apresto laboral de personas con discapacidad. Otro logro yo creo que es haber sido un modelo para que organizaciones como la Región de Los Lagos levantara su propia Red así como también lo está haciendo la Región de Valparaíso yo creo que esos también son logros. Otros logros son la participación de miembros del directorio o de la mesa técnica en congresos seminarios eeh etc... ¿ya? Yo creo que... si bien eso tiene que ver con algún desarrollo profesional personal, yo creo que tiene que ver indirectamente con la Red o sea que la coordinadora haya participado en este curso de la consultora AHA o sea la coordinadora y el director del INRPAC, o sea tiene que ver con eso también ¿ya? Y supongo... el bueno el habernos relacionado con SENCE, con la COMPIN ¿ya? para mejorar procesos o hacer o mostrar elementos o situaciones que nos parecen que no son lo más correcta o lo mejor para algunos procesos que ellos tienen digamos.

Entrevistador: Acabas de comentar que la Red o que la coordinadora que es la representante visual de la Red han sido consideradas en varias instancias ¿la Red se está posicionando como una Red referencial de inclusión laboral? ¿Está cumpliendo ese rol de exponer los intereses de personas con discapacidad en el ámbito laboral? ¿Siendo referente?

PR2: Yo creo que está siendo referente así como también... Porque en esto también hay posiciones...

Entrevistador: ¿Posiciones de qué?

PR2: Eeh que tiene que ver de repente con miradas enfoques que uno lo podría analizar a miradas paradigmáticas, la comisión de discapacidad de la SOFOFA también tiene opinión y también tiene un posición y también tiene opinión y posiciones desde una determinada parada ¿cierto? La Red Incluye tiene desde otro... está parada desde otro lado digamos entonces yo creo que es importante, en ese sentido, porque yo creo que

permite que actores que puedan estar interesados. Ya ponte tu no se alguna comisión del ministerio del trabajo o la comisión de trabajo o de salud o no sé qué de la cámara de diputados ¿ya? Pueden ir recogiendo opinión pueden contrastar, pueden sopesar lo que dice la comisión de discapacidad o el comité laboral de discapacidad de la SOFOFA y lo que dice la Red Incluye o lo que dice la Red de empresas inclusivas entonces yo creo que en ese sentido se está haciendo escuchar.

Entrevistador: ¿Algún otro comentario Mauricio?

PR2: ¡Vamos adelante!

Entrevistador: Jajajaja si, por ejemplo lo que me queda... Cuando dices “somos desde la Red” y todo, la Red igual en directa dinámica/relación va formando identidad frente a todas estas instituciones que la conforman, una identidad de valer los derechos de personas con discapacidad, ¿crea una identidad dentro de las instituciones? Para ti suponte cuando te dicen tu eres de la Red ¿te crea una identidad, un sentido de pertenencia?

PR2: Si ponte tu no se lo veo en la u o sea hay gente que ocupa distintos cargo directivos que saben que es la Red Incluye, lo que está, lo que hace, saben que estamos ahí, o sea uno de estos días conversaba con la... ¿cómo se llama ella?, ¿qué cargo tiene ella?... de la facultad que o trabajo... es la secretaria de estudios entonces a propósito de lo que estamos hablando me dijo: “si se perfectamente que es la Red Incluye”, le mandó ella un correo a otra persona con lo cual me cito contactar y ella puso el link de la Red abajo, en el correo electrónico le dijo te copio el link de la Red para que sepas...

Entrevistador: ¿El link de la página?

PR2: Si, de la página.

Entrevistador: O sea la página ¿podría ser un producto o logro del trabajo de la Red?

PR2: Si, claro.

PR2: Por ejemplo, mira: “oiga profe yo encontré estos manuales acá que son bastante buenos” me dice una estudiante como alguien que dice “oye profe no me los mostro no los dije”, si le dije yo: “yo trabaje en esos manuales” como que... ¿me entendí?, los cabros también encuentran material sin que yo se lo haya difundido en ese momento, ¿me entendí?

Entrevistador: O sea uno de lograr logros sobre todo ahora que estamos en la era virtual, ya la Red está apareciendo en los más buscados, si uno busca inclusión laboral en Chile,

o sea ya se ha posicionado bastante tanto políticamente, socialmente y también en tema de manuales o sea si uno es estudiante y busca por si solo va a encontrar los manuales.

PR2: Si, claro.

Entrevistador: ¿Qué se siente por ejemplo lo que acabas de comentar?; “yo participe en esos manuales”

PR2: Bien po, o sea me gusta.

PR2: Desde que aportaste un granito de arena en esos manuales y me acorde cuando trabajaba con la Eugenia, con la Alejandra Lillo, con la Daniela nos juntábamos alguna vez allá en la Paul Harris, claro.

Entrevistador: O sea en resumen...

PR2: Ahora y también tengo súper claro que no es solo trabajo nuestro, lo que nosotros hicimos fue modificar algo que ya existía o darle mayor cuerpo o incorporarle cosas, tengo clarísimo y así lo he explicado cuando lo he dicho no es solo de autoría nuestra y eso es lo valioso que yo le encuentro Fabián porque va recogiendo trabajo de otros, que a mí una cosa que me da mucha lata es cuando se habla de este tema es como que si recién estuviéramos partiendo ahora. Por ejemplo lo dije ayer en el seminario que me invitaron, porque el Jonathan, en algún momento dijo no se ha raíz de que, que el año 80 no nacía todavía, yo el año 81 empecé a trabajar en el Peral y ya habían alternativas de trabajo para personas con discapacidad, cuando empecé a trabajar en Teletón ya había un programa de intermediación laboral para personas con discapacidad, es cierto probablemente no era con el enfoque de ahora, estábamos en la década del 80, no se entendía a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, no existía la convención, no había nada, pero es parte de un desarrollo ¿ya? O sea yo creo que estamos aquí también porque previamente se hizo lo que se hizo, ¿sí?

Entrevistador: Tú dijiste de la convención, por ejemplo, uno de los factores que facilitó el trabajo de la Red es a través de la convención las leyes, eso también es un factor que apoya o que refleja el trabajo de la inclusión laboral que se plasmó a través de la Red Incluye.

PR2: Si porque le da sustrato, le da sustento o sea tienes una convención que es un acuerdo internacional que esta ratificado por el parlamento chileno o sea ahí la sociedad chilena representada en el parlamento asume que tiene que llevar a su legislación lo que el articulado de la convención le parece que es adecuado, lo que le parece políticamente no sé si correcto pero que va con los tiempos digamos.

