



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DIFERENCIAL

Experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo.

Memoria para optar al título de profesoras de Educación Especial con mención en Discapacidad Mental.

Autoras: Catalina Belén Guerra González y Verónica Macarena Robinson Aldunate

Profesora guía: Natalia Francisca Valenzuela Flores

Santiago, Chile, 2021.

Diciembre, 2021. Catalina Belén Guerra González y Verónica Macarena Robinson Aldunate.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este material, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga la referencia bibliográfica que acredite el presente trabajo y sus autoras.

Dedicamos esta memoria a nuestras familias.

Agradecimientos

Hace cinco años comenzó esta gran aventura llena de desafíos, estudiar no fué una tarea fácil pero juntas todo fue aprendizaje. Nos encontramos y nos dimos cuenta que compartimos la misma pasión por educar, trabajar, ayudar a los demás, amar, viajar y vivir. Construimos esta Memoria de Título con mucho amor por lo que hacemos día a día, y buscamos escuchar la voz de mujeres, mujeres como nosotras que en una sociedad como la que vivimos no tienen espacios para contarle al mundo todo lo que sus mentes tienen para contar. Es difícil dimensionar tantas experiencias vividas durante este camino de estudios, que nos ha hecho crecer como personas, como profesionales, pero por sobre todo como mujeres.

¡Gracias!...

...A nuestra profesora guía de este último proceso de nuestra carrera universitaria, Natalia Valenzuela Flores, quien con su sabiduría y mucho amor nos orientó durante todo el proceso, respondiendo siempre respetando nuestros tiempos y confiando siempre en nuestras capacidades. Gracias por estar y ayudarnos cuando más lo necesitamos. Los conocimientos entregados, sugerencias, apoyo y disposición nos hicieron crecer.

... a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación más conocida como UMCE, casa de estudio a la que pertenecemos y de la cual fuimos parte, por abrirnos las puertas de las salas de clases, y por dar el espacio para transformarnos como seres humanos desde la revolución.

... a las mujeres, por expresar con su voz todo aquello que no podíamos encontrar en los libros, por mostrarnos el mundo a través de sus experiencias, por participar y por enseñarnos. Gracias.

Agradecimientos Catalina Belén Guerra González

En primer lugar, gracias a mi familia por las risas, por los llantos y el apoyo eterno. A mi mamá por las palabras de aliento de cada día y cada noche, por creer y por soñar conmigo. A mi hermano por las incontables comidas y abrazos, a Esteban por ser inspiración y fuerza, a Natalia por su cariño, y a mi papá por confiar en mí, gracias familia por estar ahí.

Gracias a mi compañera de universidad, de tesis, de viajes, de llantos, de alegrías, y de vida, gracias Verónica por ser parte de mi proceso, por apoyarme, por estar conmigo en cada uno de los pasos, por ser amiga, confidente y familia, gracias.

Gracias a los niños, niñas, jóvenes y adultos/as que fueron parte de mi camino, gracias por enseñarme que es imposible enseñar sin querer bien, sin querer desde el corazón. Porque la pedagogía me ha salvado una y mil veces, agradezco la paciencia, amor y compañía de cada persona durante estos cinco años, espero poder salvar corazones rotos a aquellos que incontablemente han reparado el mío. Como dice Freire, “Es imposible enseñar sin ese coraje de querer bien, sin la valentía de los que insisten mil veces antes de desistir. Es imposible enseñar sin la capacidad forjada, inventada, bien cuidada de amar”. (Freire, 2010)

Sentir gratitud por el proceso, por el tiempo, por los aprendizajes, por los desafíos, por la transformación, por las personas, por los aciertos y por los errores. Agradezco a la pedagogía por darme alegrías y ganas de vivir la vida, y por mostrarme el mundo a través del amor.

Finalmente, gracias a cada una de las docentes que forjó y guió mi camino hacia la profesional que pretendo ser hoy y mañana.

Simplemente, ¡gracias!.

Agradecimientos Verónica Macarena Robinson Aldunate

¡Gracias!

... a mi familia, papá y mamá a quienes amo y admiro, han sido mi apoyo en todo momento, gracias por creer en mí y siempre respetar mis decisiones, confiando en que serán lo mejor para mi vida. Gracias por darme una vida llena de privilegios, sí, privilegios porque sino no serían solo para algunos. Pero que a pesar de eso siempre me enseñaron a ser consciente de la realidad, a luchar por un mejor vivir para todos, a ser solidaria y a buscar mi felicidad por sobre todas las cosas.

... a mi hermana Sofi, quién con su amor (que demuestra a su manera), me ayuda y anima a crecer, a cuestionarme las cosas, a salir de mi zona de confort, a tener un pensamiento crítico, a luchar por lo que quiero, a ser fuerte a pesar de las cosas que pasen, a seguir, a sanar las heridas y agradecer el proceso. Gracias hermana por guiarme, y ser mi compañera.

... a mis abuelos y abuelas Mañita, Tata Pato, Tata Freddy y Abu a quienes aún puedo seguir disfrutando, y de los cuales sigo aprendiendo día a día, gracias por el apoyo infinito en cada una de las etapas de mi vida, por mirarme siempre con tanto amor y orgullo, por sus palabras y por estar presentes siempre a pesar de la distancia física que nos separa. Gracias por estar.

... a mi amiga Catalina, con quién nos encontramos y no nos soltamos más, por estar en los buenos momentos, por las locuras y anécdotas, pero por sobre todo por estar en las malas, en las penas, las enfermedades, por siempre hacer que cualquier momento por malo que fuese se transformara en risas. Gracias por hacerme parte de tu vida y ser mi compañera en esta caótica vida.

... a la pedagogía pero sobretudo a la Educación Diferencial, por ser un pilar fundamental en mi vida, por mantenerme aquí cuando todo se veía oscuro, por darme las mejoras alegrías y

desafíos, gracias a cada niño, niña, adolescente, adulto que se cruzó en mi camino durante este proceso, por enseñarme tanto, porque sí, los profesores no sólo enseñamos sino que aprendemos todos los días, lo que hace esta profesión tan hermosa y única. Gracias por mostrarme que todos los días se puede empezar de nuevo, que no importa que tan difícil sea el camino, siempre ganará la actitud, fuerza y amor con la que se hacen las cosas.

...a mis profesores formadores durante esta linda etapa, por creer en mí, por el ánimo, por decirme que puedo más, por su exigencia, pero también por su flexibilidad, por guiarme, por enseñar desde el corazón, por amar la Educación Diferencial tanto como yo, pero sobre todo por ser humanos con errores, aciertos y mostrarse así.

Gracias a todos y todas a los que me ayudaron a no rendirme, y dieron fuerzas cuando el cansancio no me dejaba avanzar, Gracias.

"Que nada nos limite. Que nada nos defina.

Que nada nos sujete.

Que la libertad sea nuestra propia sustancia"

(Simone de Beauvoir, 1908)

Tabla de contenidos

Resumen	10
Introducción.....	12
CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN....	15
1.1 Antecedentes del problema de Investigación.....	16
1.2 Delimitación del problema.....	32
1.3 Justificación.....	38
1.4 Preguntas de investigación.....	41
1.4.1 Pregunta General.....	41
1.4.2 Preguntas específicas.....	42
1.5 Objetivos de investigación.....	42
1.5.1 Objetivo General.....	42
1.5.2 Objetivos específicos.....	42
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	43
2. Discapacidad.....	44
2.1. Las representaciones sociales de la discapacidad.....	44
2.1.2 Discapacidad intelectual.....	48
2.1.3 Interdicción.....	53
2.2 Mujeres, género, feminismo y discapacidad.....	57
2.2.1 Perspectiva de género.....	57
2.2.2 Feminismo y discapacidad.....	60
2.2.3 Interseccionalidad.....	65
2.3 Mercado laboral.....	67
2.3.1 Inserción e inclusión laboral en Chile.....	68
2.3.2 Inserción laboral en América Latina.....	75
2.3.3 Trabajo y discapacidad.....	80
2.4 Capacitismo y enfoque por competencias en la discapacidad.....	82
2.4.1 Enfoque por competencias.....	82
2.4.2 Capacitismo.....	86
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	89

3.1 Paradigma de la Investigación.....	90
3.2 Enfoque Metodológico.....	91
3.3 Diseño de Investigación: Estudio de Caso.....	94
3.3.1 Muestra.....	96
3.3.1.1 Participantes.....	98
3.4 Técnica de Recolección de Información.....	99
3.5 Criterios de Rigor.....	100
3.6 Aspectos éticos.....	103
3.6.1 Consentimiento informado.....	103
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	104
4.1 Análisis de la información.....	105
4.1.1 Análisis de incidentes	105
4.1.2 Categorización.....	132
4.1.2.1 Codificación abierta.....	132
4.1.2.2 Codificación axial.....	231
4.1.2.3 Codificación selectiva.....	237
4.1.3 Discusión: desarrollo de la teoría sustantiva.....	242
CAPÍTULO V: Conclusiones.....	247
5.1 Conclusiones.....	248
5.2 Proyecciones.....	254
Referencias bibliográficas.....	255
Anexos.....	270

Resumen

El siguiente trabajo investigativo tiene por objetivo reflejar las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas desde una marco teórico del modelo social de la discapacidad, desde un enfoque de derechos y sus implicancias en las representaciones sociales de la discapacidad y la construcción identitaria de las mujeres. Para ello, se exponen las experiencias laborales de las mujeres a través de la escucha de su voz, recopilando mediante entrevistas semiestructuradas elementos conceptuales que comprenden el acceso, permanencia e inserción laboral a través de la teoría fundamentada, lo que permitió conceptualizar y categorizar los relatos de las sujetas de estudio y expuso a grandes rasgos el impacto del trabajo para el desarrollo de proyectos de vida independiente, la importancia de las competencias genéricas para el mercado laboral y el protagonismo de las mujeres en ambientes de trabajo en la actualidad, reflejando cambios de paradigmas desde una perspectiva de género y un enfoque capacitista.

Palabras claves: Mujeres, discapacidad intelectual, perspectiva de género, competencias genéricas, acceso, permanencia.

Abstract

This following investigation aims for showing the working experience of women with low ID (intellectual disability), from a gender perspective and their relation with the generic proficiency from a theoretical framework of social model's disability, with an approaching of rights and their implications in the disability's social representation and the women's identity construction.

