

Artículo de investigación aplicada

EXPERIENCIA DE INCLUSIÓN LABORAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA CHILENA

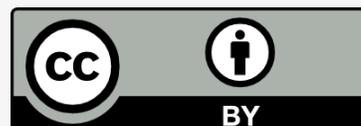
*EXPERIENCE OF LABOUR INCLUSION WITH DISABLED PEOPLE
IN A CHILEAN PUBLIC UNIVERSITY.*

Autor

GÉNESIS QUIROZ CARREÑO

Cómo citar este artículo:

Quiroz, G. (2021).
Experiencia de
inclusión laboral en
situación de discapacidad
en una universidad
pública chilena.
*Cuaderno de Trabajo
Social*, 1(17), 133-152,
Universidad Tecnológica
Metropolitana.



GÉNESIS QUIROZ CARREÑO

Asistente Social, Licenciada en Trabajo Social, Universidad Tecnológica Metropolitana. Magíster en Trabajo Social, con especialización para la acción socioeducativa, Universidad Tecnológica Metropolitana. Trabajadora Social, Departamento de Desarrollo Estratégico, Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, Universidad Tecnológica Metropolitana. Correo Electrónico: g.quirozc@utem.cl
 <https://orcid.org/0000-0002-3709-435X>.

*Artículo recibido el 31 de mayo de 2021
aceptado el 23 de julio de 2021*

Resumen

Este artículo tiene como objetivo central describir la experiencia de inclusión laboral de una profesional en situación de discapacidad en una universidad pública chilena. Para ello se rescata el aspecto práctico de la experiencia estudiada, identificando la existencia de barreras de contexto y factores personales que influyen en el proceso de inclusión laboral de una persona en situación de discapacidad. Adicionalmente se reflexiona respecto del rol de las universidades (especialmente el de las públicas), en cuanto promotoras de la movilidad social y el resguardo de los derechos humanos de todas las personas. Se trata de un trabajo autobiográfico con una aproximación exploratoria, que se aborda bajo la perspectiva de un estudio de caso. Su objetivo fue: documentar la experiencia laboral de una persona en situación de discapacidad, resolviendo la pregunta: ¿cuál(es) son los factores personales y de contexto que posibilitaron la experiencia de inclusión sistematizada? Su opción epistemológica fue fenomenológica y hermenéutica rescatando la experiencia de estudio desde el relato del propio narrador-sujeto-actor. Para el análisis de los datos se establecieron tres dimensiones de estudio que posibilitaron un análisis cualitativo de categorías. Como resultado a esto, la sistematización dio cuenta de la presencia de barreras de contexto que dificultan el acceso y permanencia de este grupo de personas al mundo laboral, tales como la poca adaptabilidad de los contextos de trabajo y la predominancia del pensamiento capacitista en el entendimiento del desempeño y productividad de los(as) trabajadores(as). Asimismo, dio cuenta de la presencia de barreras internas que pueden influir en este proceso de inclusión, las que se relacionan con la adopción personal de una identidad basada en el estigma. Finalmente, se logró evidenciar la importancia del rol de las universidades públicas en cuanto a la formación de un capital humano más crítico necesario para la promoción de la equidad social.

PALABRAS CLAVE

discapacidad,
educación,
inclusión, trabajo

Abstract

People deprived of liberty correspond to a social category that is increasing in our country and that has been the recipient of a fragmented and segmented public policy. The current incarceration rate in Chile indicates that it is above the Latin American average. In this sense, our country follows a reintegration model that develops activities aimed at reducing the risk of recidivism. The social reintegration workshops, carried out by the Department of Social Work of the University of Atacama during the years 2017 and 2018, address these issues, through an intervention process developed with a group of people deprived of liberty from the Penitentiary Compliance Center of Copiapó (CCP). The objectives of this intervention were to be able to provide tools and strengthen its re-socialization process. This was carried out through a series of workshops based on the collective reflection of the tensions that Persons Deprived of Liberty face in the reintegration process, an experience that was systematized by the executing team and that defines three relevant aspects to consider in group professional intervention, oriented towards social reintegration: conceptualization of social reinsertion as a right or benefit, construction of people deprived of liberty as historical subjects and coherence between the dimensions of professional intervention.

KEYS WORDS

disability,
education,
inclusion, work

INTRODUCCIÓN

El objetivo central de esta sistematización fue: documentar la experiencia laboral de una profesional en situación de discapacidad con la finalidad de dar cuenta de buenas prácticas que favorecen y promueven la inclusión efectiva de este grupo de personas. Por este motivo se realizó una reconstrucción de la experiencia desde una perspectiva autobiográfica, estableciéndose como un estudio de caso. Su opción epistemológica fue tanto fenomenológica como hermenéutica, debido a que se intentó rescatar el objeto de estudio desde el propio relato de quien vivencia en primera persona la situación de discapacidad. Su validez se sustenta en la concreción de un análisis basado en categorías o dimensiones que capturan el fenómeno sistematizado a través del análisis categorial de datos, buscando responder a la pregunta de investigación, correspondiente a: cuál o cuáles son los factores de contexto y personales que influyeron en la práctica laboral estudiada y cómo las instituciones de educación superior pueden aportar en este proceso.