Entrevistador: O sea la Red Incluye vino a o sea esto es cosa mía, a cumplir el rol de fiscalizador si Chile ratifico la convención y creo que la ley de derechos de las personas con discapacidad, como que vino a ver si es que se practica realmente esto.

PR2: Ahí tengo una duda yo, porque por ejemplo vino el relator, yo no sé si la Red se reunió con él.

Entrevistador: ¿Relator de qué?

PR2: Relator de las Naciones Unidas para revisar... el estado chileno esta cumpliendo con las normas o con lo estipulado por la convención porque cuando un estado se obliga, se hace parte por lo tanto va recibiendo visitas cada cierto tiempo para ver si efectivamente está cumpliendo ahí, yo creo que sería una tarea para la visita siguiente.

Entrevistador: Porque, por ejemplo, está la convención pero si no hubiese estado la Red Incluye ¿hubiesen avanzado lo mismo en los temas de inclusión laboral desde tu experiencia?

PR2: No, yo creo que habría faltado algo, habrían algunos aspectos que a lo mejor no estarían... no sé si el programa más capaz habría funcionado de la misma forma que lo hizo a partir de sugerencias de trabajo de reuniones que se tuvo, no sé si las OMIL y lo funcionarios que están en la OMIL estarían igualmente capacitados como lo están ahora. Independiente de que si en un momento la coordinadora a nombre de la Red Incluye o de otra forma trabajando con las OMIL. Yo no sé si los empresarios habrían digerido igual como lo están digiriendo ahora la obligación que tiene de contratar al 1%, al tener contratado al 1% con personas con discapacidad a lo mejor si no hubiesen tenido a lo mejor el contrapeso...

Entrevistador: ¿Algo que tensara?, ¿a eso te refieres?

PR2: Claro porque no tengo duda que a los empresarios no les gustó, no les gustó mucho probablemente pero había otra entidad que si le parecía correcto hacerlo, ¿me entendí? entonces eso también en la sociedad pone otra opinión.

Entrevistador: O sea, ¿la Red Incluye tensa cuando no se están cumpliendo todos estos roles de personas con discapacidad podríamos decir?

PR2: Si, la Red Incluye vino a tensionar la vulneración de derechos de las PesD!

Entrevistador: Pone en virtud ahí en la balanza que está pasando con los derechos de personas con discapacidad.

PR2: Si, claro.

Entrevista Profesional Estado 1 (PE1)

Entrevistador: ¿Para ti que es la Red Incluye?

PE1: La Red Incluye es una Red en la que se juntan profesionales que trabajan por la inclusión laboral de personas con discapacidad de diferentes instituciones. Lo interesante es que son instituciones públicas, privadas, fundaciones, empresas pero todos quienes trabajan por la inclusión y con las personas con discapacidad o sea no es un lugar para... no es un espacio para en el fondo ir a hacer lobby ni nada de eso porque es un espacio para personas que trabajan en la intervención en el fondo.

Entrevistador: ¿Desde cuándo conoces la Red Incluye?

PE1: La conozco desde el año 2015 cuando empecé a trabajar en discapacidad, no...el año 2014, desde el año 2014 la conocí, escuché sobre la Red Incluye y yo fui por primera vez a la Red el año 2015.

Entrevistador: Pero, ¿cómo la conociste? ¿Fue un dato?

PE1: Cuando yo empecé a trabajar en discapacidad, bueno yo no sabía mucho al respecto porque como no se estudia en las carreras universitarias... por lo menos yo cuando estudié psicología no, nunca tuve un ramo relacionado con discapacidad o temáticas de inclusión, entonces yo estuve buscando muchas referencias, me junte con mucha gente, gente que trabajaba en teletón, en la fundación descúbreme, estuve también con gente de otras municipalidades y siempre la referencia era Red Incluye, entonces yo dije bueno algo debe estar pasando ahí así que mande la solicitud y aprobaron, en ese caso la municipalidad... yo fui una vez como municipalidad de recoleta y después seguí yendo regularmente cuando me cambié de trabajo a la mutual de seguridad.

Entrevistador: Perfecto, y ¿tú sabes más o menos cuando se conformó esta Red?

PE1: El año 2007 según tengo entendido empezó a formarse la Red Incluye.

Entrevistador: puedes contarme, ¿cómo ha evolucionado esta Red en el tiempo que tú la conoces?

PE1: O sea en la práctica la Red es como un poco el inicio de todo, porque cuando se empezó a dar a conocer el trabajo con las personas con discapacidad pero desde un ámbito más teórico y práctico que solo desde las ganas o desde lo que uno piensa que es positivo o es bueno hacer entonces en ese sentido la evolución de la Red en el tiempo ha sido de tener un peso, un peso mediático en el mundo de la discapacidad o sea participar en la Red Incluye... tener voz en la Red Incluye implica también impactar en las políticas de empleabilidad de las personas con discapacidad porque finalmente en una Red donde se han formado alianzas de trabajo, donde se van entregando esquemas de trabajo, donde se comparte el trabajo entre instituciones que llevan mucho tiempo con instituciones que están recién partiendo y con profesionales que están recién partiendo, entonces eso permite que personas que llevan poco tiempo trabajando accedan a conocimiento de personas que llevan mucho tiempo trabajando en un ambiente de solidaridad entonces en ese sentido como ha crecido la Red yo lo veo principalmente en lo que fue por ejemplo el planteamiento de la ley 21015 y en el lobby que se hizo por ejemplo para eliminar el artículo de la 18600 que permitirá que personas con discapacidad cognitiva se les pagará menos que fue una de las peleas ponte tú que se dio y que en la ley misma se hablara de personas con discapacidad o en situación de discapacidad respecto de cómo lo venía planteando el congreso que eran los minusválidos, los lisiados, los inválidos, entonces son peleas que para una persona que mira de fuera puede ser poco importante pero para nosotros que trabajamos por la dignidad de personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad en particular es importante.

Entrevistador: ¿Cómo es posible ser parte de esta Red, poder participar?

PE1: la Red no es un institución propiamente tal, en el fondo la Red es las personas que la componen más que una institución en sí entonces en ese sentido, o sea uno tiene que enviar una solicitud a la coordinación que es a cargo del INRPAC y ellos aprueban la solicitud en virtud de la labor que uno realiza, por ejemplo, yo hoy día trabajo en el sector público pero yo no trabajo en intervención con personas con discapacidad entonces mi participación en la Red Incluye eeh... ya no es lo misma de activa que podría ser cuando yo trabajaba en intervención directa con personas con discapacidad que es el foco de la Red Incluye, no es un lugar para ir a hacer lobby o para ir a tomar café, sino es un lugar para poder trabajar pero con las personas que intervienen directamente con la población.