We aim for presenting women's laboring experiences through their talking, collected by semi-structured interviews, conceptual elements which allows us to understand the access, permanency and labor insertion through a fundamental theory, which help us to conceptualize and categorize women's conversations and being visible in a big point of view the labour impact for the independent life's project development, the importance of the generic competences to the labour market and the protagonist of women in the reigning working environment, showing that paradigms changes from a gender perspective and a capacitist approaching.

Introducción

El mercado laboral, aproximadamente desde la industrialización ha localizado la economía como la base del desarrollo y garantiza, en pocas palabras, el éxito vinculado a un modelo económico y social neoliberal capacitista. En este contexto, más de un grupo de “minorías” se queda fuera de la norma de la productividad y no responden a las exigencias del mercado, entre ellas, las mujeres y personas con discapacidad, acción por la cual comienzan a entrecruzarse situaciones de exclusión, segregación y discriminación producto de construcciones sociales homogeneizadoras.

Durante décadas, la imagen del cuerpo de las mujeres ha sido cuestionada por el sistema patriarcal y opresor enmarcado por representaciones sociales del género normalizadoras a través de los cuales se visualizan el cuerpo de las mujeres como incapaz e improductivo. Esta representación social ha reformulado la identidad de las mujeres en múltiples maneras a través de movimientos feministas y ha generado cambios sociales que trascienden el orden social establecido y proponen nuevas perspectivas en ámbitos de educación, salud, trabajo, entre otros. A pesar de ello, un grupo no menor de mujeres ha estado exento de las preocupaciones del feminismo, y ha sido tratado como “una cuestión especial” (Morris, 1996), grupo sesgado por las representaciones sociales y silenciado constantemente en ámbitos políticos y sociales, son las mujeres con discapacidad. En este aspecto, campos de la vida como el empleo, la maternidad y opinión política son lugares en los cuales pareciera no existir espacio para la mujeres con discapacidad, y por lo cual debieron reivindicar su lugar en el mundo, posicionándose como sujetas de derecho y no de cuidado.

Este sistema neoliberal, entonces, perpetúa constantemente situaciones de vulnerabilidad, enmarcando en el tiempo una serie de dificultades para las mujeres con

discapacidad, complejizando las posibilidades de acceder a una calidad de vida digna y un proyecto de vida independiente.

En este sentido, las mujeres con discapacidad intelectual, pertenecen a uno de aquellos grupos segregados y experimentan más de una situación de desigualdad, ya sea por género, condición o facultad para tomar decisiones. poniendo en tela de juicio la capacidad jurídica de las mujeres frente a un ordenamiento confeccionado desde un paradigma proteccionista que sustituye las voluntades y vulnera los derechos fundamentales.

Por aquellas razones, como mujeres, mantener luchas contra la opresión desde la base de los derechos humanos, permite entregar la posibilidad de participar de contextos investigativos a mujeres con discapacidad intelectual y posicionar sus experiencias como relatos fundamentales para la construcción del análisis.

En el siguiente trabajo de investigación se pretende ahondar en las profundidades de las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual, desde una posición como investigadoras con privilegios que comprenden el ser mujeres, blancas, heterosexuales y no poseer una discapacidad, sin pretender hablar por las protagonistas sino que, valorarlas como sujetas de derecho, y escuchar su voz construyendo significados a través de la codificación de sus relatos y de la asignación de conceptualizaciones teóricas, politizando sus experiencias en un espacio de construcción de conocimientos.

En términos metodológicos, es un estudio de carácter interpretativo, con un diseño de estudio de caso que intenciona la búsqueda de elementos teóricos que respondan a la pregunta de investigación *¿Cuáles son las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género que permiten comprender su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo?*, a través de

entrevistas semi estructuradas y el análisis desde la Teoría Fundamentada. Y mediante lo cual se pretende responder en torno a los significados otorgados por las mujeres al trabajo y sus implicancias para la formulación de un proyecto de vida independiente.

Capítulo I

Formulación del problema

I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes del problema de Investigación

Para lo referente a la investigación es necesario presentar un contexto histórico que abarque la discapacidad y el feminismo posicionados desde una perspectiva de género y una mirada sociológica, que involucre el orden social homogeneizador en el que las mujeres con discapacidad se han visto envueltas, contrastado con la realidad actual de éstas en Chile y su participación en el mundo laboral, respaldado por una serie de leyes y decretos educacionales y laborales que norman sus derechos y deberes.

El mundo laboral, aproximadamente desde inicios de la industrialización revoluciona y posiciona a la economía como la base del funcionamiento humano en sociedad, en donde la productividad económica gira entorno al orden social dictaminado por la ciencia médica que garantiza, como explica Ferreira (2009) un éxito social vinculado a un ideal estético de un cuerpo “perfecto” y a la capacidad de las personas de actuar como seres “funcionales”, que aparta a todas aquellas persona que se encuentran fuera de una norma establecida de salud, belleza y funcionalidad, desde el punto de vista de un modelo médico rehabilitador y capacitista, considerando la construcción social en la cual existe una distinción entre la corporalidad “normal” y una patológica. Este modelo implica, que

(....)la persona con discapacidad puede resultar de algún modo rentable a la sociedad, pero dicha rentabilidad se encontrará supeditada a la rehabilitación o normalización —y, esto significa, en definitiva—, supeditarlo a que la persona logre asimilarse a los demás —válidos y capaces— en la mayor medida de lo posible.
(Palacios, A., 2008, p.66)

Es ahí, donde esta nueva perspectiva del cuerpo se comienza a perpetuar en diferentes estructuras sociales que avalan la legitimidad de la perfección mediante la visualización de éste como un bien de consumo.

Según Ferreira (2009), los requerimientos funcionales del sistema tienen que ver con la condición normalizadora que exige el modelo económico, avalado por una necesidad de mano de obra capaz y productiva, refiriéndose a una norma respaldada por una construcción social de las personas basadas en su valor determinando su forma de convivir con el entorno. De esta manera, las personas con discapacidad no acceden a la producción de una vida funcional, transformándose así en cuerpos no legítimos e improductivos. En este sentido, el capacitismo se define como:

el eje de discriminación construido a partir de un modelo hegemónico, el cuerpo capaz, que encarna, supuestamente, las características innatas y esenciales que definen a un cuerpo humano normal y que va a determinar sus relaciones con los demás individuos y con el entorno (Caballero, 2013, p.25, citado por Otaola, M. y Huete, A. 2019, p.185.)

Es por ello, que los cuerpos de las personas con discapacidad se someten a acciones normalizadoras de rehabilitación que buscan legitimar sus cuerpos para considerarlos como seres funcionales, convirtiéndose así en un cuerpo no legítimo legitimado, y por ende como explica Palacios (2008), capaz y válido.

Desde este lineamiento, la legitimidad del cuerpo recae no solamente en las personas con discapacidad, sino que se atribuye con mayor profundidad a los cuerpos de las mujeres con discapacidad, poniendo énfasis en las diferencias de género, subordinadas por un orden

patriarcal establecido que niega la diversidad mediante prácticas de poder, opresión y sometimiento en todas las aristas de su vida, privando sus derechos civiles, jurídicos, afectivos, reproductivos y sociales, “el cuerpo vivido en un campo de dominación desde el capacitismo, el normalismo, el capitalismo y el patriarcado” (Riu, M. 2016, citado por Pino, J.y Rodríguez, P., 2017, p 190).

Las personas con discapacidad y en particular las mujeres, al ser definidas como opuestas al ideal de sujeto —entiéndase varón— y poseedoras de un déficit o anormalidad; son colocadas en el lado de lo inferior de las diadas por lo que, para recuperar o preservar su valía, suelen ser sometidas a mecanismos de normalización, tecnologías del cuerpo que regulan sus conductas, los disciplinan, mediante prácticas discursivas, descriptivas, prescriptivas o prohibitivas —religiosas, legales, saberes científicos— que definen, deciden, promueven o reprimen ciertas conductas, con base en la premisa de que las define como incapaces, dependientes y asexuadas (Foucault, 1976 citado por Cruz Perez, MP. p.61).

Esta perspectiva, dió a luz demandas con múltiples enfoques y que explican las diferencias de las personas mediante nuevos posicionamientos, tales como el modelo social de la discapacidad, que interpreta la discapacidad no como algo inherente del cuerpo sino como la acción resultante de la relación del cuerpo y un entorno discapacitante, un fenómeno que responde a estructuras opresoras de un contexto social. Como se explica a continuación,

Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos. En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos,

preponderantemente sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. En cuanto al segundo presupuesto —que se refiere a la utilidad para la comunidad— se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas —sin discapacidad—. (Palacios, A., 2008, pp. 103-104).

El modelo social cuestiona constantemente la imagen del cuerpo de las personas con discapacidad y la violencia simbólica ejercida en ellas producto de la histórica concepción del cuerpo no legítimo difundido por el campo médico, reconceptualizando la mirada de la discapacidad, redefiniendo el cuerpo legítimo. Y así también, estos nuevos puntos de vista permitieron, que importantes debates tomarán protagonismo en torno a la visualización de la mujer en un orden social patriarcal, considerando que si bien es cierto las mujeres en general son tildadas de inferiores, categorizadas como poco aptas y desvalorizadas en ambientes sociales, familiares, laborales, entre otros, las mujeres con discapacidad ocupan un rango aún más inferior en los cuerpos femeninos, ocurriendo una subordinación simbólica, considerandolas como un grupo homogéneo, negando su diversidad, y perpetuando las prácticas de control mediante la toma de decisiones en ámbitos como sexualidad, cuerpo y reproducción.

Esta nueva visión de la discapacidad, busca alcanzar cambios en políticas sociales y en la legislación de los derechos humanos, reconceptualizando la identidad de las personas con discapacidad a través de su propia voz, poniendo énfasis en el desarrollo de una vida independiente, considerando su voluntad en la toma de decisiones, puesto que;

Tradicionalmente las personas con discapacidad han sido sometidas a un régimen de sustitución de la voluntad, el cual anula su capacidad y se la encarga a un tercero. Esto incluye los aspectos más básicos de la vida propia, como: (i) la posibilidad de recibir educación; (ii) cobrar una pensión; (iii) conseguir trabajo; (iv) decidir cómo gastar su dinero; (v) abrir una cuenta bancaria; (vi) alquilar un departamento; (vii) votar en las elecciones; (viii) formar una familia y, (ix) hasta acudir a un centro de salud. Es decir, las personas con discapacidad han sido anuladas como sujetos independientes, siendo consideradas como objetos a los cuales hay que proteger. (Borea, C. 2015, p.168)

Desde esta perspectiva, las sujetas con discapacidad mental, centro de la presente investigación, han sido constantemente invisibilizadas en sus derechos básicos de libertad, siendo oprimidas y objetivadas, creando “una diferenciación artificial entre la capacidad de ser titular de derechos y la capacidad de ejercerlos” (Borea, C. 2015, p.168). En este sentido, se hace referencia a la interdicción, concepto por el cual la legislación pone en tela de juicio la capacidad para tomar decisiones por voluntad propia de una persona, suprimiendo su derecho producto de sus facultades mentales.

