

## MÓDULO 3: ¿Cómo se materializa la inclusión?

PARTICIPACIÓN Y AUTONOMÍA  
EN EL MUNDO DEL TRABAJO



El trabajo se constituye como un derecho ciudadano y resulta imprescindible para la integración social, puesto que, desde su dimensión ética contribuye al desarrollo de todas personas que lo ejercen (Villa, 2003). No obstante, según señala De Lorenzo (2004), las personas en situación de discapacidad han quedado históricamente al margen de los beneficios que trae el mundo laboral.

### En nuestro país

Cerca del **20%** la población en edad de trabajar tiene alguna discapacidad o invalidez = **2,6** Millones de habitantes  
solo el **39,3%** se encuentra trabajando

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad



En nuestro país, las cifras del Servicio Nacional de la Discapacidad dan cuenta que cerca del 20% de la población en edad de trabajar tiene alguna discapacidad o invalidez, correspondiente a 2,6 millones de personas, de las cuales tan solo el 39,3% se encuentra trabajando.

Según las estadísticas entregadas por la Dirección del Trabajo en diciembre del 2021, hasta esa fecha había 38.710 personas con discapacidad con contrato vigente, cuya distribución según sexo muestra que un 65% de las contrataciones son hombres y un 35% mujeres, evidenciando además, una brecha de género importante respecto a las oportunidades laborales.

Las dificultades de ingreso al empleo remunerado que tienen las personas en situación de discapacidad, nos llevan como sociedad a buscar alternativas para el acceso al mundo del trabajo de este colectivo, con el fin de que cada vez sean más las personas que, independiente de sus necesidades específicas, puedan

acceder exitosamente a un empleo y ser reconocidas como ciudadanos y ciudadanas con derechos (Egido, Cerrillo y Camina, 2009).

En la actualidad, los entornos laborales están transitando paulatinamente hacia la inclusión laboral, adaptándose a nuevas formas de entender las relaciones interpersonales en las organizaciones, buscando favorecer la autonomía laboral y el empoderamiento de sus trabajadores y trabajadoras, dándoles mayor independencia, lo cual se ha comprobado tiene ventajas tanto para el desarrollo individual como para las empresas y/o empleadores (Piccioni, 2021).

# ¿Cómo entendemos la autonomía laboral de personas en situación de discapacidad?

La autonomía, se define como el conjunto de habilidades que tienen las personas para tomar sus propias decisiones, elegir y responsabilizarse de las consecuencias de las mismas. Esta se aprende y adquiere por medio de su ejercicio, el aprendizaje individual y de la interacción social (López, 2010).

Por otra parte, según señala Ángeles López (2010), la autonomía como derecho hace alusión a la garantía de que todas las personas, independiente de sus capacidades, puedan desarrollar un proyecto de vida basado en su identidad personal y sus propias decisiones. A su vez, la autora señala que, en el caso de personas en situación de discapacidad que presenten una grave afectación, el ejercicio del derecho a su autonomía se suele ejercer de manera indirecta, es decir, mediado y/o acompañado por otras personas que brinden los apoyos precisos para la realización de la tarea.

Al respecto, la OIT (2013) da cuenta que en la medida que las personas en situación de discapacidad ingresan al mundo laboral, aumentan su capital social y mejoran sus ingresos, incrementando así su autonomía en relación a terceras personas, como lo son su familia y/o diferentes instituciones de apoyo.

De este modo, los beneficios de la inclusión laboral y la promoción de la autonomía en personas en situación de discapacidad en el mundo del trabajo, hablan del impacto positivo que esta tiene en la economía personal y familiar, al considerar que su remuneración aportaría a la economía del hogar y permitiría autofinanciar sus necesidades y las de otras personas (OIT, 2013).



## Recomendaciones para favorecer la autonomía de personas en situación de discapacidad al interior de las organizaciones (López, 2004)

- 1 Conocer y tener en cuenta la biografía de la persona:** Cada persona independiente de sus características individuales es única e irrepetible, y como tal, tiene potencialidades, fortalezas, debilidades y necesidades específicas acorde a su desarrollo, estado de salud y la propia historia de vida. Incluso, personas en situación de discapacidad que tienen el mismo diagnóstico pueden presentar diferencias considerables en su desempeño, por lo que es necesario atender a las precisiones que cada persona supone.
- 2 Respetar las voluntades previamente expresadas:** Es importante considerar la opinión de las personas en situación de discapacidad y respetar los acuerdos consensuados con ellas, sin cambios arbitrarios ni decisiones tomadas de manera unidireccional.
- 3 Interesarse e informarse sobre los hábitos y las rutinas que le generan bienestar:** Es fundamental prestar atención a lo que la propia persona en situación de discapacidad plantea como sus deseos y necesidades, sin suponer ni imponer los ajustes que nosotros creemos serán los mejores para esa persona. Solo ellos y ellas saben realmente qué precisiones y apoyos necesitan para desempeñar su labor.
- 4 Prestar atención a los cambios conductuales o emocionales:** Es preciso prestar atención a los cambios que pudiesen aparecer en el trabajador o trabajadora en situación de discapacidad, pues estos nos podrían estar hablando acerca de necesidades específicas de apoyo que es necesario atender, ser consecuencia de acciones discriminatorias al interior de la organización, dificultades para ejercer el rol asignado, entre otras.

Para finalizar, podemos señalar en palabras de Juan Somavía, abogado y diplomático chileno, ex Director General de la OIT (2001), que el trabajo es un rasgo que define la existencia humana, convirtiéndose en el medio de sustento y satisfacción de las necesidades humanas básicas. Pero también, es una actividad por la que las personas reafirman su identidad, tanto para sí mismas como para las demás. Por lo tanto, contar con la posibilidad de ser parte del mundo laboral, es crucial para la elección individual de personas en situación de discapacidad, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades (en O'Reilly, A., 2007).



Así también, la OIT (2013) señala que, brindar oportunidades laborales a personas en situación de discapacidad, permite a las familias de estas, ganar tiempo y recursos que antes destinaban al cuidado y/o mantención de esa persona, aportando al bienestar y calidad de vida del todo el grupo familiar. A su vez, cabe destacar que el empleo mejora la autovaloración de las personas con discapacidad al proporcionar instancias de interacción social que favorecen el despliegue de sus fortalezas y potencialidades, demostrando que, con los apoyos y ajustes razonables, todas las personas pueden ser parte del mercado laboral haciendo uso de sus derechos.

## Referencias

De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 50, 73-90.

Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación.

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. OIT Ginebra. Extraído de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_091966.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf)

Organización de Naciones Unidas (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. ONU: Nueva York y Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. OIT: Santiago.

Piccioni, A. (2021). Autonomía en el trabajo: los beneficios de la flexibilidad laboral. Extraído de <https://www.crehana.com/cl/blog/empresas/autonomia-en-el-trabajo/>

REOP, 20, (2), 135-146.

Ruiz, M.; García, V.; Toledo, M. & García, A. (2011). *La autonomía en la discapacidad en relación a la orientación prelaboral*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4(1), 433-441. Extraído de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832331045>

Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas discapacitadas en España. Revista Complutense de Educación, 14 (2) 393-424.