Entrevistador: Tú me dijiste el tema de que potenció mucho el tema de las leyes, pero tu específicamente ¿sabes a qué se dedica la Red Incluye en general?

PE1: O sea la Red Incluye es un espacio de colaboración principalmente eeh la influencia se da como una deriva de esta colaboración porque efectivamente porque es un espacio donde confluyen fundaciones, instituciones privadas e instituciones públicas, se genera hartoo ruido, hay un espacio crítico para poder plantear cosas y eso por supuesto que tiene implicancias en el planteamiento de cómo se da la vida de las intervenciones en el sector público o sea independiente, por ejemplo, que la Red Incluye esté a cargo del INRPAC que es una instancia de salud eeeh se da un espacio crítico donde confluyen con otro tipo de entidades entonces eso sí o sí tiene que desembocar en la voz de los profesionales que intervienen... de los y las profesionales y eso sin duda impacta también en cómo se plantean las leyes porque obviamente si tu estas en un espacio con profesionales que tiene un visión crítica, que tienen una visión que es innovadora respecto de la discapacidad y que va de la mano con los derechos humanos entonces tu interés supremo siempre va a ser que la normativa del estado recoja los planteamientos de las personas que confluyen en la Red.

Entrevistador: Tú comentaste que se desarrolló más o menos, o los inicios fueron en el 2007, ¿por qué crees que se desarrolló esta Red realmente... en esos años?

PE1: Yo creo que principalmente por un... una duda, dudas teóricas por generar una confluencia en el fondo porque yo me imagino que al 2007 Chile era un país que no tenía planteado un desafío grande en discapacidad sino que salía desde la academia principalmente y desde las instituciones que intervenían con personas con discapacidad eeeh... y por lo mismo y también frente al planteamiento de la convención de derechos para personas con discapacidad donde entendiendo que se venían desafíos a nivel global, en el fondo se van planteando eeeh... dudas comunes respecto de cómo se interviene con un enfoque de derechos humanos con las personas con discapacidad eeh... yo creo que en el fondo a eso responde un planteamiento que nace el 2007 y se mantiene vivo a 11 años de su creación porque muchas instituciones que mueren en ese tiempo pero la Red Incluye se mantiene como un espacio, yo siempre voy a decir que es un espacio crítico porque en el fondo es un espacio donde hay tantas personas distintas que se logre una finalidad común que es el trabajar con personas con discapacidad desde un enfoque de derechos sin duda es un espacio que es crítico y que se va transformando a sí mismo durante el tiempo, lo importante en ese sentido es que la dirección siempre ha quedado en las manos del INRPAC y principalmente en la coordinadora técnica también entonces ha seguido los lineamientos que vienen de la constitución de la Red, probablemente si hubiera cambiado de mano en este tiempo también hubieran cambiado los lineamientos.

Entrevistador: ¿Cómo definirías en ciertas características principales a esta Red?, ¿Qué características tiene en particular?

PE1: Yo creo que la más importante es la, es el... la interinstitucionalidad o sea que no es solamente una institución o no es una congregación de instituciones públicas sino que está en la multiplicidad de instituciones que confluyen en la Red. La segunda es la interdisciplinariedad, si bien en este rubro trabajan muchos terapeutas ocupacionales, a la Red no solo llegan terapeutas, hay sociólogos hay psicólogos, hay médicos, en el fondo hay muchos profesionales, hay trabajadores sociales también, hay en el fondo un barrio pinto de profesionales que trabajan en intervención en el fondo y que es lo que le da a la Red eeh... la versatilidad para poder dar respuesta distintas entonces ahí yo creo que que esos son los dos elementos más importantes que es la interinstitucionalidad y también la multiplicidad de profesionales que confluyen en la Red con un fin común y que sin duda eso es lo que le da también el espíritu crítico respecto de que es lo que está pasando con la discapacidad y cómo se van planteando nuevos desafíos.

Entrevistador: ¿Tú por qué crees que hay unas organizaciones que quieren participar de esta Red?

PE1: porque la Red se aprende o sea...

Entrevistador: ¿Se intercambian muchos conocimientos, intermediación discapacidad?

PE1: Si, si po' o sea en la Red no se hacen contactos para que uno encuentre pega en otro lado o no se hacen contactos por ejemplo para generar contratos para personas con discapacidad, a la Red uno va a aprender en el fondo, yo insisto con eso, lo dije al comienzo también, es un lugar donde hay personas que llevan muchos años trabajando y personas que llevan muy poco pero siempre cuando esté el espíritu de querer trabajar por las personas con discapacidad los espacios están abiertos para poder aprender.

Entrevistador: A través de esta Red que es un trabajo colaborativo, ¿cuáles podrían ser las ganancias que tiene una organización específica al ser parte de esta Red Incluye?

PE1: pa' empezar eeh el espacio de aprendizaje o sea esto es algo que ni siquiera hoy día la academia tiene razón o sea hoy día como intervenir con una persona con discapacidad la universidad no lo enseñan, por lo menos no de forma masiva, no es una temática que sea transversal a todas las carreras principalmente porque las que participan en la Red Incluye son profesionales, no hay técnicos, no hay usuarios tampoco hay en el fondo ejecutivos, directores, en el fondo los que están son los profesionales, los que intervienen. Ahora ¿qué es lo que lleva a un profesional a estar en la Red?; el deseo de aprender y el deseo de aportar, primero el de aprender y el segundo de aportar y ahí es donde se da la solidaridad porque la solidaridad no es solamente que te den algo sino que la solidaridad tiene que ver con el compartir en el fondo, donde se comparte el

conocimiento, entonces qué es lo que uno gana o que es lo que aporta cuando uno está en la Red es con el conocimiento principalmente.

Entrevistador: O sea principalmente ¿la Red aporta a las organizaciones en este caso, intercambio de conocimientos y experiencias de cada institución?

PE1: Sí, formación porque en el fondo en el Red por ejemplo tu podí tener mundos tan disímiles como una fundación con una municipalidad entonces tení fundaciones que se dedican, por ejemplo, solamente a trabajar con un tipo de discapacidad que va completamente contra el rol del estado a través de las municipalidades o de los gobiernos centrales que teñí que trabajar con todos los tipos de discapacidad pero en el fondo en la Red se da el espacio para que sepas o para que puedas aprender de otros métodos de intervención de estas fundaciones que trabajan con un solo tipo de discapacidad pero también a que ese tipo de instituciones puedan ver como es el trabajo o como se pueden conectar con otras instituciones, por ejemplo, del estado ya sea nivel local como municipalidades o a nivel central como es el estado de... a través de su organismo, de su ministerio de sus servicios entonces en ese sentido la ganancia es la interconexión que hay entre los diferentes mundos que se dan en la Red Incluye.