La interdicción en las personas con discapacidad mental, trata profundamente la diferenciación entre la capacidad de tener derechos y la capacidad de ejercerlos

legítimamente. Es por ello, que son reconocidos legalmente como sujetos de derecho, según el Artículo 1 de la Constitución Política "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (1980), pero no así con la misma capacidad mental de ejercerlos.

En este sentido, las mujeres con discapacidad mental se ven limitadas en su desarrollo, asumiendo un rol pasivo en todos los ámbitos de su vida, excluyendo su posibilidad de participación en la sociedad, visualizadas como seres de cuidado dependientes de un otro, sin ser reconocidos como sujetos de derecho, aún cuando “el sujeto con discapacidad es un sujeto autónomo, que tiene autoridad sobre las cuestiones que le conciernen, y es defensor de sus derechos, y no un sujeto débil y dependiente de las decisiones de los otros.” (Balza, I., 2011, p.58).

La legislación chilena, a lo largo de la historia ha tomado un rol proteccionista con las personas con discapacidad mental y por ende a las mujeres con discapacidad mental, privándolas de su facultad para decidir sobre sus propios asuntos, posibilitando su vulneración de derechos a través de la interdicción. Es por ello, que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Artículo 12, propuso un cambio de paradigma basado en un sistema de apoyo en consideración al modelo social de la discapacidad, en el cual se reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, entendiendo que “(...) tienen capacidad plena para ejercer sus derechos de manera independiente, de acuerdo a su propia voluntad” (Borea, C. 2015, p.170).

Esta nueva perspectiva, permite reconocer la vida independiente de las personas con discapacidad, en este caso de las mujeres con discapacidad mental, poniendo énfasis en la toma de decisiones, su participación en ambientes sociales y laborales desde la base de los derechos humanos, para así incluirse en todos los aspectos de un modelo económico y social.

En Chile, durante la década de los 70' se comenzó un proceso de reestructuración que situó al modelo capitalista Neoliberal en el país generando cambios en el ámbito económico, jurídico y social, abriendo las puertas a nuevos mercados e incentivando la producción de bienes que le permitieron al país tener ventajas comparativas. La imagen del cuerpo de las personas con discapacidad, continúa girando en torno al concepto previamente establecido de salud, belleza y funcionalidad, y toma peso con el avance del capitalismo, en donde los requerimientos de mano de obra funcional comienza a ser indispensable para el avance eficaz de la economía.

(...)Se vincula a los requerimientos funcionales del capitalismo emergente, a su necesidad de abundante mano de obra “capaz”, productiva, así como de un volumen suficiente de consumidores solventes (siendo para la gran mayoría de las poblaciones lo primero condición necesaria para lo segundo) (Oliver, 1990, citado por Ferreira, M., 2009, p.8)

Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad se encuentran dominadas por estructuras de discriminación que consideran su cuerpo fuera de la norma, socialmente descalificado y rechazado, y por tanto, tal como se nombra con anterioridad, visualizados como “ilegítimos” e incapaces de funcionar dentro del sistema. Así también, en ámbitos de género, la posición de la mujer con discapacidad sigue estando normada por roles de género dictados por un orden social patriarcal que determinan su funcionalidad en sociedad, y que las consideran como incapaces y asexuadas frente a la imagen del hombre, y por ende imposibilitadas de participar del actual modelo económico y social.

(...)Las personas con discapacidad parecen no reunir las condiciones de “eficiencia” requeridas; son un estorbo, un obstáculo para el sistema, son un excedente prescindible que debe ser apartado de los circuitos principales de una vida social que comienza a pasar necesariamente por la implicación con la producción industrial. (Oliver, 1990, citado por Ferreira, M., 2009, p.8)

En la actualidad, en nuestro país el modelo capitalista Neoliberal constituye prácticas económicas y sociales caracterizados por fuertes derechos de la propiedad privada, libre mercado y libre comercio, avalado por una desregulación por parte del Estado, en este sentido:

Para el Neoliberalismo la clave reside en la libre competencia, es decir, en la desregulación de la economía. (...) El mercado se autorregula a través de la oferta y la demanda, es decir el libre juego. (...) De este modo, el rol económico del Estado queda reducido al de regulación y protección de la libre competencia de los privados. (Cepech, Historia y Geografía, 2016, p.374)

Estas prácticas económicas y sociales han perpetuado durante años diferencias sociales que involucran la pobreza como eje principal de la realidad de nuestro país, según un estudio del Hogar de Cristo realizado durante el año 2020, la pobreza se genera producto de una constante vulnerabilidad a la que algunos sectores de la sociedad, tales como las mujeres,

niños, niñas y adolescentes, personas en situación de calle, adultos mayores, personas con discapacidad mental, personas privadas de libertad, migrantes y pueblo mapuche, quienes se ven afectados en consecuencia de la marginación en ámbitos esenciales para el desarrollo humano.

Según el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la pobreza en Chile se mide a través de dos metodologías, en primer lugar se encuentra la pobreza por ingresos, la cual corresponde al conjunto de hogares cuyo ingreso total mensual no supera el valor de la línea de pobreza y que, por tanto, no cuentan con ingresos suficientes para satisfacer el consumo de un conjunto básico de bienes alimentarios y no alimentarios. Y por otra parte incluye la medición de pobreza multidimensional, entendida como un concepto que abarca más allá de la falta de ingresos para la satisfacción de necesidades, sino más bien todas aquellas carencias en las dimensiones de; educación, salud, trabajo, seguridad social, vivienda y nivel de vida en general. Teniendo en consideración lo anterior, se entenderá que la pobreza no es solamente la falta de un bien económico, sino que conlleva una multiplicidad de factores que vulneran la participación en diversos ambientes sociales, limitando las libertades de las personas, privándolos de una vida digna.

La discapacidad mental y las mujeres, son consideradas como dos de los sectores vulnerables que se ven afectados por la pobreza en consecuencia de una exclusión social constante ejercida por el modelo económico y social Neoliberal, puesto que las personas no se incluyen de forma activa en ambientes enriquecedores.

La pobreza, entendida como la privación severa de recursos materiales e inmateriales, surge como consecuencia de la exclusión social y la perpetúa a través del tiempo en la medida que las personas carecen de los medios necesarios para incluirse en esferas

socialmente relevantes. (Castel, 1997, citado por Hogar de Cristo, 2021, p.8)

La discapacidad y la pobreza se relacionan entre sí y pasan a ser elementos primordiales al considerar la vulnerabilidad de una población, en primer lugar, las personas que se encuentran en situación de pobreza o pobreza extrema sufren privaciones en aspectos como la salud, educación, vivienda, seguridad social, trabajo, entre otras, que conllevan estados de vulnerabilidad tales como; condiciones laborales peligrosas, condiciones precarias de higiene y salud, malnutrición, hacinamiento, falta de inmunización, y alfabetización, que son considerados factores de riesgo inminente para la adquisición de algún grado de discapacidad, por ejemplo por deprivación sociocultural. Por otra parte, aquellos individuos/as que ya poseen una discapacidad se ven inmersos en una sociedad discapacitante y excluyente que tiene como resultado la marginación y por ende un aumento en la vulnerabilidad social. Como explica Martínez;

La pobreza produce discapacidad, que puede aparecer como consecuencia de una alimentación inadecuada o desnutrición, por falta de cuidados sanitarios –como cuidados perinatales, durante la maternidad–, o por causa de enfermedades y deficiencias que podían haberse evitado, siendo el problema principal la falta de prevención. Por otra parte, la discriminación que se deriva de la discapacidad lleva a la exclusión, la marginación, la falta de estudios, el desempleo; y todos estos factores aumentan el riesgo de pobreza. (Martínez, B. 2013, p.13)

En consideración a lo anterior, Martínez expone la necesidad de que las sociedades se vuelvan inclusivas, ajustando necesariamente las prácticas excluyentes para disminuir los

riesgos de pobreza en relación con la discapacidad, haciendo hincapié en “el cambio y la rehabilitación del sistema social, con el objetivo de lograr acomodar a estas personas teniendo en cuenta sus derechos humanos, sociales y civiles”.(Martínez, B. 2013, p.14)

En igual condición, las mujeres no se ven ajenas a la vulnerabilidad de la pobreza, ni mucho menos a las diversas formas de discriminación que ocurren en su vida de manera simultánea, asumiendo así desde una perspectiva de género que “la pobreza y la precariedad de la vida de las mujeres van más allá de ser una realidad subjetiva, sino que es en un problema objetivo de derechos humanos.” (Hogar de Cristo, 2021, p.60) De esta forma, las mujeres con discapacidad se ven envueltas en más de una lucha al momento de hablar de pobreza, las barreras contextuales inherentes a la sociedad y barreras de género, ahora bien si incluimos en este sentido la discapacidad mental, en consideración al grupo de estudio de la presente investigación, encontramos además diversas barreras jurídicas y paradigmáticas sobre la capacidad mental de éstas.

Esto nos muestra la existencia de, al menos, dos luchas para las mujeres en situación de discapacidad: una, por la inclusión social y ciudadana, y otra, contra las opresiones propias que las relaciones de género tienen sobre sí, en una expresión diferencial.(Gradón, D. 2017, p.39)

Estas numerosas formas de discriminación que afectan a las mujeres se concentran en el concepto de interseccionalidad, y apela a “las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.”(Symington, A., 2004, p.1). Poniendo énfasis en la variedad de formas de discriminación producto de la constante homogeneización de un grupo completamente heterogéneo.

Se ha concebido la interseccionalidad en referencia a esos múltiples entrecruzamientos que el género sostiene desde la vida cotidiana con otras “categorías”, lo que inmediatamente tensiona la noción de “la” mujer como un universal y permite ver la multiplicidad de identidades fragmentadas que componen la vivencia de la feminidad. (Gradón, D. 2017, p.39)

La pobreza, es consecuencia del modelo económico y social Neoliberal que durante años ha potenciado el crecimiento económico desde la mirada internacional, pero que en la práctica mantiene las diferencias sociales de un sistema desigual, y perpetúa las múltiples formas de discriminación en las poblaciones más vulnerables de la sociedad. En la actualidad, sigue presente en nuestro país, dirigiendo el mundo del trabajo y determinando las facultades para acceder y permanecer en él, situación que ha integrado paulatinamente la participación de las personas con discapacidad en consideración a la cantidad de habitantes en situación de discapacidad.