Es así como a partir de la reconstrucción de la experiencia y la revisión documental de fuentes bibliográficas, se logra evidenciar que las personas que se encuentran en situación de discapacidad en general mantienen dificultades para ingresar (y especialmente mantenerse) en el mercado laboral, debido a que los contextos de trabajo no responden adecuadamente a la diversidad funcional de sus trabajadores(as).

Tres de cada cuatro personas en situación de discapacidad han trabajado, al menos, una vez. Cuestión que se evidencia en los datos, lo que indicaría que existen ciertos factores que con el tiempo tienden a excluir a las personas en situación de discapacidad del mercado laboral, lo que se traduce en su no participación dentro del mundo laboral y una inestable permanencia (Senadis, 2016, p. 114).

En este sentido, se considera que la permanencia del Modelo Médico-Rehabilitador de comprensión del fenómeno de la discapacidad ha conllevado (entre otros factores) a que los contextos de trabajo no se adapten a las capacidades y posibilidades de sus trabajadores(as) excluyendo del sistema laboral a todas aquellas personas que mantienen un desempeño diverso de sus funciones.

Por otra parte, la masificación de la Educación Superior ha promovido la diversificación de su comunidad, por lo que se hace necesario tomar las medidas necesarias para promover no solo el ingreso, la permanencia y el egreso de sus estudiantes en situación de discapacidad sino también el pleno desarrollo laboral de sus funcionarios(as) y/o empleados(as) en situación de mayor vulnerabilidad. Bajo este contexto, cabe indicar que la sociedad

chilena aún mantiene grandes desigualdades en aspectos tales como la garantía de la educación para todos(as), lo que es aún más evidente en el caso de las personas en situación de discapacidad:

[...] se evidencia una menor proporción de personas en situación de discapacidad con educación superior (completa e incompleta), y una mayor proporción en los niveles educacionales básica completa o inferiores. Este resultado evidencia una falta de condiciones para la continuación de estudios en educación media, y que se ve reflejado de forma más categórica en la educación superior. Sin embargo, también hay que tener en cuenta que una proporción considerable de la población en situación de discapacidad que no completa ni siquiera los estudios básicos (Senadis, 2016, p. 123).

No obstante, estas personas comienzan a definirse cada vez más como sujetos de derechos lo que permite (a partir de factores externos e internos) una mayor incorporación progresiva a los contextos educacionales y laborales de su comunidad. En consecuencia, ya que el acceso a la Educación Superior se ha masificado, también lo ha hecho el número de estudiantes en situación de discapacidad, lo que exige a los(as) docentes adoptar principios pedagógicos acordes al tratamiento de la diversidad, haciendo que también las universidades incrementen los servicios de apoyo ofrecidos a este grupo de estudiantes, a raíz no solo de las modificaciones legislativas proclives a la inclusión, sino también a partir de las demandas que las propias personas en situación de discapacidad plantean.

A pesar de esto y aunque el 40% de las personas en situación de discapacidad se encuentra activas laboralmente (Senadis, 2016) estas mantienen una inestable permanencia en sus empleos. Una de las principales barreras de contexto para la plena inclusión de este grupo de personas, tiene que ver con la fuerte estandarización de los contextos de trabajo. Si bien la estandarización ha sido una lucha que favoreció el resguardo de los derechos laborales de los(as) trabajadores(as), al mismo tiempo ha generado una rigidez en la comprensión de las diversas posibilidades de desempeñar tareas y cumplir objetivos, lo que dificulta que las personas que mantienen una diversidad para la realización de tareas y funciones puedan permanecer en ciertos contextos laborales. Sumado a esto, se evidencia que aún persiste en la sociedad el pensamiento capacitista que concibe a las personas en situación de discapacidad como *menos productivas* al ser portadoras de un déficit, lo que refuerza las barreras actitudinales y las prácticas de exclusión.

De igual forma, existen factores personales que pueden influir en este proceso, ya que, las personas en situación de discapacidad pueden configurar su propia identidad en torno al estigma que socialmente se les ha asignado, lo

que les genera un mayor estrés, angustia y ansiedad al momento de enfrentarse al mercado laboral. En este sentido, y comprendiendo la discapacidad como un fenómeno construido socialmente, resulta fundamental el rol de la educación en el proceso de transformación de la cultura hegemónica, para de esta forma promover la participación efectiva de todas las personas a los diferentes ámbitos de la experiencia humana (Garay y Mendoza, 2019), siendo esencial que las casas de estudio de educación superior velen por la promoción de la formación de un capital humano más democrático y pluralista, lo que es especialmente importante en el caso de las universidades públicas, ya que estas, además de impartir conocimiento, deben aportar al progreso del país por medio de la formación de un capital humano que propicie el crecimiento y desarrollo nacional sostenible.