Entrevistador: Y tu como profesional, como psicólogo, ¿qué ganancias tuviste personalmente como profesional o como persona?

PE1: El aprendizaje, 100% o sea bueno yo había algo que si traía mucho de la carrera es que en el fondo es la visión crítica, la visión comunitaria de las cosas, la visión desde los derechos humanos pero que en la práctica no tenía el conocimiento por ejemplo de poder trabajar con población en situación de discapacidad y eso yo lo pude desarrollar gracias a la Red Incluye principalmente po o sea ahí es donde en el fondo yo tuve un espacio para poder conversar no solamente leer porque uno puede leer en internet, en libros, en manuales pero el espacio para poder conversar para poder relacionarse con otras personas y poder aprender de esa otra persona a mí se me dio en la Red Incluye y eso también te genera espacios para poder seguir aprendiendo en cada institución en particular para poder conocer grupos de profesionales con los que compartes intereses entonces no pa mí fue súper importante participar en la Red Incluye.

Entrevistador: Tú comentaste que la Red nació desde el 2007 o sea tiene más de 10 años de desarrollo, ¿qué aspectos identificas como relevantes y que han permitido que se mantenga durante el tiempo?

PE1: Principalmente la generación de instrumentos, esa es la base, uno de los principales hitos de la Red Incluye, son toda la documentación que se genera para poder hacer

procesos de inclusión laboral, yo creo que hoy día eeeh no hay organización que trabaje seriamente en discapacidad que no tome en cuenta los documentos que se crean en la Red Incluye en ese entonces y que es una recogida de experiencias y de instrumentos que son chilenos principalmente o sea que recogen instrumentos de empleo con apoyo, del método estrella en España o sea de un montón de áreas y de saberes distintos, de distintas partes del mundo pero que confluyen con la realidad chilena, que la realidad chilena no habla por ejemplo de inclusión a través de sindicatos, no habla de inclusión a través de movimientos de personas con discapacidad sino que es principalmente a través del movimientos entre profesionales que van abriendo camino para que personas en situación de vulnerabilidad en este caso personas en situación de discapacidad puedan participar y eso no solamente a través de las ganas sino a través de instrumentos técnicos, yo creo que ese es uno de los aportes más importante de la Red y lo que la mantiene vigente hasta el día de hoy es la importancia de los instrumentos que aportan.

Entrevistador: Ya, o sea de todo este trabajo colaborativo con las instituciones tú crees que se han mantenido durante el tiempo las ganas de trabajar y crear.... plasmar todos los conocimientos en estos instrumentos.

PE1: Claro, de innovar o sea se planteó una piedra que está bruta cierto y se va trabajando entre todos pa poder ir perfeccionando esa piedra para que todos puedan participar.

Entrevistador: Perfecto, ya que hablamos del tema de los factores importantes que ha hecho mantener esta Red, tú ¿qué situaciones o hechos o aspectos podrían poner en riesgo el funcionamiento de esta Red y el por qué? ¿Qué factores podrían ser? Pueden ser internos externos, políticos.

PE1: ¿Sabes que puede poner en riesgo a la Red?, por ejemplo institucionalizar la Red.

Entrevistador: ¿Cómo sacar personalidad jurídica?

PE1: Por ejemplo, o sea tratar de dar una estructura más... organizada cierto?, sin duda una de las cosas que permiten que la Red funcione de la forma que funciona, sin pagarle a nadie, desde en el fondo las ganas de las personas que participan es porque en el fondo uno aporta su tiempo de forma gratuita y eso lo hacen muchas personas pero no lo hacen porque es gratuito sino porque es un espacio donde se crea, donde se aprende pero eso se corta cuando hay una institucionalidad que está detrás de eso o sea, por ejemplo, hoy día la Red no podría confluir con tanta gente si fuera una institución, o sea una Red de solo instituciones públicas. ¿Cuál es el peligro de solo trabajar con instituciones públicas? por ejemplo, es que en el fondo nadie quiera mostrar realmente cuales son los problemas y

si quisiéramos enfocarnos en cuáles son nuestros logros porque entre instituciones públicas no se da tanto la crítica abiertamente por lo menos porque obviamente la institución pública no se quiere destapar los pies, entre instituciones privadas ¿qué va a pasar si fuera solo de instituciones privadas?, quedaría fuera el INRPAC, las municipalidades, quedaría fuera lo que le da a la Red en el fondo su capacidad de presencia a nivel metropolitano porque finalmente ¿quiénes son los que marcan más presencia dentro de la Red?; son las instituciones públicas, las municipalidades, los COSAM, las OMIL, las oficinas de discapacidad y todos los dispositivos que se entregan para personas con discapacidad y que hoy en día participan de la Red, pero tampoco podí perder el mundo privado que en el fondo también te da dinamismo porque el mundo privado tiene otros recursos, otros tiempos y eso en el fondo es lo que va enriqueciendo la Red si se pierde eso sin duda se pierde una diversidad que es importante al interior de la Red. Otra cosa que podría en el fondo atentar en contra del funcionamiento de la Red podría ser también el anquilosamiento o sea que se estanque, en el fondo la generación de contenido o de conocimiento, que se estanque el espíritu crítico en el fondo de la Red porque cuando eso pasa se convierte en una Red de lobby, se convierte en una Red para ir a tomar café, para ir a pasarlo bien, para ir a sacarse la foto y se pierde en el fondo la finalidad de generar estrategias e instrumentos para que las personas con discapacidad hoy día tengan participación más activa en el mundo del trabajo.

Entrevistador: Y el tema de política, que se politice esta Red, ¿tú crees que puede ser un riesgo?

PE1: Yo creo que sería bueno que se politizara, yo creo que la Red está muy politizada, ¿por qué?; ahora entiendo que en política no tiene que ver de los partidos políticos, tenemos que entender como política el arte de querer hacer cosas por..., o sea de querer lograr dentro de una comunidad una opinión que sea transversal y que sea común en el bienestar de alguien y yo creo que en ese sentido la Red es muy política porque en el fondo hace una declaración de que la Red pa empezar va a trabajar por los derechos humanos de las personas con discapacidad, específicamente por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en esto ¿cómo lo vemos representado?, cuando llega una oferta de trabajo para trabajar solo con personas con Síndrome de Down, la Red dice no po nosotros no trabajamos de esta forma porque en el fondo nosotros no buscamos la inclusión sesgando sino que buscamos la inclusión abriendo, eso es completamente político porque finalmente tu podrías en el fondo querer seguir los designados de la empresa y muchas veces es lo que busca establecer trabajos solo con un tipo de discapacidad o solo dentro de ese tipo de discapacidad o con una discapacidad en particular por ejemplo y la Red dice no po la discapacidad en el fondo es una situación

que atraviesa a la persona pero no es por lo que la persona debe no ser contratada, la persona tiene que ser contratada primero porque es persona y segundo porque tiene las capacidades para poder trabajar, eso es una declaración completamente política

Entrevistador: ¿Qué elementos podrías considerar de la Red que se encuentran débiles o frágiles?