Según el CENSO 2017, en Chile existe un total de 17.574.003 habitantes, de los cuales de acuerdo al II Estudio Nacional de la Discapacidad el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas. Específicamente en el rango etario de adultos/as, los datos más actualizados son del Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2015 que dicen que el 20% de la población adulta entre 18 años y más se encuentran en situación de discapacidad, de los cuales un 8.3% corresponde a una discapacidad severa y un 11,7% corresponden a personas en situación de discapacidad leve a moderada. Y desde una perspectiva de género, en promedio existen casi el doble de mujeres que se encuentran en situación de discapacidad a diferencia de los

hombres, específicamente el 12,9% de la población con discapacidad es hombre y el 20,3% corresponde a mujeres.

Teniendo en cuenta el panorama general de la población de personas en situación de discapacidad, en el año 2017 se promulga la Ley de Inclusión laboral 21.015 vigente desde el año 2018 que nace producto de la necesidad de hacer más específica la inclusión propuesta en la Ley 20.422 de inclusión social e igualdad de oportunidades, y su finalidad es promover una inclusión laboral eficaz para las personas en situación de discapacidad tanto en el sector público como privado respondiendo a la necesidad de acceso al mundo laboral. Para esta inclusión, existen en la actualidad empresas privadas que se encargan de realizar un nexo entre la empresa y la persona capacitando según las características de los diferentes puestos de trabajo. Sin embargo, a pesar de todo lo anterior, la Fundación Descúbreme expone en sus indicadores de inclusión laboral que el 29% de las personas en situación de discapacidad permanecen menos de 6 meses en la empresa a la que postularon, un 21% de ellos logra sobrepasar el año de trabajo y sólo un 11% logra permanecer un tiempo considerable de 3 a 4 años dentro de una empresa, reflejando debilidades no sólo en el acceso como se intenta sobrellevar con la Ley de inclusión, sino que además en la permanencia en el mundo laboral.

El trabajo “no solamente está relacionado a la ganancia de ingreso económico, sino que también a beneficios aportados desde el desarrollo profesional y laboral, desarrollo de la identidad, el orden de la actividad cotidiana, la ampliación de metas, objetivos personales y participación social”. (Mesa económica, 2020, citado por Hogar de Cristo, 2020, p.34). En este sentido, que las mujeres con discapacidad intelectual participen de ambientes laborales, contribuyen a su desarrollo humano, potenciando su participación y autodeterminación, a través de un enfoque de derecho y libertad. Así mismo, involucra aspectos que promueven el derecho a una vida digna supliendo bienes y servicios básicos a través de una solvencia

económica justa y que incluya la protección social, contribuyendo a la erradicación de la pobreza.

El trabajo que contribuye al desarrollo del ser humano y a la erradicación de la pobreza es el trabajo que se genera en condiciones estables y seguras, con una remuneración justa y con una base de protección social asegurada. (Hogar de Cristo, 2021, p.27)

Considerando los datos anteriores, el ENDISC 2015 presenta un panorama general sobre la participación de las personas en situación de discapacidad en el mundo laboral, y expone principalmente que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son personas en situación de discapacidad y finalmente 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son personas en situación de discapacidad. En este contexto, comparando la tasa de participación laboral de las personas adultas con discapacidad por sexo se presentan brechas de género demostrando diferencias considerables entre hombres y mujeres, ya que las mujeres mantienen una participación laboral casi un 16% menor que los hombres, específicamente un 53,1% corresponde a la población adulta masculina y un 37,2% a la población femenina. En este mismo informe, se aprecia que en cuanto a experiencia laboral, las personas en situación de discapacidad de leve a moderada cuentan con al menos una participación en el mercado laboral y que mientras más severa es la situación de discapacidad y mayor edad tengan las personas, tienen menos participación en el mundo laboral y por ende una mayor inactividad.

Dado lo anterior se puede concluir, que en la actualidad en Chile las personas con discapacidad se ven enfrentados/as a una clara brecha de trabajo, que incluye grandes dificultades de acceso, participación, permanencia y eficacia laboral. Considerando además la

perspectiva de género, queda en evidencia, que ser mujer y tener discapacidad involucra una doble discriminación, por género y por discapacidad. Como se explica con anterioridad, “la interseccionalidad del género, donde las niñas, adolescentes y mujeres pueden ser víctimas de discriminación múltiple, producto de la intersección entre dos o más factores de discriminación”(ONU Mujeres, 2018 citado por Hogar de Cristo, 2021, p.19). Se debe tener presente, que existe un entorno social marginador y excluyente, en donde la inclusión laboral es una herramienta de emancipación y empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual, lo cual les permite acceder y permanecer en el mundo del trabajo mejorando su calidad de vida potenciando su participación social desde diferentes perspectivas, entregando con ello la posibilidad de acceder a un proyecto de vida independiente con metas propias.

Se puede inferir, que las dificultades de acceso, participación, permanencia y eficacia laboral implican el mundo del trabajo y el ámbito educacional. En primer lugar, existen competencias que involucran el mundo laboral y que responden al modelo económico Neoliberal, especialmente concepto de competencia definido por Spencer y Spencer como “Una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer, 1993). Una característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y que puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales, esta conceptualización se relaciona con el mundo laboral competitivo actual. Por otra parte, las personas con discapacidad en la actualidad cuentan con la posibilidad de formación laboral a través de diversas instituciones que entregan estas competencias, tales como; colegios de formación técnico profesional, institutos técnicos profesionales, sistemas duales, SOFOFA, talleres laborales de escuelas especiales y centros

de capacitación públicos y privados, los cuales preparan a las personas desde las diversas áreas de conocimiento atendiendo a diferentes campos laborales.

A través de talleres laborales en escuelas especiales, las personas con discapacidad, acceden a una educación y formación en áreas de orientación laboral. Entre ellos se encuentra el Decreto n°87 del Ministerio de Educación como marco regulatorio, que tiene como objetivo favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo, la atención a los/as estudiantes proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semi calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa y por último la búsqueda en conjunto con el grupo familiar de alternativas laborales acordes a las características del alumno, Decreto n° 83 del año 2015 que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de Educación Parvularia y Educación Básica trabajando el currículum regular desde las diferentes disciplinas (Lenguaje, Matemáticas, Ciencias, Historia, Orientación, Inglés, Música, Artes y Tecnología). Además, existe el Decreto n°300 del Ministerio de Educación, el cual plantea que la educación es un proceso permanente, y que las personas en situación de discapacidad deben acceder a ella, garantizando la posibilidad de desarrollo individual y social de las personas en situación de discapacidad, autorizando de esta manera la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral a personas en situación de discapacidad mayores a 26 años.

La perspectiva social, económica y educacional de la discapacidad resume lo que será la base de nuestra investigación que busca conocer, identificar, y describir las competencias genéricas para la inserción laboral de jóvenes y adultas con discapacidad intelectual leve considerando una perspectiva de género.

1.2 Delimitación del problema

La problemática surge a raíz de la invisibilización de la voz de las mujeres con discapacidad intelectual en el mundo laboral, producto de las representaciones sociales que históricamente han surgido con la discapacidad y las mujeres, y que han limitado sus condiciones de igualdad añadiendo barreras que dificultan el ejercicio de sus derechos sociales, civiles y jurídicos. En el presente apartado se entrelazan discursos de activistas feministas con discapacidad como Jenny Morris, Sally French, Ayesha Vernon, Lois Keith, Margaret Kennedy, Ruth Bailey, Nasa Begum, Mc Namarra y Liz Crow, entre otras, quienes llevan a cabo un discurso del feminismo con el movimiento de personas con discapacidad en diferentes contextos, y también desde el posicionamiento de mujeres como María Laura Serra que proponen una perspectiva de género desde una mirada de los derechos humanos poniendo en tela de juicio la invisibilización de las mujeres con discapacidad en una sociedad sexista y discapacitante, y la forma en que estas múltiples formas de discriminación influyen en la inserción laboral de las mujeres con discapacidad intelectual, considerando el modelo económico y social Neoliberal que involucra un enfoque de las competencias genéricas dentro de una mirada capacitista, y que incluyen prácticas de poder ejercidas mediante la dominación patriarcal del género. En este sentido, se tomarán las experiencias y relatos de las mujeres que exponen las diversas formas de discriminación y opresión en las diferentes aristas de su vida, y las relacionaremos con la práctica laboral y su inserción en el mundo del trabajo, entendiendo que sus experiencias de participación social involucran un accionar político, jurídico y por ende económico.

Las mujeres somos un grupo social que a lo largo de la historia ha sido constantemente invisibilizado y oprimido por un poder hegemónico patriarcal, capacitista y

neoliberal, un grupo heterogéneo que a través del feminismo ha intentado emanciparse de prácticas de dominación. Desde esta perspectiva, las mujeres con discapacidad intelectual se vieron en la necesidad de asumir un rol político y participativo en el feminismo, entrelazando las experiencias que involucran la discapacidad con aquellas que incluyen el género, producto de una constante invisibilización teórica de la discapacidad y el feminismo y los entrecruces que se generan al conectarse en diversos aspectos de la vida de las mujeres. Ariana Celorio, en su texto “Feminismo discapacitado, la subversividad del cuerpo” explica que su descubrimiento con un feminismo representativo es tardío puesto que, como ella denomina “(...) la mayoría de los textos que se toman como ejemplo esencial de feminismo no se corresponden con nuestra realidad”(Celorio, 2020, p.152), el feminismo habla de derechos reproductivos, sexuales, sociales, políticos y jurídicos, derechos a los cuales pareciera que las mujeres con discapacidad no tienen acceso, y a los cuales el feminismo de mujeres con discapacidad busca participar y acceder como sujetas de derecho, comprendiendo que, como dice Celorio “El feminismo no resulta accesible ni integrado porque no habla de nosotras y no piensa en nosotras”(Celorio, 2020, p.157). Desde ahí, resulta importante la politización de las mujeres con discapacidad como sujetas políticas, comprendiendo, tal como dice Jenny Morris que “lo personal es político”.