MATERIAL Y MÉTODO

El objetivo general de esta sistematización fue: documentar la experiencia de inclusión laboral de una profesional en situación de discapacidad física en un organismo público, de modo que pueda servir como referente de buenas prácticas para la educación superior, intentando comprender: ¿cuál o cuáles son los factores personales y de contexto que posibilitaron la inclusión laboral y desarrollo profesional de la persona que desarrolló la experiencia estudiada?

Su opción epistemológica fue fenomenológica y hermenéutica, por lo que su dimensión metodológica fue de tipo cualitativo desde el enfoque autobiográfico, el cual según Bertaux (Moyano y Ortiz, 2016) corresponde a un estudio de caso que busca rescatar el aspecto práctico de la experiencia estudiada. “[...] se puede definir relato biográfico como el relato proveniente de un narrador-sujeto-actor, quien cuenta su vida de acuerdo con sus significaciones e interpretaciones de lo que ha vivido; o como un pedazo/ episodio de historia de vida” (Moyano y Ortiz, 2016, p. 20).

Para el estudio de la información se delimitaron tres categorías o dimensiones de análisis, siendo estas las siguientes: 1. Factores externos y/o de contexto, 2. Factores internos y/o personales, y 3. Rol de la Universidad.

Los relatos biográficos, de la misma forma que una buena parte de los materiales cualitativos de otro género, constituyen un registro de fenómenos sociales que debe ser categorizado y clasificado, esto es, reducido a categorías analíticas abstractas que permitan tanto describir de forma ordenada como contrastar los fenómenos analizados (Pujadas, 1995, p. 73).

Respecto del caso de estudio cabe indicar que la experiencia laboral sistematizada corresponde a la de una trabajadora social en situación de discapacidad física titulada de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile (UTEM), mismo lugar en el que posteriormente se desempeñó como asistente de investigación y profesional de apoyo (desde marzo a diciembre de 2019) en el Departamento de Desarrollo Estratégico (DDE) de la UTEM.

Su formación profesional remonta a 2009, cuando estudió en la Escuela de Trabajo Social de UTEM ubicada en Vidaurre 1550, Santiago, la carrera de Trabajo Social hasta 2014. Luego de esto realizó un magíster en Trabajo Social con especialización en competencias para la acción socioeducativa durante dos años en la misma Universidad.

Ella es una persona que mantiene una divergencia motora referida a un Síndrome Miasténico Congénito, particularidad neuromuscular que consiste en la fatiga crónica de los músculos voluntarios, por lo que mantiene un menoscabo en su capacidad laboral del 69% (evaluación realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, Compín), no obstante, presenta una capacidad residual del 31% debiendo desempeñarse en contextos laborales flexibles, idealmente a media jornada. Por consiguiente, en 2019 es incorporada como prestadora de servicios profesionales a honorarios al equipo de trabajo del Departamento de Desarrollo Estratégico de UTEM, específicamente para apoyar profesionalmente el componente de investigación del proyecto Fortalecimiento de iniciativas de inclusión de estudiantes en situación de discapacidad de la UTEM, financiado por el Fondo Concursable Área de Educación del Servicio Nacional de Discapacidad (Senadis).

Durante su proceso como estudiante universitaria se enfrentó a diversas barreras de participación y aprendizaje, las cuales en algunos casos se mantuvieron durante su proceso de inserción laboral. Para ingresar a la Educación Superior se debió enfrentar a barreras en los sistemas institucionales de ingreso, ya que para el año 2008 el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (Demre) aún no aseguraba la rendición de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) en condiciones de equidad. Al mismo tiempo, se vio enfrentada a otras barreras, tales como las de infraestructura, debido a que, aunque la Universidad ha realizado esfuerzos significativos para generar un acceso universal garantizando la presencia de mobiliario e infraestructura inclusiva, esta no es extensiva a todos sus espacios físicos. Otra de las barreras presentes tanto en su experiencia como estudiante (así como trabajadora), han sido las barreras de tipo actitudinal que desacreditan sus fortalezas al considerar la condición de discapacidad como un defecto o déficit.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El caso de estudio al momento de comenzar su proceso de inserción laboral se vio enfrentada a barreras que aumentan la brecha para la inclusión de las personas en situación de discapacidad, debido a que, existen factores externos o contextuales que dificultan su acceso a un empleo adecuado para su permanencia. La extrema estandarización de los contextos de trabajo reduce y/o dificulta las posibilidades de las personas en situación de discapacidad para acceder a un entorno de estabilidad laboral, por lo que en el caso de estudio, al mantener un menoscabo en su capacidad laboral mayor a los dos tercios, el campo de empleabilidad al que puede acceder se ve reducido porque para que pueda optar a un espacio de trabajo adecuado a su condición, es necesario que los contextos de trabajo puedan ser adaptables a las características particulares de todas las personas.