PE1: Yo creo que dentro de las cosas que son positivas dentro de la Red que también pueden ser una de sus fragilidades es la falta en el fondo de continuidad, en el fondo como la falta de consistencia entre los participantes

Entrevistador: ¿A qué te refieres con consistencia?

PE1: Me refiero, por ejemplo, a que una de las cosas que enriquecen la Red es como el flujo de profesionales que sea constante pero que también atenta contra el trabajo que se realiza en el... en la Red, la salida de profesionales.

Entrevistador: ¿La rotación de profesionales?

PE1: La rotación claro o que entren profesionales que en el fondo no tienen una visión tan crítica o una visión que permita generar aporte en el fondo. Yo creo que en el fondo eso es una de las cosas que mantiene viva a la Red porque van entrando cada vez personas nuevas pero también hace que las personas que llevan más tiempo se alejen eeeeh o por equis motivo se vayan cierto porque se cambian de institución y ese trabajo se pierde en el fondo. Yo lo viví cuando ingresó la nueva directiva en la Red y se estaban haciendo los planes de trabajo, yo salí de la institución en la que trabajaba en la mutual y yo deje de participar en la Red y habían trabajos que se estaba haciendo que se pierden en el fondo porque también cambiar de institución implica no tener los mismo tiempos o tener que ver cuál es el aporte real de la institución a la Red Incluye y como es tu trabajo con las personas con discapacidad, así que yo creo que esa es una de las cosas que podría atentar y otra cosa por supuesto sería en el fondo la pérdida del INRPAC como puntal en el fondo de la Red Incluye porque le da una memoria, una memoria histórica inclusive que si no fuera así no estaría presente.

Entrevistador: Tu comentaste varios elementos que se encuentran débiles dentro de la Red; ¿qué elementos específicamente de todos los que mencionaste ponen en riesgo el funcionamiento?, tu comentaste el elemento de la rotación, en tu caso particular te cambiaste de trabajo y ahora tuviste que dejar de participar debido a tu demanda en tu nuevo trabajo...

PE1: O sea sin duda que una crítica de la Red es por ejemplo, la no presencia de la coordinadora porque finalmente ella es como la espalda de la Red, insisto ella es la histórica de la Red, o sea en el fondo si hoy día la Red es lo que es, es por toda la gente que está pero también porque está la coordinadora y esta el INRPAC que le da un orden a la Red y para decir no esto ya lo hicimos antes, sabí que esto es algo que no nos interesa hacer porque como Red ya nos planteamos que esto no es uno de nuestros desafíos hace muchos años atrás y que yo podría decir oye pero yo vengo recién llegando tengo unas ideas que son re buenas hagamos pero en el fondo hay alguien aparte de muchas personas que llevan mucho tiempo, principalmente está la coordinadora desde el inicio que tiene la potestad para poder decirte no, esto no es pa donde estamos apuntando, si sale la coordinadora es algo que se pierde que es importante, o sea no es para que se desintegre pero si es para que se genere una reestructuración que obligue a repensar como va a ser esta relación de la Red Incluye hoy en día.

Entrevistador: Dentro de la vez que tu comentaste que te ayudó participar en la Red, ¿en que área la Red ha contribuido con tu trabajo específicamente?, no como profesional, sino con tu trabajo.

PE1: ¿Con mi trabajo actual o en general?

Entrevistador: Puede ser actual, general.

PE1: O sea en el fondo con la visión, con la perspectiva de derechos humanos, agradezco a la Red porque insisto uno lee muchas cosas pero hasta que uno ve que hay otra persona que está publicándolo y que lo está haciendo, tu no creí que eso pueda funcionar, finalmente lo que a mí me sirvió para mi trabajo es poder reforzar algo que uno en su interior sabe que está pero que finalmente hasta que no lo veí en acción con alguien tu no sabí si funciona o no, en el fondo es como reafirmar que el enfoque de derechos humanos sirve, que está vivo y que es fundamental para el trabajo con personas con discapacidad y que inclusive para mi trabajo actual, para trabajar con otro tipo de vulnerabilidades es importante trabajar como se desarrolla en la Red Incluye, de hecho es un modelo que es bastante único el de la Red o sea no se da con ningún otro tipo de instancia, de otro tipo de vulnerabilidad, también tiene que ver con que la discapacidad es un tema bastante emergente inclusive dentro de lo que es las leyes hoy día y que está más en boga el tema eeeeh hay mucho desconocimiento e ignorancia y la Red te contribuye a alejar esos fantasmas.

Entrevistador: Por ejemplo tu trabajas en un servicio de capacitación, si nos basamos en que ha contribuido la Red, ¿en qué área ha contribuido la Red que tú aboradas en la temática de capacitación?, ¿cómo podrías relacionarlo?

PE1: Nosotros nos basamos en los instrumentos de la Red, en la intervención del servicio nacional de capacitación pa poder trabajar con la población en situación de discapacidad, el programa de inclusión laboral, el más capaz, está basado en las intervenciones de la Red.

Entrevistador: O sea ¿ha construido como guía el trabajo colaborativo de la Red en tu trabajo?

PE1: Si si, o sea es fundamental el desarrollo de la Red, lo que ha hecho la Red para poder masificar porque finalmente ¿cuál es el problema de los programas públicos?; la masividad, o sea pa poder estandarizar procesos, pa poder en el fondo que cualquier profesional pueda leer un manual, consultarle a alguien y llegar y trabajar con personas con discapacidad, lograr una colocación de calidad, que las personas puedan hacer prácticas, hacer un trabajo sin sentirse en desmedro y que eso sea un proceso estandarizado y no partir uno a uno o que una región sea mejor que la otra eso se dio principalmente gracias a los instrumentos de la Red y que nosotros lo reconocemos dentro nuestros manuales de trabajo.

Entrevistador: Tú le has dado harto énfasis al tema del instrumento, la sistematización de la Red, tu ¿qué otro o a lo mejor que logro identificas dentro de la Red?

PE1: O sea bueno...