Como mujeres, la politización de las personas discapacitadas tiene sus raíces en la afirmación de que "lo personal es político", que nuestras experiencias personales respecto a la denegación de oportunidades no hay que explicarlas por medio de nuestras limitaciones corporales (nuestras minusvalías) sino por las barreras sociales, ambientales y de actitud que forman parte de nuestra vida cotidiana. (Morris, J., 1996, p.21)

El feminismo de la discapacidad, propone el cambio de perspectiva elaborando un proyecto emancipatorio resituando desde la mirada sociológica la corporalidad y las múltiples formas de dominación que han existido, buscando una liberación del cuerpo asumiendo decisiones por voluntad propia en todos los ámbitos de la vida.

Liberación que implica dejar de asumir una subordinación a la hegemonía corporal de belleza actual, liberación de la dependencia económica, liberación de la responsabilidad reproductiva y su rol doméstico. Comenzar a asumir las decisiones sobre la propia sexualidad, tanto en su ejercicio efectivo como en su función (Ferrante, C. Ferreira, M. 2010, citado por Pino, J. y Rodríguez, P. 2017, p. 192).

Esta emancipación del cuerpo se atribuye al modelo social de la discapacidad en el cual se considera que las barreras a las que se ven expuestas las mujeres con discapacidad se encuentran dentro de los contextos ambientales y sociales. En relación a lo anterior, Liz Crow expone que “las barreras externas discapacitantes pueden crear situaciones sociales y económicas desventajosas, pero la experiencia subjetiva de nuestro cuerpo también forma parte de nuestra realidad cotidiana.” (Crow, L., 1996 p.233). Esta relación subjetiva del cuerpo construye una identidad marcada por etiquetas que perpetúan la poca participación de las mujeres con discapacidad en ambientes laborales dificultando su emancipación corpórea. Jenny Morris (1991) lo explica como la forma de pensar de sí mismas en torno a construcciones sociales, “Uno de los mayores problemas de las personas discapacitadas es que todos estos mensajes despreciativos que recibimos todos los días del mundo no discapacitado que nos rodea forman parte de nuestra forma de pensar de nosotras mismas” (Morris, 1991, citado por Celerio, 2020, p.151).

Cabe decir que la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual implica un desarrollo significativo en su proyecto de vida, resignificando su identidad, desarrollando autonomía y autodeterminación en la toma de decisiones favoreciendo su solvencia económica, mejorando su calidad de vida, disminuyendo su vulnerabilidad social mediante la posibilidad de solventar por cuenta propia sus bienes y servicios. En este sentido, el trabajo responde a un desarrollo integral de las personas involucrando su participación en diferentes contextos.

De ahí, que el TRABAJO se entienda como una necesidad existencial de los seres humanos; acción creadora, actividad y espacio de aprendizaje permanente que permite al sujeto, indistintamente de su diversidad funcional, entregar sus contribuciones a la sociedad y a su vez, retribuirse justa y razonablemente de ellas, conforme al empeño puesto y a los tiempos dedicados. (Guía para la transición, 2013, p.16)

Por tanto, el trabajo se torna fundamental a la hora de resignificar la concepción de su propio cuerpo, apropiándose de un capital simbólico y aplicándose en campos participativos de acción social, económica y política. En consideración a lo anterior, la no participación de las mujeres con discapacidad intelectual en el mundo del trabajo perpetúan brechas y problemáticas sociales, puesto que no logran una autonomía e independencia debido a que no acceden a un trabajo remunerado y en consecuencia no logran la realización del éxito personal que incluye la solvencia económica desde la perspectiva Neoliberal.

Este sistema Neoliberal a través de las prácticas de dominación han restringido y vulnerado los derechos de las mujeres con discapacidad intelectual como la autonomía, vida privada, participación, derechos civiles y políticos, entre otros, haciendo referencia a una interdicción constante en su toma de decisiones, poniendo en tela de juicio además el ordenamiento jurídico en el que se desenvuelven. En este sentido,

La interdicción y otras limitaciones a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad intelectual o mental que se encuentran presentes en el ordenamiento jurídico chileno, ponen en tela de juicio la aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación arbitraria al confundir la capacidad jurídica con la capacidad mental, vulnerando consecuentemente derechos tan importantes como son el derecho a la autonomía, el derecho a la vida privada, el derecho a la rehabilitación, el derecho a la libertad, entre otros, situación que urge remediar a través del reemplazo del sistema de sustitución o invalidación de la voluntad por un sistema de apoyos y salvaguardas. (González, V. 2018, p-101)

En este sentido la interdicción a la que se someten las mujeres con discapacidad intelectual afecta todos los ámbitos de su cotidianidad, incluyendo aspectos de su vida privada y decisiones sobre su propio cuerpo y se expande incluso en el ámbito laboral, puesto que, una vez que acceden a un trabajo remunerado no logran una autonomía y autodirección ya que no son considerados capaces de administrar su propio dinero, y por lo demás de decidir sobre cómo gestionarlo. Sintetizando, la interdicción a la que se ven expuestas las mujeres con

discapacidad intelectual conlleva aspectos jurídicos, sociales, políticos y económicos que se ven reflejados en prácticas de dominación que responden a la perspectiva que propone Morris que denomina que todas las experiencias personales son políticas.

Esta perspectiva que visualiza como incapaz a las mujeres con discapacidad intelectual de administrar su propio dinero responde a una mirada capacitista, en donde la idea general que se considera es que el funcionamiento y las habilidades determinadas como “normales” son definitorias, y por tanto quienes no alcanzan estos estándares quedan fuera del sistema. En relación, el mercado laboral Neoliberal es una estructura social y económica que implica una concepción del éxito que incluye un desarrollo económico y laboral, reflejado en la adquisición de bienes sustentado a través de la autonomía e independencia en la toma de decisiones que permiten la participación de la persona como agente activo de la sociedad.

En contextualización, en Chile según el II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2015), existen 1.488.576 de personas en situación de discapacidad inactivas dentro del mercado laboral, lo que corresponde al 57,2% del total de esta población. Estas cifras dejan en evidencia que más de la mitad de las personas en situación de discapacidad no participa del mercado laboral y por ende no se involucra como agente activo dentro del modelo Neoliberal, esta realidad, como menciona la activista feminista con discapacidad Ariana Celorio “constituye en sí misma violencia estructural, económica y simbólica, lo que nos sitúa en una posición de vulnerabilidad y dependencia” (Celorio, A. 2020, p.159).

La violencia ejercida por las estructuras sociales convergen con la propuesta Neoliberal por competencias que involucra la formación académica y que trasciende a los ambientes laborales. Desde esta perspectiva, en Chile el sistema educativo se caracteriza por entregar una educación por competencias, que responde a la necesidad de educar a personas

competentes en habilidades comportamentales necesarias para la posterior inserción laboral, evidenciando estereotipos capacitistas que esperan el perfeccionismo y la productividad.

Considerando lo anterior, para ingresar al mundo del trabajo se necesitan habilidades, saberes y competencias que se desarrollan mediante la educación y que responden a las capacidades de las personas de desenvolverse en diferentes contextos, poniendo en práctica habilidades comportamentales como la resolución de conflictos y flexibilidad, considerando las adversidades e inestabilidad que propone el modelo económico y social Neoliberal. En este sentido, la discapacidad no es vista como una diferencia enriquecedora al contexto laboral, sino que todo lo contrario, es una condición en la cual se visualiza que traerá dificultades a la empresa. Es por ello, que visualizar el panorama económico y social Neoliberal por competencias en el que se entrelazan los conceptos de género y discapacidad permite contemplar nuevas problemáticas en torno a las mujeres con discapacidad intelectual, su acceso y permanencia en el mundo laboral, y la forma en la que esta multiplicidad de factores coinciden entre sí y forman un orden social para cuerpos que no se ajustan al estándar de la norma establecida desde un enfoque capacitista.

1.3 Justificación

Con la siguiente investigación nos proponemos conocer las competencias genéricas necesarias para la inserción laboral de jóvenes y adultas con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género, con el fin de hacer un estudio que revele la voz de mujeres con discapacidad intelectual considerando la importancia de la intersección de las condiciones del género con la discapacidad en un ambiente de trabajo, estudiando además todas las condiciones necesarias para la inserción laboral, como por ejemplo la perspectiva educacional.

Cabe mencionar que el estudio se realizará desde la voz de las propias mujeres con discapacidad intelectual, siguiendo los lineamientos del colectivo feminista de la discapacidad, el cual propone “nada de nosotras sin nosotras” y que da paso a que la investigación considere como protagonista el relato de las mujeres y sus experiencias en contraste con la visión de las competencias genéricas solicitadas por las empresas.

La realidad, es que los estudios sobre inserción laboral y mujeres no consideran al colectivo de mujeres con discapacidad ni mucho menos a las mujeres con discapacidad intelectual lo que provoca una falta de representatividad necesaria para su posición como sujetas de derecho y sujetas políticas, reconociendo su participación en igualdad de condiciones. Esta invisibilización ha ocurrido de forma transversal en la vida de las mujeres con discapacidad y ha caracterizado un incompleto análisis de construcciones sociales patriarcales a las que se ven afectadas, como por ejemplo desde el movimiento feminista, que por mucho tiempo no involucró la voz de las mujeres con discapacidad y por ende han intentado homogeneizar la imagen de las mujeres, conceptualizando la discapacidad como una desviación social, que no cumple con roles de género y por lo tanto es un cuerpo que supone limitaciones en su desenvolvimiento social, político, jurídico e incluso en su vida privada. Con respecto a lo anterior, María Laura menciona que “los feminismos han tenido que homogeneizar la imagen de la mujer y han centrado su reflexión en un cierto modelo de mujer preferentemente occidental” (Barranco, MC citado por Serra, L., 2014, p.257)

En este sentido, el abordaje de la discapacidad y su intersección con el género es relevante para ámbitos investigativos puesto que, desde ambas aristas se ha ejercido opresión y violencia a cuerpos considerados ilegítimos, en primer lugar por la construcción social que conlleva ser mujer y en segundo lugar por la construcción social que conlleva tener discapacidad. “El papel (rol) de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones

que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (Lamas, M., p.6), entendiendo lo anterior, es importante deslumbrar que existe un origen social de las discriminaciones que toman como referencia las diferencias de género, y las subordinaciones que éstos atribuyen. En este aspecto, las mujeres con discapacidad no cumplen con los roles de géneros establecidos socialmente para las mujeres debido a la constante imagen de vulnerabilidad impuesta socialmente y que determina su participación jurídica, política y social.