Es así como después de tener varias dificultades para acceder y permanecer en algunos empleos como trabajadora social, el caso de estudio encontró en UTEM un espacio adaptable en el que se le permitió trabajar en modalidad mixta, acordando con su empleador que, de las veinte horas semanales trabajadas, doce las desempeñaría presencialmente en la oficina y el resto telemáticamente desde su domicilio¹.

Por tanto, la desestandarización del trabajo (que propicia mayor adaptabilidad laboral) resultó beneficioso en su caso, en cuanto le permitió optar a un empleo adaptado a sus condiciones de vida relacionadas con su debilidad muscular crónica. Esta buena práctica de UTEM es relevante de destacar porque genera un espacio de trabajo flexible, que le permitió desarrollarse en un empleo que enriqueció su capital social y su competencia profesional por medio de la otorgación de una opción laboral que solo encontró en un trabajo freelance (en un área que no es de su competencia profesional) desde su titulación. “A veces tengo miedo de no encontrar otra oportunidad así, porque realmente busqué incansablemente por muchas partes sin encontrar nada” (Quiroz, 2020, p. 13).

Otro de los factores externos que influyen en los procesos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad corresponde a la noción de *capacitismo* dominante aún en la sociedad actual, perdurando concepciones socioculturales que asocian la discapacidad con un déficit. Esta red de creencias, prácticas y procesos que entienden la discapacidad en térmi-

1. Antes del estallido social, ocurrido en Chile en octubre del 2019, y la pandemia por COVID-19, la modalidad de teletrabajo se encontraba menos desarrollada por la cultura organizacional hegemónica chilena, por lo que resultó innovador el acuerdo al que llegaron las partes.

nos de deficiencias rechazables ponen al caso de estudio en una situación de mayor vulnerabilidad en el proceso de búsqueda de empleo lo que se evidencia en sus dificultades para encontrar trabajo desde el momento de su titulación hasta su experiencia laboral más significativa (la cual ha sido sistematizada) teniendo amplios periodos de inactividad laboral.

La noción de capacitismo conduce directamente a la de *funcionamiento único*, la cual considera que el conjunto de capacidades normativas, valoradas y favorecidas por el capacitismo, constituyen la única alternativa de funcionamiento posible. Puede considerarse como una noción análoga a la de *pensamiento único*. En contraposición, el concepto de *diversidad funcional*, propuesto por Javier Romañach y Manuel Lobato (2005), ofrece un punto de vista que se opone al funcionamiento único y al capacitismo, planteando que lo que tradicionalmente se ha considerado como discapacidad no es sino una dimensión más de la diversidad humana (Toboso, 2017, p. 77).

Es así como ella al ser una persona en situación de discapacidad (en su caso física) encarna un cuerpo no legítimo portador de un destino socialmente no deseado que cuestiona los preceptos culturales dominantes de los valores capitalistas que desprecian la diversidad. Hoy se sigue relacionando la discapacidad con una desventaja que sobre la base de las dimensiones de productividad y competencia económica no le logran ver como un aporte para el progreso del país pues entienden a los(as) *desviados(as)* en función del pensamiento capacitista o del Modelo Médico-Rehabilitador que busca *normalizarles*. El pensamiento dominante establece parámetros de normalidad que sanciona socialmente las diferencias de los(as) *desviados(as)* al considerar sus cuerpos como no funcionales o ilegítimos, lo que se encuentra tan arraigado en los esquemas mentales de las personas que estas tienden a invisibilizar o no percibir los efectos materiales e inmateriales de la exclusión que afecta a este grupo.

Tanto para ella como para la mayoría de las personas que viven en la sociedad del riesgo, el trabajo se vislumbra como una puerta de acceso a relaciones sociales con los otros proporcionándole estabilidad interna a su existencia. El subempleo y el trabajo a jornada parcial que caracteriza a la sociedad actual se presenta como una posibilidad de inclusión para los grupos clásicamente vulnerables por cuanto les permite trabajar en función de sus posibilidades; sin embargo, contradictoriamente al mismo tiempo también le expone a una mayor inseguridad laboral, sin embargo, el reducido campo laboral al que las personas en situación de discapacidad pueden acceder en muchos casos los lleva a aceptar esta situación.

La cesantía, en este sentido, es considerada como una estación fantasma pasajera que ya no es la condición ineludible de su realidad, pero que les expone a un ir y venir que les incluye y margina constantemente. Bajo este contexto, si bien la Ley de Inclusión Laboral 21015 (2017) es un gran avance legislativo en esta materia, no vislumbra completamente el fenómeno que influye en la permanencia de los(as) trabajadores(as) en situación de discapacidad, dejando fuera del resguardo de la ley por ejemplo a los(as) trabajadores(as) a honorarios(as) y centrándose más que nada en el *ingreso* de los(as) trabajadores(as) en situación de discapacidad al mercado laboral, no así con la misma fuerza a su *permanencia*.