Entrevistador: Pueden ser los instrumentos, cambios políticos.

PE1: O sea los instrumentos están ahí, o sea son una realidad que son tan válidos hoy día como cuando se lanzaron y que se mantienen vigentes en el fondo y tienen el logo de la Red Incluye y todos sabemos que están ahí. Lo segundo claro que es lo político, tanto en el planteamiento de la ley de inclusión laboral como el planteamiento político o en el fondo la declaración política que hace la Red respecto del enfoque de derechos respecto de las personas con discapacidad eeh que yo creo que es un aporte súper importante para que cualquier persona nueva empiece a trabajar y diga ah ya entonces así se trabaja y aprendís sin tener mucho barrido teórico, ya sabe tu primer entrada a trabajar con personas con discapacidad desde el enfoque de derechos, eso es ya algo súper importante y que para las personas que empezaron trabajando con un enfoque cuantitativo, rehabilitador les cuesta un montón cambiar el chip, en cambio para uno que no tenía ningún enfoque, cachái?, yo creo que eso es súper importante.

Entrevistador: La última pregunta, por ejemplo tu comentaste varios logros pero si yo te dijese mencione algunos productos específicos que son resultados del trabajo colaborativo de la Red Incluye, así en específico, ¿qué productos se han logrado?

PE1: La ley de inclusión, eeh la forma Incluye empleo, la película los niños o al menos la distribución de la película que tiene un planteamiento crítico y que esté la comunidad detrás de esa película.

Entrevistador: ¿Los instrumentos también?

PE1: Los instrumentos que por supuesto es la piedra fundamental de la Red Incluye eeeh, bueno que la Red logre congregarse a más de 40 profesionales mes a mes ya es un hito súper importante... más muchas más de 40, 40 es como un mes flojo, eso ya es importante porque son instituciones que están donando tiempo pero no porque si sino porque están logrando algo a través de la Red y por supuesto toda la cantidad de puestos de trabajo que se han generado para personas con discapacidad gracias a la acción de la Red y más allá de la Red, o sea que el sentimiento de comunidad que hay detrás de esto se logra gracias a la Red Incluye, o sea independiente de que tu no compartas una oferta a través de la Red tu si la compartí con miembros de la Red con los que tienes más afinidad, porque en el fondo ya desde la Red Incluye se da las ganas de seguir trabajando en Red, en el fondo de forma gratuita en el tema de no tener que cobrar, que no sea una consultora, nadie específico sino que es la Red y el hecho de que la Red se esté tratando de replicar en otras regiones que también es un hito importante.

Entrevista Profesional Estado 2 (PE2)

PE2: Mi nombre es XXX, soy profesional de la dirección regional metropolitana de SENADIS. Soy psicólogo de formación y magister en ciencias sociales, con estudios de la sociedad chilena.

Entrevistador: ¿Para ti que es la Red Incluye?

PE2: Para mi es una Red técnica de colaboración entre instituciones... sociales y también del estado digamos y que... cuyo objeto principal es poder colocar a personas con discapacidad pero también impulsar la inclusión laboral en la región metropolitana.

Entrevistador: ¿Desde cuándo conoces la Red Incluye? ¿Cuándo se conformó?

PE2: Bueno, yo la conozco desde hace bastantes años digamos, la vengo escuchando desde el año 2010 más o menos pero la conozco más de cerca cuando entre a SENADIS y yo entre cerca del 2013 y esta Red así... la conozco a través bueno de la anterior encargada de inclusión laboral que era Kelly en SENADIS RM y que ella participaba y promovía proyectos para... la Red etc. Tengo entendido que la Red se formalizó en el año 2009 pero empezó una protored en el año 2007, como colaborador del FONADIS en ese entonces.

Entrevistador: Cuéntame un poco ¿cómo ha evolucionado la Red en el tiempo que la conoces?

Entrevistador:: Desde el tiempo que la conozco... más bien, desde que estoy participando ha cambiado poco, ha variado poco, ha tenido la misma estructura orgánica pero desde que la conozco que es desde cuando participo, si... me parece que ha dado saltos bien importantes en términos de formalización y términos de planificación de objetivos y metas. Es una de las pocas redes, si no la única que conozco que tiene un plan estratégico, que tiene un directorio que de repente toma un poco el trabajo más de... de un modelo más de sociedad anónima más que de una red de la sociedad civil pero a mí me parece genial ello.

Entrevistador: ¿Cómo es posible ser parte de la Red Incluye?

PE2: Bueno, actualmente hay unos estatutos de la Red en las cuales uno debe aceptar para ser parte, debe tener su domicilio en la región metropolitana y también debe estar inserto en el área de la inclusión laboral o querer ser parte y no tener fines de lucro y

bueno hay un directorio al cual se solicita la participación y se firma un acuerdo de participación, con el fin de formalizar la participación.

Entrevistador: ¿A qué se dedica la Red Incluye?

PE2: La Red Incluye principalmente creo que lo dije antes es una Red de promoción de la inclusión laboral y tiene distintas áreas, desde la colaboración técnica para los organismos públicos también, áreas de inserción y de colocación de puestos de trabajo para personas con discapacidad y también de discusión pública, de cómo se puede impulsar esto a nivel legislativo y a nivel de políticas públicas así que eso.

Entrevistador: ¿Por qué crees que se desarrolló esta Red?

PE2: Bueno, esta Red sin duda nace porque hay un diagnóstico digamos que se hace en el cual la... área de inclusión laboral de parte de las políticas públicas estaba bastante dejado de lado y que no hasta hace muy poco que se promueven políticas reales en estos temas entonces nace desde esa visión desde la visión de que el área de inclusión laboral es un área muy débil, no así el área de rehabilitación o de inclusión educativa que sin duda que tienen grandes deficiencias pero no como el área de inclusión laboral en el cual solamente estaba algunos artículos de la ley 20.422 y la convención y nada más digamos, entonces en ese sentido la colocación que podría hacer el Estado era bastante débil y la formación y capacitación también para las personas con discapacidad.

Entrevistador: ¿Qué características tiene? (Principales)

PE2: Es una Red multisectorial, es una Red abierta, es voluntaria y... que tiene una planificación estratégica, tiene un directorio, tiene una asamblea, tiene comité técnico y comités dentro de la asamblea técnica y tiene un asamblea general por decirlo los organismos que tiene, ¿no?. Es una Red de la región metropolitana hay que decirlo a pesar de que durante mi participación han habido intentos de replicar la Red no sé si habrá hecho en los Ríos pero hay también interés de que participen instituciones desde fuera de la RM y ese no ha sido el fin entonces bueno es una Red regional.