El hecho de que la mujer con discapacidad sea invisible para el movimiento del feminismo y las corrientes que lo integran se debe a diferentes factores sociales y culturales que, históricamente han situado a la mujer con discapacidad en un lugar de vulnerabilidad en la sociedad respecto a las demás personas. (Serra, L., 2014, p.258)

Esta vulnerabilidad se visualiza en el ejercicio de sus derechos individuales en donde las mujeres con discapacidad intelectual, son privadas de ellos, como por ejemplo la práctica de la sexualidad y la maternidad por no cumplir con las características propias del género y por ende, no contemplan las características necesarias para apropiarse de la reivindicación del cuerpo que propone el feminismo puesto que, no alcanza con las normas sociales previamente establecidas por ser mujer. En este aspecto, la perspectiva de género en relación con la discapacidad “reconoce este contexto cultural y diseña acciones para garantizar la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo y para promover su desarrollo profesional y político” (Lamas, M., p.12), considerando a las mujeres con discapacidad intelectual como sujetas políticas.

Entonces, ¿Por qué conocer las competencias genéricas para la inserción laboral de jóvenes y adultas con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género?. El

panorama general en Chile considera, según los datos entregados por la Fundación Descúbreme, que en el año 2018 326 personas con discapacidad cognitiva se encontraban incluidas laboralmente en 116 empresas a lo largo del país, en donde el 29% de éstas permanece menos de 6 meses en el trabajo, el 21% se mantiene durante uno o dos años y sólo el 11% alcanza de 3 a 4 años dentro de una misma empresa, dejando en evidencia las importantes barreras de acceso y permanencia. Las brechas laborales entre hombres y mujeres con discapacidad cognitiva se mantienen en aproximadamente un 40% de diferencia entre uno y otro, en donde un 70% de la población con discapacidad cognitiva dentro de las contrataciones laborales es hombre y sólo un 30% son mujeres, evidenciando diferencias de género en el ámbito laboral, que manifiestan la doble discriminación que involucra en primer lugar el género, ser mujer y en segundo lugar tener discapacidad cognitiva.

Según los datos entregados con anterioridad, es relevante realizar un estudio sobre las competencias genéricas que incluya una perspectiva de género y su relación con la inserción laboral de las mujeres con discapacidad intelectual con el fin de esclarecer las múltiples intersecciones del género y la discapacidad que traen consigo poca participación laboral, falta de permanencia y brechas de género considerables. Desde ahí, tener en cuenta que la inserción laboral permite que se desenvuelvan en diferentes contextos sociales que favorecen su calidad de vida, permitiendo un desarrollo como mujer social integral, y que se apropien de sus derechos civiles, jurídicos y políticos a través del trabajo.

1.4 Preguntas de investigación

1.4.1 Pregunta General

¿Cuáles son las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género que permiten comprender su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo?

1.4.2 Preguntas específicas

- ¿Cuáles son las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve y su relación con la perspectiva de género?
- ¿Cuáles son las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia de mujeres con discapacidad intelectual leve en el trabajo?
- ¿De qué manera se representa el enfoque capacitista en el mercado laboral desde las experiencias de las mujeres con discapacidad intelectual?

1.5 Objetivos de investigación

1.5.1 Objetivo General

Conocer las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género para comprender su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo.

1.5.2 Objetivos específicos

- Interpretar las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género al participar del mundo del trabajo.
- Identificar las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia en el trabajo y su relación con las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve.
- Reconocer el enfoque capacitista en el mercado laboral desde las experiencias de las mujeres con discapacidad intelectual.

Capítulo II

Marco teórico

Para el desarrollo de la investigación, es necesario ahondar y clarificar en el presente marco teórico conceptos como: discapacidad intelectual, género, interseccionalidad, interdicción, inserción laboral, inclusión laboral, acceso, permanencia, enfoque por competencias y capacitismo que permitan un entendimiento conceptual sobre las relaciones de la discapacidad intelectual y las múltiples situaciones excluyentes que se intersectan entre sí y que interfieren en su participación en el mundo laboral, permitiendo así un posterior análisis de los relatos.

2. Discapacidad

2.1 Las representaciones sociales de la discapacidad

La discapacidad está marcada por representaciones sociales vinculadas con un capital simbólico que ha trascendido desde un modelo rehabilitador de la discapacidad y que constituye parte importante de la imagen corpórea de las personas con discapacidad como un cuerpo ilegítimo, improductivo dentro de un sistema neoliberal y con una constante necesidad de ser “normalizadas”. Desde ahí, han surgido cuestionamientos que entrelazan las experiencias individuales de las personas con discapacidad y las vivencias sociales en las cuales participan. En este sentido, Ferrante y Ferreira (2008) ahondan en interrogantes que abordan la vivencia de la discapacidad desde la vida cotidiana, apelando a la trayectoria social de las personas, haciendo referencia a las experiencias sociales en las cuales participan y cómo estas determinan sus proyecciones futuras y, por otra parte, a la inactividad económica de las personas con discapacidad explicada por una presunción de ser un cuerpo improductivo para la sociedad. La discapacidad, responde a construcciones sociales que permean una violencia simbólica de dominación, hacia cuerpos considerados como no legítimos, dicha dominación es invisibilizada y tiene su base en la forma en que los cuerpos discapacitados encarnan un cuerpo económicamente improductivo.

En torno a lo anterior, las personas con discapacidad revelan a través de sus relatos que construyen la imagen de sí mismos en relación a las experiencias de una trayectoria de la vivencia misma de la discapacidad en estructuras sociales de dominación, como explica Ferrante, las personas tienen conflictos para construir su identidad de forma autónoma, reflejando una “Imposibilidad de las personas con discapacidad de configurar su identidad autónomamente, de gobernar sus prácticas, debido a las coerciones que la estructura social les impone” (Ferrante, 2009, p.30). En consecuencia, las construcciones sociales de la discapacidad repercute en la configuración identitaria de las personas con discapacidad estableciendo una manera de vivir sus experiencias sociales marcadas por una imagen de sí mismos como sujetos ilegítimos. Harriet, mujer con discapacidad visual, citada por Sally Frech relata su experiencia y la imagen que tenía de sí misma cuando se vió enfrentada a experiencias sociales "Cuando salías al mundo, no eras tú misma, sino la persona que te habían dicho que eras" (Harriet citado por French,S., p.57). Así mismo, Martín y Valentina profesores con discapacidad citados por Herrera y Vera (2021), explican como su identidad se ve permeada por la discapacidad, al contar a un otro la existencia de ésta, configurando su identidad reduciéndose a la imagen social de la discapacidad, “un riesgo de ‘salir del clóset’ es que tu identidad sea reducida a la discapacidad (entendida como limitación) oscureciendo otros aspectos de la persona.” (Martín, 2020, citado por Herrera, F, Vera, L., 2021, p.59), demostrando así, a través del relato, los miedos e incertidumbres producto de la imagen social de la discapacidad.

Estas construcciones sociales de la discapacidad, responden en primer lugar a un enfoque rehabilitador que comprende la discapacidad como una situación propia de la persona, mejorable y rehabilitable, y que interfiere transversalmente en todos los aspectos de su vida, perpetuando situaciones de exclusión y marginación sosteniendo una constante

vulnerabilidad social producto de la invisibilización de sus derechos, “las personas con discapacidad al compartir unas condiciones de existencia comunes derivadas de imputación “médicamente denominada deficiencia” pueden ser consideradas miembros de una clase oprimida condenadas a sufrir exclusión, marginación, y opresión” (Ferrante, Ferreira, 2008, p.1)

Y además, abarca una perspectiva desde el modelo social de la discapacidad, que intenta integrar a las personas en diversas experiencias sociales, proponiendo que las fallas en la estructura social son perpetuadas debido a situaciones sociales reflejadas en el modelo capitalista neoliberal en el cual estamos inmersos, y que visualiza a las personas con discapacidad como mano de obra no productiva continuando con la dominación en aquellos cuerpos considerados como ilegítimos. Ambos modelos, tanto el rehabilitador y el social, explican la discapacidad desde su perspectiva, sin embargo se encuentran desconectados de la realidad y experiencias de las propias personas con discapacidad, dejando afuera su voz e identidad como sujetos de derecho, que hablan, sienten y viven de forma autónoma, tal como expone Morris, no podemos dejarlos fuera de todo aquello que les pertenece. “Nos ofende que se silencien nuestras voces, de manera que no se reconozca la opresión que padecemos, y definimos como injusticia la exclusión de las personas discapacitadas del núcleo de la sociedad” (Morris, J. 1996, p.20).

En este sentido, el modelo social, a pesar de cuestionar el orden social y la estructuras de dominación y discriminación está lejos de incluir a todos los cuerpos y todas las voces, como explican Ferrante y Ferreira “La mirada social no es ni universal ni neutral, sino que debe su eficacia al hecho de que encuentra en ése/ésa sobre quien se proyecta el reconocimiento de los sistemas de percepción y apreciación que la configuran” (Ferrante y Ferreira, 2008, p.7). Las personas con discapacidad han debido cuestionar su identidad y

apropiarse de una posición social redefiniendo sus cuerpos, reapropiándose de capitales simbólicos e implicándose en campos de política y conocimiento. Considerando así, la politización de sus experiencias corpóreas obligando “al reconocimiento de la discapacidad como un problema de derechos civiles” (Morrys, J. 1996, p.28). Esto quiere decir, valorar y reconocer sus experiencias desde la legitimidad de su cuerpo. “Reconocer que los agentes son poseedores de un conocimiento práctico, habitual sedimentado en lo más hondo del cuerpo que, ligado a unas condiciones de existencia, permite conocer el mundo” (Ferrante y Ferreira, 2008, p. 16)

La identidad permeada por representaciones sociales de la discapacidad repercute en todas las experiencias sociales de las personas con discapacidad, vulnerando su calidad de vida, creando situaciones de exclusión y marginación impuestas por aquella mirada del colectivo sobre el cuerpo discapacitado. Como explica Ferrante, las “Expectativas colectivas tienden a percibir al cuerpo discapacitado como un cuerpo enfermo, añorado, y asexuado es porque constituye un destino social no deseado y conduce a sus portadores al desclasamiento” (Ferrante, 2009), de esta forma las personas sufren una falta de confianza en sí mismas que dificulta su entrada en la vida social y que responde a la sobreprotección de sus cuerpos, vulnerados en sus derechos civiles y políticos, impregnados de construcciones sociales proteccionistas y capacitistas. En este sentido Gwen mujer con discapacidad visual, citada por Sally French, relata “Te falta confianza en ti misma porque nunca te han dejado pensar por tu cuenta y, de repente, te ves obligada a hacerlo y resulta difícil. Yo carecía de opiniones, en realidad no las necesitaba” (Gwen citada por French, S., p.57)

La imagen de las personas con discapacidad de sí mismo replica paradigmas sociales proteccionistas que cuestionan su facultad para decidir sobre sus propios asuntos y posibilita la vulneración de sus derechos fundamentales, en este sentido se ponen en juego la capacidad

jurídica y su posición política en la sociedad. La multiplicidad de condiciones físicas y sensoriales que involucran la discapacidad se ven envueltas en una serie de prejuicios en torno a sus capacidades, siendo la discapacidad intelectual el punto de encuentro entre la capacidad jurídica y la capacidad mental, intersección que cuestiona legalmente las condiciones y facultades mentales a través de un ordenamiento jurídico que predispone que el nivel cognitivo sustituye la voluntad y los derechos de libertad, considerando la interdicción como una posición validada por construcciones sociales proteccionistas que no reconocen a las personas con discapacidad intelectual como sujetos de derechos, y por lo tanto se convierten ante la ley y los derechos civiles como hombres y mujeres que no pueden actuar y vivir con plena libertad.