El aumento de la productividad provoca nuevos problemas de control. Los trabajadores cambian una parte de la libertad frente al trabajo por nuevos vínculos e inseguridades materiales. Desaparece el paro, pero emerge de nuevo al generalizarse las formas de subempleo con grandes riesgos, y todo esto representa que tiene lugar un desarrollo en dos sentidos, contradictorio, en el cual se dan, de modo inseparable, ventajas e inconvenientes, cuyas amplias consecuencias y riesgos no resultan perceptibles para la práctica y la conciencia política (Beck, 2006, p. 232).

En cuanto a los factores internos y/o personales que influyeron en el proceso de inclusión laboral del caso de estudio, el haber ingresado a la Educación Superior le permitió desarrollar sus aptitudes y talentos, no obstante, el estigma socialmente asignado a las personas en situación de discapacidad puede repercutir en su proceso de socialización, debido a que pueden incorporar en su propia identidad la noción de ser portadores(as) de un atributo desacreditador, generándoles mayor ansiedad, estrés y angustia en el proceso de búsqueda de empleo. Por tanto, factores como la resiliencia, la promoción del acceso a una educación pública crítica y el apoyo de su red sociofamiliar posibilitaron la concreción de una *condición de discapacidad* más favorable para su inclusión, lo que debe ser promovido al mismo tiempo por una *situación de discapacidad* (medio ambiente) más inclusiva.

La *condición de discapacidad* (Toboso, 2017) puede ser entendida como los factores internos o personales que influyen en las experiencias diversas de vida de las personas en situación de discapacidad, pero todos(as) ellos(as) tienen en común que sus experiencias se enmarcan en realidades influidas por una cultura hegemónica que les desacredita socialmente. Para Goffman (2006) esta condición es entendida en función del estigma, lo que en el relato del caso de estudio es posible evidenciar a lo largo de su trayectoria de vida, en donde ella ha debido ir probándose a sí misma y a los otros la legitimidad de su existencia, proceso que genera en los(as) estigmatizados(as) ansiedad y frustración.

Yo solo sabía que había muchas cosas que no podía hacer y eso me entristecía, pero quería que mis padres estuvieran bien así que daba lo mejor de mí. Comencé a sentir rabia y creo que me volví una niña muy solitaria. Ya desde esa época comencé a sentirme distinta como si no encajara en ningún lado. Ahora sé que yo no era la que estaba mal, pero en ese tiempo no lo sabía, así que crecí con esa tóxica idea sobre mí (Quiroz, 2020, p. 22).

Finalmente, en torno a la comprensión del rol de la universidad es relevante destacar que las instituciones de educación superior públicas, no solo deben ser espacios formales en donde se imparte conocimiento, sino también deben promover la formación de capital humano crítico basados en los principios de inclusión y pluralismo, lo que deberá favorecer en el país la innovación es pos de un desarrollo sustentable que propicie la equidad social. Asimismo, es fundamental promover la participación activa de las personas en situación de discapacidad dentro de los proyectos de inclusión no solo como beneficiarios(as) sino como protagonistas de estas iniciativas, por lo que la experiencia sistematizada es un claro ejemplo de buenas prácticas al promover la conformación de un equipo de trabajo inclusivo.

En este proyecto ya no solo debía dar mi opinión para que otros tomaran las decisiones por mí, relegándome al clásico rol pasivo que se les da a los beneficiarios de proyectos, sino que también se me ha permitido participar de la toma de decisiones de manera horizontal, lo que se condice con mi formación académica y profesional. En lo personal en esta experiencia considero que no se me ha “utilizado” o “instrumentalizado” solo para obtener mayor puntaje al momento de postular, sino que se me ha dado una oportunidad real para aportar profesionalmente en base a mis posibilidades (Quiroz, 2020, p. 14).

Por tanto, resulta fundamental que las personas puedan acceder a la educación formal, debido a que, si bien hoy el fantasma de la cesantía afecta a todos(as) por igual (incluso a los que antes estaban, en palabras de Beck (2006), seguros frente a ella por poseer una formación especializada y/o complementaria), sigue siendo en la actualidad una garantía para mantenerse en la sala de espera con mayores posibilidades de inclusión. “Finalizar estudios ya no asegura el porvenir; pero continúa siendo la condición previa para evitar la situación de pérdida de esperanza con que amenaza” (Beck, 2006, p. 251).

CONCLUSIONES

Sobre la base de lo planteado por Beck (2006), se entiende que el campo laboral al que pueden acceder las personas en situación de discapacidad puede verse reducido considerablemente debido a la extrema estandarización de los contextos de trabajo en cuanto a jornadas laborales y definición de tareas lo que es una clara característica de la sociedad del riesgo. Por otra parte, otro de los factores externos que influyeron en la experiencia sistematizada tiene que ver con la noción de *capacitismo* dominante en la sociedad actual, ya que, todavía perduran concepciones socioculturales que asocian la discapacidad con un déficit. Esta red de creencias, prácticas y procesos que entienden la discapacidad en términos de deficiencias rechazables ponen al caso de estudio en una situación de mayor vulnerabilidad en el proceso de búsqueda de empleo.