Entrevistador: ¿Por qué crees que hay organizaciones que quieren participar en la Red?

PE2: Bueno porque es la única Red que hay digamos en ese sentido en el área de inclusión laboral es bastante poco lo que puede hacer una organización sola digamos. Es una ventaja que las empresas se puedan contactar con un solo ente y se pueda desde ahí distribuir a los demás representantes digamos... es un Red que ha sido sostenida en el

tiempo y me parece que eso es un trabajo serio, no es poca la gente que escucha y que participa y hasta hay alumnos en práctica que van y aprenden de la Red como una estrategia muy válida en inclusión laboral, ojala existiera algo así mismo en el sistema educativo pero bueno son bien distintas las magnitudes pero me parece que el trabajo serio que ha sostenido, las ventajas que tiene ser parte de la Red y lo otro que tiene que ver con el establecimiento de contactos que da, que puedes conocer gente de la OMIL, de SENADIS, del INRPAC, de la Fundación, etc... lo que es bastante potente.

Entrevistador: ¿Cuáles podrían ser las ganancias que tiene una organización al ser parte de la Red?

PE2: Bueno, las ganancias me parece que ya están un poco dichas en la pregunta anterior digamos, si la razón del porqué hay organizaciones que quieren ser parte de la Red tiene que ver con las ganancias de las cuales pueden obtener y en ese sentido la más ventajosa y que creo que es la más concreta tiene que ver con que hay ofertas laborales y ahí dan metodología de como analizar puestos de trabajo, de cómo hacer un perfil laboral, entonces me parece que da una línea bien clara de conectar la oferta con la demanda en este ámbito.

Entrevistador: ¿Qué le aporta la Red a las organizaciones?

PE2: Me parece que le aporta contactos como ya lo había mencionado, quisiera profundizar un poco en el tema de la documentación técnica, a mí me parece que los documentos que se han hecho por parte de la Red, es sin duda, mucho mejor que lo que pueda hacer cualquier organización sola, me parece que es una metodología bastante probada y que al ser trabajo en red, al tener distintas perspectivas, distintas visiones, tiene la ventaja de que es algo adaptado a lo que se vive en Chile.

Entrevistador: La Red Incluye tiene más de 10 años de desarrollo, ¿Qué aspectos identificas como relevantes y que han permitido que se mantenga en el tiempo?

PE2: Me parece que uno de los mayores aspectos es que hay alguien a cargo, muchas veces cuando se deben hacer redes sino hay alguien que lo encabece y que lo impulse es muy difícil que se sostenga porque lamentablemente todos tenemos nuestros trabajos entonces no nos contratan para hacer trabajo en red aunque debería ser así, sino que nos contratan para hacer una tarea principal y que coordinar una Red no es una de ellas, entonces que es lo que pasa cuando la responsabilidad cae en manos de muchos y no hay alguien que pueda coordinar lamentablemente eso se empieza a diluir entonces me parece que acá el trabajo técnico que está ejerciendo la coordinadora en este caso desde el INRPAC, me parece que son aspectos que ayudan a que se ha mantenido en el tiempo,

que tenga un objetivo, que pueda tener un plan estratégico y que nos permita que sea recursivo digamos la trayectoria de la Red sino que permita ir quemando objetivos, ir analizando el por qué este se consigue y por qué este no, ir transformándolos me parece que eso ha sido y lo otro tiene que ver con la capacidad de concreción, cualquiera se iría de una Red en la que se está por estar y para juntarse en el fondo entonces el que haya colocaciones digamos que constantemente hayan ofertas, que constantemente estén solicitando a la Red, que exponga, que ponga un stand acá o allá, me parece que es algo que motiva e impulsa a que uno se pueda mantener en ella.

Entrevistador: ¿Qué situaciones, hechos o aspectos podrían poner en riesgo el funcionamiento de la Red y por qué?

PE2: Me parece que las situaciones que pueden colocar en riesgos a la Red tienen que ver con el permitir el ingreso de empresas, de consultoras, de instituciones con fines de lucro, me parece que eso puede incentivar a la competencia, a la ganancia y en ese sentido puede ser bien frágil digamos o sea puede colocar en riesgo digamos los objetivos más sociales de la Red. Otro aspecto me parece que puede colocar en riesgo tiene que ver con el intentar expandirse, si me parece que la Red es una Red que se ha definido regional pero a la hora que quiera duplicarse, triplicarse que quiera colocarse en otras regiones, va a necesitar una discusión bastante potente de cómo hacerlo digamos y tener bien claro como es el panorama en el fondo a lo que puede funcionar digamos, habitualmente de las redes que se dan así, yo participo en la RESI que es la Red de Educación Superior Inclusiva y acá cada red regional es autónoma y tienen un encargado y un vocero nacional pero que es muy complicado digamos poder como... sostener un trabajo como ha sostenido la Red Incluye RM en este caso a nivel nacional digamos, implicaría un desgaste bastante potente digamos y habría que tener bastante recursos para poder llevarlo a cabo.

Entrevistador: ¿Qué elementos de la Red crees que se encuentran débiles/frágiles?

PE2: También otro aspecto también que se relaciona mucho con la pregunta o me parece que... el que quien coordine sea una persona y que esa persona si no está el día de mañana va a tener que asumir otra y es posible que en ese asumir otra no lo haga con la misma calidad ni la misma dedicación y que en el fondo haga que la Red sea un poco más fuerte, en ese caso que es un aspecto débil siempre hay un aspecto fuerte y un aspecto débil porque uno puede canalizar todo digamos, centralizar todo y en el fondo eso ha permitido avanzar, sin duda que es un motorcito pero también esas personas se desgastan y eventualmente cuando el liderazgo es tan centralizado pasa que es muy

complicado reemplazar el poder delegar y en el fondo promover un compromiso igual al que tiene digamos, es un aspecto complejo.

Entrevistador: De los elementos frágiles que acabas de mencionar. ¿Cómo ponen en riesgo el funcionamiento de la Red?

PE2: Me parece bueno que en este minuto no lo pone en riesgo digamos, me parece que es un aspecto que impulsa a la Red. Creo que si otro aspecto que colocar en riesgo tiene que ver con los cambios en la legislación vigente y que sin duda que esta ley, la 21.015 ha aportado a colocar en el tapete el tema y a que mucha gente que el día de mañana nunca se interesó, nunca se tocó, hoy en día si lo tenga que estar, no obstante esto ha permitido también que surjan de una manera masiva los interesados los actores por alrededor, entonces la masa de personas con discapacidad que en el fondo hay que colocar y hay que incorporar ya no es como antes digamos, antes escaseaba la oferta y ahora me parece que están escaseando las personas, la queja de los que tienen que cumplir con la ley es que no están las personas y que no llegan a las ofertas entonces es posible que la Red a lo mejor en algún minuto deba... ver e intentar cambiar y modificar a lo mejor algún aspecto de este servicio que ellos están haciendo, quizá focalizarlo en aquellos que no pueden... no sé... pero hoy en día hay mucha gente intentando colocar ya sea con fines de lucro o no entonces hoy no es como el actor que antes hacía esto.