2.1.2 Discapacidad intelectual

Para ámbitos de la siguiente investigación se ahondará en las representaciones sociales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género en relación con sus experiencias laborales. Es por ello, que clarificar las implicancias de la discapacidad intelectual leve en la vida cotidiana de las personas, desde una perspectiva técnica como en la variedad de situaciones relativas a la experiencia se torna fundamental para comprender a las sujetas que integrarán el estudio. En este aspecto, la discapacidad intelectual involucra desafíos en el desarrollo de habilidades prácticas, motrices, sensoriales, cognitivas, de comunicación y autonomía que interfieren en su vida cotidiana y su participación social.

Miguel Ángel Verdugo (2010) en la Revista Española sobre Discapacidad Intelectual “Siglo Cero” entrega la definición operativa de discapacidad intelectual citando a Schalock (2010), quien expone que:

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años. Esta definición sólo puede ser válida situada contextualmente en premisas que permiten aclarar el contexto en el cual la definición se plantea y a la vez indican cómo deben ser aplicadas. (Schalock, 2010,p.1 citado por Verdugo, M. 2010, p.12).

Verdugo especifica las cinco premisas esenciales que Schalock (2010) expone para la aplicación operativa de la definición de discapacidad intelectual:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente se deben considerar en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura
2. Una evaluación válida tiene en cuenta la diversidad cultural y lingüísticas así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales.
3. En una persona, las limitaciones coexisten habitualmente con las capacidades.
4. Un propósito importante de la descripción de limitaciones es el desarrollo de un perfil de necesidades de apoyo.
5. Si se mantienen apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo, el funcionamiento en la vida de la persona con DI generalmente mejorará. (Schalock, 2010).

Cada una de las premisas apelan a los criterios básicos para evaluar a las personas de manera que se consideren las condiciones contextuales, particularidades étnicas o culturales y las capacidades de cada uno, apuntando constantemente a los apoyos que se le pueden entregar a las personas mas no al tiempo que demore cada proceso, y por último, se apela a

que sin importar las limitaciones de las personas deben tener derecho de acceder a una atención y apoyo individualizado acorde a sus particularidades.

Según el CIE-10 el rendimiento intelectual se clasifica en base al Coeficiente Intelectual (CI) en las siguientes categorías:

- Límitrofe ubicada en un rango de puntaje CI 70-79.
- Discapacidad intelectual leve en un rango de puntaje CI 50-69.
- Discapacidad intelectual moderada en un rango de puntaje CI 35-49
- Discapacidad intelectual grave o severa en un rango de puntaje CI 20-34
- Discapacidad intelectual profunda en un rango de puntaje CI por debajo de 20

En ámbitos de la presente investigación, la población de estudio serán personas con discapacidad intelectual leve, puesto que según el informe del ENDISC 2015 las personas en situación de discapacidad de leve a moderada cuentan con al menos una participación en el mercado laboral, esto quiere decir que forman parte del grupo que más participa del mundo del trabajo, para ello se realizará una descripción entregando las principales características entendiendo que cada persona tiene sus propias particularidades. Según el DSM-5 la discapacidad intelectual leve se caracteriza por:

Discapacidad intelectual leve: Se incluye en la misma al alumnado cuya puntuación en CI, sin llegar a 55 – 50, se sitúa por debajo de 75 – 70. Las personas que se encuentran en este rango suelen presentar ligeros déficit sensoriales y/o motores, adquieren habilidades sociales y comunicativas en la etapa de educación infantil así como también aprendizajes instrumentales básicos en la etapa de educación primaria, presentan además mayor autonomía.

Para esclarecer el concepto anteriormente mencionado en la caracterización de discapacidad leve, se entenderá en la investigación por déficit sensoriales, habilidades sociales y comunicativas, aprendizaje instrumental y autonomía como:

Los déficit sensoriales, hacen referencia a La Disfunción Integrativa Sensorial (DIS) o desorden integrativo sensorial que comprenden:

La inhabilidad del cerebro para procesar la información proveniente de los sentidos. En este sentido, una persona puede responder por encima o por debajo del estímulo sensorial recibido desde su cuerpo o desde el ambiente. Es un desajuste entre las demandas contextuales externas del mundo de la persona y las características internas de ella. (Hanft MA, Miller J, Lane S, 2000, p.23, citado por Maggiolo, M., Gazmuri, M.& Walker, A. 2006, p.304)

Las habilidades sociales, por otra parte, abarcan conductas de las personas y se pueden definir como, “un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas”. (Dongil, E. Cano, A., 2014, p. 1).

Otra de las habilidades a considerar son las habilidades comunicativas, las cuales “forman parte de las competencias comunicativas que garantizan una comunicación eficaz” (Moyá, M. 2016, p. 110) y que permiten que la persona se desenvuelva efectivamente en contextos sociales.

También encontramos el aprendizaje instrumental, el cual se define como “Las competencias básicas que todo el alumnado debe obtener en su período de escolarización para llegar a adquirir el resto de aprendizajes como, por ejemplo, la lectura, el lenguaje matemático, o las Tecnologías de la Información y la Comunicación” (Íñiguez, T. 2013. p. 1). Son, por lo tanto, la adquisición de herramientas básicas para acceder a otros conocimientos y cumplen un rol fundamental en el desarrollo de la etapa escolar.

La autonomía, finalmente, comprende las capacidades del individuo para tomar decisiones propias frente a situaciones de la vida, se define específicamente como “ un conjunto de habilidades que tienen las personas para hacer elecciones, tomar decisiones, responsabilizarse de las mismas, etc. En este sentido es una adquisición de las personas que se desarrolla mediante el aprendizaje, la interacción con otros y con uno mismo” (Fraguas, A. 2010, p.60)

El apoyo en el desarrollo de habilidades sensoriales, sociales, instrumentales, comunicativas y en la autonomía permite que las personas con discapacidad intelectual leve participen de la sociedad de forma autónoma como sujetos y sujetas de derecho, derribando barreras ambientales. En consideración a lo anterior, el reconocimiento social de barreras y paradigmas rehabilitadores que giran en torno a la discapacidad intelectual permite la politización de las experiencias de las personas con discapacidad, como expone Jenny Morrys (1991), en donde éstas sean explicadas producto de situaciones externas y no como condiciones rehabilitadoras necesarias para su participación social. Y en este aspecto, la no consideración del entorno limitante y excluyente genera situaciones de vulneración, debido a la falta de acceso y participación en experiencias sociales como por ejemplo, en ambientes laborales, parte primordial en el desarrollo de su autonomía y vida independiente y de los cuales “Son excluidas en términos de su accesibilidad al mundo social, laboral y político,

espacios que cuando logran penetrar, les son “reconocidos” bajo el asistencialismo, la caridad y, muchas veces, sujetas a diversas inequidades”(Grandón, D. 2017, p.42).

Así mismo, es importante considerar, que tal como se mencionó anteriormente, la investigación tomará en cuenta las premisas de la discapacidad intelectual, reconociendo su diversidad, edad, contextos y apoyos que cada mujer con discapacidad intelectual leve tiene y/o necesita desde la base de su legítimo derecho de participar como sujetas activas dentro de la sociedad, tomando en cuenta su propia voz, y capacidad de decidir.

2.1.3 Interdicción

La incapacidad de ejercer los derechos y libertades que proclama la ley, responde a un ordenamiento jurídico chileno que está sobre las personas con discapacidad mental y que ofrece, como explica Medina (2017), la incapacitación absoluta como respuesta legal a sus derechos civiles. De esta manera se entiende el ordenamiento jurídico por el cual se refleja la facultad para decidir de las personas con discapacidad mental, para ámbitos explicativos dentro del apartado de interdicción se encontrará pertinente hablar de discapacidad mental, incluyendo dentro de la distinción la discapacidad intelectual, considerando las expresiones a las que el ordenamiento jurídico de la legislación chilena hace referencia.

El ordenamiento político legal de la legislación chilena tiene como fin en primer lugar brindar un espacio de libertad en igualdad de derechos y que por consiguiente todos los sujetos y sujetas son iguales ante la ley. Sin embargo, respondiendo a un enfoque proteccionista, las personas con discapacidad mental, incumplen debido a sus facultades mentales la capacidad de ejercer sus derechos de libertad como sujetos y sujetas, poniendo en tela de juicio sus decisiones y su capacidad de actuar en una vida jurídica.

“Podemos afirmar que la finalidad del orden político legal es procurar al ser humano el mayor ámbito de libertad para que pueda crear su propia vida como una expresión de su voluntad. Históricamente, las personas con discapacidad han sido la excepción”. (Borea, C. 2015, p.168)

Esta situación se ve reflejada, en primer lugar, en nuestro Código Civil donde en el artículo 1446 expresa la consideración de la capacidad legal de las personas, de tal forma que “Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces” y que posteriormente expresa como incapaces en el artículo 1447 “Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordos o sordomudos que no pueden darse a entender claramente.”, haciendo referencia, de forma ofensiva, a las personas con discapacidad mental, estipulando la incapacidad absoluta de éstas.

Por otra parte, la Ley 18.600 establece normas sobre deficientes mentales instituyendo la interdicción de las personas con discapacidad intelectual y anula la capacidad jurídica de las mismas.