El régimen de jornada laboral parcial y el subempleo que caracteriza a la sociedad actual se presenta como una posibilidad de inclusión para los grupos clásicamente vulnerables por cuanto les permite trabajar en función de sus posibilidades, sin embargo, muchos(as) de los(as) trabajadores(as) a honorarios ven precarizada su situación laboral al no poder optar a ciertos beneficios otorgados solo a las personas que cuentan con un contrato de trabajo, presentando, por ende, tal como dice Beck (2006, p. 232) “[...] un desarrollo en dos sentidos, contradictorio, en el cual se dan, de modo inseparable, ventajas e inconvenientes [...]”.

Es así como en UTEM, el favorecer desde uno de sus Departamentos un estilo de trabajo desestandarizado, promovió la inclusión efectiva de una profesional en situación de discapacidad, lo que, sumado a las estrategias del Servicio Nacional de la Discapacidad para incentivar la conformación de equipos inclusivos, permitió que esta institución de educación superior propiciara un espacio laboral que logra superar el capacitismo prevalente en la sociedad global.

Por otra parte, en torno a los factores internos y/o personales que influyeron en la experiencia sistematizada, como menciona Goffman (2006), las personas poseedoras de un estigma socialmente asignado aprenden en su proceso de socialización a incorporar en su propia identidad la noción de ser portadores(as) de un atributo desacreditador, lo que al momento de buscar trabajo les genera mayores dificultades asociadas a la incertidumbre y ansiedad de enfrentarse a una sociedad excluyente.

El caso de estudio (y otros en su situación) se enfrentan a un mercado laboral que aún está fuertemente estandarizado y que evalúa a los(as) trabajadores(as) en función de su competitividad productiva vislumbrando todavía

a las personas en situación de discapacidad como menos productivas por contar con una característica personal rechazable. En este sentido, se identificó que fueron las características personales ligadas a la resiliencia del caso de estudio, más las posibilidades de acceso a la educación superior crítica impartida por UTEM y el apoyo de su red familiar, lo que permitió que desarrollara una *condición de discapacidad* más favorable para su inclusión social lo que sumado a la *situación de discapacidad* del medio que se comienza a adecuar a la inclusión de estudiantes y trabajadores(as) con características más diversas, posibilitaron la concreción de la experiencia sistematizada.

En la generalidad resulta evidente que el Modelo Social promovido por la Convención Mundial sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad coexiste en constante relación con el Modelo Rehabilitador (que evalúa la discapacidad en función del capacitismo) dificultando la inclusión laboral de este grupo de personas. El Modelo Médico-Rehabilitador se encuentra presente en las evaluaciones de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) por lo que es necesario impulsar la superación de este *ismo* en los sectores dominantes por una mirada efectivamente bio-psico-social, para que al evaluar el desempeño de las personas se vislumbre íntegramente la relación o interacción de la capacidad asociada al cuerpo de la persona en situación de discapacidad con el ambiente material e inmaterial en el que se desenvuelve (Arce et al., 2017). Así la inclusión laboral podrá ser una realidad abordada desde políticas de sensibilización y concientización que por medio de la educación permita a los contextos laborales comprender la discapacidad ya no en función de un problema sino como un aporte al sistema productivo del país, siendo la experiencia sistematizada un ejemplo de buenas prácticas para trabajadores(as) en esta situación.

Respecto del rol de la universidad, el proyecto al cual se incorporó el caso de estudio se vinculó con la temática de la discapacidad otorgando una oportunidad laboral efectiva a una egresada en situación de discapacidad que, además de aportar desde su formación como trabajadora social al entendimiento profesional del fenómeno, asesoró al equipo de trabajo desde su propia experiencia.

Los(as) egresados(as) UTEM se forman en torno a un capital cultural institucionalizado basado en los principios de la democracia y los deberes ciudadanos por lo que esta Universidad tiene un importante rol en la formación de capital humano crítico, lo cual se logra fomentando una conciencia cívica que promueva en el país la innovación en nuevas tecnologías que propicien su crecimiento en pos del desarrollo sostenible, el respeto por el medio ambiente y la equidad social (UTEM, 2016).

Por otro lado, resulta fundamental para todas las personas acceder a la educación formal, debido a que, si bien hoy el fantasma de la cesantía afecta a todos(as), sigue siendo en la actualidad una garantía para poder acceder con menos dificultades al mercado laboral. En este sentido, UTEM al ser una institución de educación superior pública mantiene un deber ético-político distinto al de otras instituciones educacionales de carácter privado, por lo que los principios que le rigen deberán estar siempre orientando sus lineamientos de trabajo para evitar que la educación formal sea un desigual distribuidor de oportunidades sociales.

Como menciona Beck (2006) si bien en la sociedad del riesgo la posibilidad de mantenerse cesante atormenta a todos(as), en ciertos grupos esto se hace aún más evidente por lo que es necesario que las instituciones educacionales y de desarrollo laboral realicen una caracterización exhaustiva de las personas en situación de discapacidad que forman parte de su comunidad, apuntando a establecer políticas de apoyo para estos(as).