Entrevistador: ¿En qué áreas la Red ha contribuido con su trabajo?

PE2: Bueno, a ver yo soy encargado regional de educación y desde que entre a SENADIS he estado en esa área, antes de entrar a SENADIS yo me dedicaba a temas laborales principalmente pero cuando entre a SENADIS entre a un cargo y tenía formación en educación y ya había alguien que estaba en inclusión laboral entonces... me especialice harto en educación entonces... pero siempre SENADIS ha tenido mayor interés e injerencia en el área de educación superior entonces ahí es educar ¿para qué? obviamente para trabajar, por ende me parece lo que ha permitido la Red en colaboración a mi trabajo tiene que ver con poder colocar una perspectiva a lo que estamos haciendo en SENADIS en el inclusión educativa y colocarlo como el próximo paso digamos, a interconectar esta área, eso.

Entrevistador: Cuéntame ¿qué identificas como logros de la Red?

PE2: Bueno, me parece que ya el tener casi 10 años de funcionamiento es un logro en sí. Sin duda que es muy complicado sostener algo de forma voluntaria y con tantas instituciones que participan, es un gran gran tema y yo reconozco como principal logro de la Red el poder formalizarse, el tener una Red que sea, tener un sitio web, tener

documentación técnica, el crear un portal de empleo, el haber contribuido a la discusión y el haber impulsado la discusión en el ámbito de la ley de cuotas y me parece que es el visibilizarse como uno de los actores ineludibles a la hora de hablar de inclusión laboral así que eso creo que son de los principales logros.

Entrevistador: Menciona algunos productos específicos que son resultado del trabajo colaborativo de la Red.

PE2: Bueno, me parece que el plan estratégico es el principal logro y bueno... y creo que de forma más específica los... ¿Cómo se llama?... la documentación técnica digamos que es bastante potente digamos, como por ejemplo, el manual de puestos de trabajo, el manual de seguimiento laboral, el de evaluación de usuarios. Ahora está contribuyendo digamos a establecer algunos parámetros de calidad a los empleadores a la hora de hacer inclusión laboral entonces me parece que te forma específica... bueno también hizo un seminario bastante importante, creo que ha hecho harta pega específica, harta pega técnica y que sin duda es una Red, un modelo para otra redes en cuanto a organización y gestión me parece que es bastante saludable como lo ha hecho hasta ahora.



**Universidad
Andrés Bello**

Otorgo mi consentimiento para que se recopile y procese mi información, y para que la información personal confidencial entregada esté a disposición (acceso directo) del personal correspondiente para los análisis necesarios.

Al firmar este formulario, otorgo mi consentimiento informado y voluntario para participar en este estudio. Comprendo que puedo interrumpir mi participación en el estudio o retirar el consentimiento de este estudio en cualquier momento y que mi decisión no me traerá consecuencias. Si decido retirarme de este estudio, no aceptaré que se siga procesando la información sobre mi persona que se haya recopilado hasta el momento de mi retiro.

Mi firma indica que se me ha entregado una copia de este formulario y que la conservaré hasta que finalice mi participación en el estudio.

E1

Nombre del Participante

Firma del Participante

Relación con el participante

Fabián Véliz Argomedo
Terapeuta Ocupacional

Nombre del Investigador

Firma del Investigador

Fecha: 25/08/18



**Universidad
Andrés Bello**

Otorgo mi consentimiento para que se recopile y procese mi información, y para que la información personal confidencial entregada esté a disposición (acceso directo) del personal correspondiente para los análisis necesarios.

Al firmar este formulario, otorgo mi consentimiento informado y voluntario para participar en este estudio. Comprendo que puedo interrumpir mi participación en el estudio o retirar el consentimiento de este estudio en cualquier momento y que mi decisión no me traerá consecuencias. Si decido retirarme de este estudio, no aceptaré que se siga procesando la información sobre mi persona que se haya recopilado hasta el momento de mi retiro.

Mi firma indica que se me ha entregado una copia de este formulario y que la conservaré hasta que finalice mi participación en el estudio.

PE 1

Nombre del Participante

Firma del Participante

Relación con el participante

Fabián Véliz Argomedo
Terapeuta Ocupacional

Nombre del Investigador

Firma del Investigador

Fecha:

25/08/18



**Universidad
Andrés Bello**

Otorgo mi consentimiento para que se recopile y procese mi información, y para que la información personal confidencial entregada esté a disposición (acceso directo) del personal correspondiente para los análisis necesarios.

Al firmar este formulario, otorgo mi consentimiento informado y voluntario para participar en este estudio. Comprendo que puedo interrumpir mi participación en el estudio o retirar el consentimiento de este estudio en cualquier momento y que mi decisión no me traerá consecuencias. Si decido retirarme de este estudio, no aceptaré que se siga procesando la información sobre mi persona que se haya recopilado hasta el momento de mi retiro.

Mi firma indica que se me ha entregado una copia de este formulario y que la conservaré hasta que finalice mi participación en el estudio.

PR2

Nombre del Participante

Firma del Participante

Relación con el participante

Fabián Véliz Argomedo
Terapeuta Ocupacional

Nombre del Investigador

Firma del Investigador

Fecha:

20/08/18



**Universidad
Andrés Bello**

Otorgo mi consentimiento para que se recopile y procese mi información, y para que la información personal confidencial entregada esté a disposición (acceso directo) del personal correspondiente para los análisis necesarios.

Al firmar este formulario, otorgo mi consentimiento informado y voluntario para participar en este estudio. Comprendo que puedo interrumpir mi participación en el estudio o retirar el consentimiento de este estudio en cualquier momento y que mi decisión no me traerá consecuencias. Si decido retirarme de este estudio, no aceptaré que se siga procesando la información sobre mi persona que se haya recopilado hasta el momento de mi retiro.

Mi firma indica que se me ha entregado una copia de este formulario y que la conservaré hasta que finalice mi participación en el estudio.

PR 1

Nombre del Participante

Firma del Participante

Relación con el participante

Fabián Véliz Argomedo
Terapeuta Ocupacional

Nombre del Investigador

Firma del Investigador

Fecha: 20/08/18