Finalmente, cabe indicar que la contribución más significativa de este artículo tiene relación con su propósito de buscar extraer conocimiento científico desde las propias prácticas de los actores sociales, reconstruyendo en este caso, a partir del propio relato de quien habita una situación de discapacidad, cómo en la práctica la inclusión de este grupo de personas se va concretando gracias a las transformaciones contextuales (externas e internas).

Si bien existe bibliografía en torno al tema, existe una cantidad más reducida de documentos escritos de primera fuente por personas en situación de discapacidad, y aún menos desde la perspectiva de una trabajadora social, por lo que es relevante la contribución de este artículo en este sentido.

Inclusión no es un concepto abstracto, es una realidad que se materializa en las vivencias que son experimentadas directamente por el 20% de la población chilena (Senadis, 2016) por lo que se consideró necesario, a través de una reconstrucción científica, dar cuenta de las realidades que en lo concreto experimentan las personas en situación de discapacidad, superando el paternalismo y asistencialismo que todavía está presente en algunas intervenciones del Estado, y también en algunos ámbitos de la academia. Por ende, con el fin de superar este paternalismo científico se buscó recoger esta experiencia para divulgar algunos de los factores que influyen en las transformaciones sociales y culturales que posibilitan y/o dificultan la participación efectiva de todos los miembros de la sociedad (en este caso en el contexto laboral), debido a que, para seguir fomentando el progreso del país, como bien se señala en Cepal (2018), es necesario incluir a todos los miembros de la sociedad para promover el desarrollo de los países, siendo preciso “avanzar sin dejar a nadie atrás”.

Sin embargo, este trabajo tiene limitaciones, ya que, la escasez de recursos de tiempo por parte de la investigadora no permitió incorporar más experiencias de inclusión laboral a la sistematización por lo que se espera poder contribuir en futuras oportunidades a la sistematización de más experiencias de inclusión laboral; no obstante, para lograr este objetivo es necesario posicionar en la agenda política de los contextos universitarios esta materia, siendo este solo un primer ejercicio de reflexión científica que debe ser complementado con la recolección y sistematización de otras experiencias, pero que de igual forma ha buscado destacar la relevancia de recoger estas experiencias para contribuir en el posicionamiento de la temática al interior del contexto de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce, P.; Cerón, G.; González, F.; Guerrero, M. y Pinto, S. (diciembre de 2017). Factores Ambientales y Discapacidad. Incidencia de los factores ambientales en el desempeño de las personas según su nivel de capacidad. Departamento de Estudios, Servicio Nacional de la Discapacidad. Recuperado de: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/4659>.

Asimet (s. f.). Contrato a honorarios. Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas A.G, Asimet. Legal Laboral. Recuperado de: http://www2.asimet.cl/contratos_honorarios.htm.

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Pp. 11-373. Barcelona, España: Paidós.

Chuaqui, J.; Mally, D. y Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*, 69, 157-188. Valparaíso de Chile: Universidad de Valparaíso. Recuperado de: <https://revistas.uv.cl/index.php/rcs/article/view/927/890>.

Corporación Ciudad Accesible (s. f.). Manual sobre la Ley 20422. Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Manual-de-la-Ley-20422.pdf>.

Departamento de Desarrollo Estratégico (2020). Informe de derechos de personas en situación de discapacidad. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana, Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.

Dirección del Trabajo (s. f.). Centro de Consultas. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94147.html>

Dirección del Trabajo (s. f.). Ley de Inclusión Laboral (Ley 21015). Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html#recuadros_articulo_17659_4.

Echeita, G. y Verdugo, M. (2004). *La Declaración de Salamanca sobre Necesidades Educativas Especiales 10 años después. Valoración y Prospectiva*. Colección Investigación 2. España: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Inico, Universidad de Salamanca. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9045/declaracion_salamanca_completo.pdf.

Ferrante, C. y Ferreira, M. (2010). El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico. *Política y Sociedad*, 47(1), 85-104.

Cepal (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Pp. 5-91. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal/Naciones Unidas.

Garay Ordóñez, F. y Carhuancho Mendoza, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. Perú. *Telos*, 21(3), 681-695. Venezuela: Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/993/99360575009/99360575009.pdf>.

Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Pp. 7-172. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu,

Jara Holliday, O. (s. f.). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Biblioteca Virtual sobre Sistematización de Experiencias. Programa Latinoamericano de Sistematización de Experiencias del Consejo de Educación de Adultos de América Latina, Ceaal. Pp. 2-17. Recuperado de: http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf.

Ley 20422 (10 de febrero de 2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad. Ministerio de Planificación. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903>.

Ley 21015 (15 de junio de 2017). Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Ministerio de Desarrollo Social. Biblioteca del Congreso Nacional, BCN. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>.

Ley 21091 (29 de mayo de 2018). Sobre Educación Superior. Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1118991>.

Moyano, C. y Ortiz, F. (2016). Los Estudios Biográficos en las Ciencias Sociales del Chile reciente: hacia la consolidación del enfoque. *Psicoperspectivas*.

Individuo y Sociedad, 15(1), 17-29. Recuperado de: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/718/456>.

Muñoz Valdenegro, C. y Umaña Torres, T. (agosto, 2012). El Contrato de Prestación de Servicios Civiles como Mecanismo de Elusión de los Efectos de una Relación Laboral: Criterios Judiciales y Administrativos Diferenciadores. Pp. 10-180. Memoria para optar al grado de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Laboral. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113053/de-munoz_c.pdf?sequence=1.

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial Sobre la Discapacidad. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, OMS. Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf.

Organización Mundial de la Salud (s. f.). Discapacidades. Temas de salud. Organización Mundial de la Salud, OMS. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.

Organización de las Naciones Unidas (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Serie de Capacitación Profesional 15. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, ONU. Recuperado de; https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf.

Organización de las Naciones Unidas (s. f.). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Derechos Humanos. Oficina de Alto Comisionado. Naciones Unidas, ONU. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/hrbodies/crpd/pages/disabilitiesconvention.aspx>.

Pujadas Muñoz, J. J. (1995). 5. *El método biográfico: El uso de las historias de vida en ciencias sociales*. Pp. 8-91. Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS. Cuadernos metodológicos.

Quiroz Carreño, G. (2020). Vida de una trabajadora social con Miastenia. Ser una estudiante y profesional en situación de discapacidad física en UTEM. Pp. 5-77. Proyecto SND1938. Departamento de Desarrollo Estratégico, DDE. Universidad Tecnológica Metropolitana, UTEM. Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos, FONAPI. Servicio Nacional de La Discapacidad, Senadis. Gobierno de Chile.

Quiroz Carreño, G. (2020). Informe ejecutivo: Ser una estudiante y profesional en situación de discapacidad física en UTEM. Pp. 1-31. Proyecto SND1938. Departamento de Desarrollo Estratégico, DDE. Universidad Tecnológica Metropolitana, UTEM. Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos, Fonapi. Servicio Nacional de La Discapacidad, Senadis. Gobierno de Chile.

SENADIS (2016). II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015. Santiago de Chile: Departamento de Estudios. Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis. Recuperado de: <http://endisc.senadis.cl/#p=3>.

Suárez Manrique, P. (2016). *La sistematización y la producción de conocimientos en el Trabajo Social: des-atando al sujeto*. Santiago de Chile: Ediciones UTEM.

Toboso, M. (2017). Capacitismo (Ableism). En Platero, Rosón y Ortega (eds.). *Barbarismos queer y otras esdrújulas*. Pp. 73-81. Instituto de Filosofía. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC. Barcelona, España: Bellaterra. Recuperado de: https://digital.csic.es/bitstream/10261/153307/1/2017_Capacitismo_Cap_Barbarismos%20queer.pdf.

Ugás Díaz, E. (2019). Barreras para la participación y el aprendizaje en la Universidad Tecnológica Metropolitana para estudiantes en situación de discapacidad. Demandas y desafíos institucionales para el proceso de inclusión. Pp. 3-86. Tesis para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social. Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago, Chile.

UTEM (2016). Plan de Desarrollo Estratégico 2016-2020. Pp. 8-52. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana.

UTEM (s. f.). Acerca de la UTEM. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://www.utem.cl/universidad/acerca-de-la-utem/>

UTEM (s. f.). Historia. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://www.utem.cl/universidad/acerca-de-la-utem/historia/>

UTEM (s. f.). Misión / Visión / Valores. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://www.utem.cl/universidad/acerca-de-la-utem/mision-vision-valores/>

UTEM (s. f.). Sellos Institucionales. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://www.utem.cl/universidad/acerca-de-la-utem/sellos-institucionales/>

UTEM (s. f.). Trabajo Social. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://fhtcs.utem.cl/carreras-ingreso-psu/trabajo-social/>

UTEM (s. f.). Desarrollo Estratégico. Santiago de Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana. Recuperado de: <https://dgai.utem.cl/dgai/desarrollo-estrategico/>

Unicef (noviembre, 2005). Seminario Internacional: Inclusión social, Discapacidad y Políticas Públicas. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Unicef. Saleh, L. Cap. 1: Inclusión de personas con discapacidad. Una mirada nacional e internacional. 1.1.: La inclusión desde la mirada internacional. Pp. 9-19. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile,. Recuperado de: https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf.

Vásquez Rocca, A. (2012). Foucault; ' Los anormales ' , una genealogía de lo monstruoso. Apuntes para una historiografía de la locura. *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (34). Universidad Complutense de Madrid, España.



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional,
salvo que se indique lo
contrario.

[https://creativecommons.org/
licenses/by/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Atribución: debe otorgar el
crédito apropiado
a la Universidad Tecnológica
Metropolitana como editora y
citar al autor original.