Cuando la discapacidad mental de una persona se haya inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, su padre o madre podrá solicitar al juez que, con el mérito de la certificación vigente de la discapacidad, otorgada de conformidad al Título II de la ley N° 19.284, y previa audiencia de la persona con discapacidad, decrete la interdicción definitiva por demencia y nombre curador definitivo al padre o madre que la tuviera bajo su cuidado permanente.(Ley 18.600, art. 4, promulgada 1987, vigente 2018)

De esta forma, las personas con discapacidad mental son objetivizadas permanentemente y visualizadas como sujetos/as de cuidado, invisibilizando sus derechos civiles y políticos. En este sentido, existen en el ordenamiento jurídico dos tipos de capacidades, en primer lugar se obtiene la aptitud para tener derechos, y en segundo lugar se obtiene la posibilidad de ejercerlos, según lo anterior, las personas con discapacidad no cumplen con las aptitudes para ejercer sus derechos, puesto que no poseen la capacidad para responder al ordenamiento jurídico.

Desde otra perspectiva y en consideración al modelo social de la discapacidad, la Convención de Derechos de las Personas con discapacidad (2008) hace referencia al reconocimiento jurídico en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, precisando apoyos necesarios para ejercer sus derechos civiles.

El artículo 12 de la Convención vertebró el contenido del derecho a la igualdad ante la ley aplicable a las personas con discapacidad. En el artículo 12, párrafo 1, se reafirma que las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica. En el artículo 12, párrafo 2, se reconoce que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida. El artículo 12, párrafo 3, establece la obligación de los Estados de proporcionar a las personas con discapacidad acceso al apoyo que sea preciso para el ejercicio de su capacidad jurídica. (Decreto 201, 2008)

En este sentido, la convención considera la discapacidad como un asunto de derechos humanos exigiendo a los Estados partes la elaboración de políticas públicas que

respondan a las necesidades de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos, reconociendo su derecho a la igualdad, derecho a la protección, derecho a la libertad y autonomía, derecho a la participación y derechos sociales, de esta forma, se busca ante la ley que las personas con discapacidad tengan igualdad de reconocimiento, proponiendo que los estados resguarden el pleno ejercicio de su personalidad jurídica, salvaguardando el acceso y pertinencia de la información, sin limitar su derecho de participación, comprendiendo no sólo la capacidad de goce del derecho, sino que también la capacidad de ejercicio proponiendo un nuevo paradigma que busca remover la imagen proteccionista sobre la discapacidad.

Tomando en cuenta lo anterior, surgen interrogantes en torno a la legislación chilena y su respuesta proteccionista al nuevo enfoque de la discapacidad, ¿Cuál es la trascendencia de la interdicción para las personas con discapacidad mental y de qué forma interfiere en su vida? La interdicción trasciende libertades que no son ajenas a la vida cotidiana, la politización de las experiencias de las personas con discapacidad permite observar que el ejercicio de su libertad y autonomía en las situaciones de la vida diaria responde a un enfoque de derechos que muchas veces es negado. En relación a ello, Jenny Morris (1995) expresa que mantener una vida independiente para las personas con discapacidad involucra por ejemplo, aspectos de su vida privada relevantes para su participación de forma activa en sociedad, “Para las personas discapacitadas, sean hombres o mujeres la vida independiente supone tanto la posibilidad de mantener sus relaciones privadas como de participar en el mundo público del trabajo” (Morris, J. 1995 citada por Morris, J. 1996, p. 27). Derechos y libertades que siguen invisibilizados en la legislación y que invitan a perpetuar normas de opresión a cuerpos de personas con discapacidad, observandolas como personas de cuidado, aún cuando acceden a situaciones sociales como la participación laboral. “La persona interdicta podrá celebrar contratos de trabajo con la autorización del curador” (Ley 18.600,

art. 4, promulgada 1987, vigente 2018). Por lo tanto, las personas con discapacidad mental son privadas de sus derechos y libertades tanto en aspectos básicos de su vida, removiendo constantemente su capacidad de decisión, como en aspectos sociales y laborales, en los cuales participa pero no ejerce libertades, porque aún con un trabajo remunerado ante la ley la persona con discapacidad no está “capacitada” para ejercer contratos de trabajo por su propia voluntad.

En conclusión, la interdicción es un aspecto legal que implica múltiples formas de transgresiones en el ejercicio de los derechos jurídicos de las personas con discapacidad mental, respaldado ante la legislación chilena y que se entrelaza con la diversidad de situaciones de discriminación, como el género y la raza, que se intersectan entre sí con la discapacidad y que constantemente generan una vulnerabilidad social para las personas con discapacidad.

Este afán proteccionista, en los hechos, se erige como una barrera impenetrable, que aleja a las personas con discapacidad mental de la facultad de decidir sobre sus propios asuntos, y posibilita la vulneración de sus derechos fundamentales y al respeto a su dignidad inherente. (Medina, R. 2017, p. 6)

2.2 Mujeres, género, feminismo y discapacidad

2.2.1 Perspectiva de género

Desde hace décadas se han observado situaciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres, explicadas no por causas biológicas, sino por constructos sociales que condicionan los roles que se cumplen en la sociedad y que limitan las potencialidades humanas. De esta forma, al hablar de género nos referimos a construcciones sociales que definen situaciones relativas a hombres y mujeres, que comprenden la relación entre ambos

géneros de forma totalmente opuestas como son lo masculino y lo femenino, y que a la vez convergen en una relación bidireccional. El género entonces, hace referencia a todo aquello construido socialmente y que entregan representaciones y valoraciones culturales.

Esta construcción simbólica que en las ciencias sociales se denomina género, reglamenta y condiciona la conducta objetiva y subjetiva de las personas. O sea, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es "propio" de cada sexo. (Lamas, M., 1995 pp.2-3)

En consideración a lo anterior, el género va definiendo la forma de comportarse y relacionarse de las personas en relación a las construcciones sociales, y comprenden actitudes, valores, formas de convivir y estilos de vida de hombres y mujeres que, por consiguiente, determinan diferencias entre ambos géneros. En este sentido; “El género se define como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres de hombres” (Burín & Meler, 1998, p.20 citado en Dicho al derecho p.13, Hogar de Cristo 2021). Por tanto, el género se relaciona con lo que las personas esperan de los otros por las construcciones sociales relacionadas al sexo biológico con el que nacieron. “Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo” (Lamas, M., 1995, p. 65).

Las construcciones sociales del género responden a una cultura determinada que dispone sus propias creencias en los rasgos masculinos y femeninos, expresados a través de

diferentes espacios de socialización como las familias, las escuelas, los trabajos y la comunidad, determinando roles y estereotipos.

Estos principios y creencias determinan las nociones, comportamientos y actitudes que debe tener una persona o grupo de estas en el mundo. En el caso de los roles de género son conocidos como estereotipos, los que “Corresponde a imágenes sobre determinadas personas o grupos las que se asocian a comportamientos, actitudes, formas de ser y hacer que deben corresponderse” (Gabaldón, 1996, Dicho al derecho, p.14, Hogar de Cristo 2021). Estos estereotipos determinan el funcionamiento en sociedad de las personas mediante el género, en donde se atribuyen características específicas a hombres y mujeres, y reglementan situaciones de discriminación y marginación. En este aspecto, los hombres y mujeres construyen su identidad en torno a estereotipos limitantes para su desarrollo los cuales en múltiples ocasiones rigen la forma en que deben ser y comportarse en la sociedad, y la manera en que deben verse frente a un otro, proponiendo modelos únicos de feminidad que responden a un papel de debilidad física y vulnerabilidad, por sobre la imagen de la masculinidad con un papel indiscutible de protector y fortaleza, de esta forma las mujeres lucen un rol pasivo y reproductivo en sociedad, y los hombres un rol activo y altamente productivo para el sistema económico neoliberal.

De esta forma, la manera en que los estereotipos construyen el funcionamiento en sociedad provocan situaciones de alta vulnerabilidad y discriminación hacia las mujeres, quienes constantemente se ven expuestas a desigualdades provocadas por valoraciones inferiores socialmente impuestas de los trabajos femeninos. “Todo esto provoca que las mujeres, a consecuencia del género, enfrenten situaciones que les impiden participar con plenitud en las sociedades donde viven.”(Lamas, M., 1995, p. 2). En este sentido, considerando un enfoque de derechos, la ONU (2018) especifica que “todas las personas

tienen las mismas garantías de protección de derechos humanos, sin importar la nacionalidad, edad, etnia, situación socioeconómica, religión, identidad de género u orientación sexual” (ONU Mujeres, 2018, citado por Hogar de Cristo, 2021, p.20) Esto comprende el respeto por la diversidad mediante garantías estatales que tomen en cuenta la realidad y condiciones culturales, económicas, sociales y políticas, y de esta forma dar cuenta de aquellas situaciones que favorecen la discriminación de las minorías, tales como las mujeres en las diferentes áreas de su vida.

En este aspecto, considerar una perspectiva de género en las políticas públicas permite transformar el orden de los géneros reconstruyendo los espacios sociales mediante las instituciones privadas y públicas, transformando las construcciones sociales de los géneros buscando la igualdad, derribando estereotipos permitiendo un desarrollo personal en plenitud sin las normas sociales que marginan el funcionamiento en sociedad. De esta forma, implica visibilizar el orden social que divide a hombres y mujeres, y proponer nuevas formas del género como una posición contraria a la opresión, cambiando a través de acciones no represivas.

2.2.2 Feminismo y discapacidad

Las mujeres, durante años se han visto envueltas en un sin fin de situaciones que vulneran su bienestar producto de construcciones sociales que avalan las diferencias de género y que superponen la masculinidad por sobre la feminidad, en este aspecto existen poderes hegemónicos con ideologías patriarcales y capacitistas que amparan toda opresión sobre las mujeres y especialmente sobre las mujeres con discapacidad.

Los roles de género y su funcionamiento en sociedad traen consigo una imagen corpórea de la mujer que responde constantemente a un papel pasivo en sociedad que ha

tenido que ser reformulado por las propias protagonistas durante largas décadas. Sin embargo, parece ser, que las mujeres con discapacidad no logran cumplir las expectativas de género que se proponen, y por consecuencia, son excluidas rápidamente de las experiencias que componen el ser mujer en sociedad, Jenny Morris (1996) explica que su discapacidad pone una brecha entre ella y las mujeres sin discapacidad en cuanto incluso a los intereses personales, diciendo “mi discapacidad impide también que la mayoría de las mujeres no discapacitadas no identifiquen sus intereses en los míos”(Morris, J. 1996, p. 19)

En este caso las mujeres y niñas con discapacidad son consideradas como personas dóciles y sumisas, que han sido dejadas fuera incluso de su propia historia, invisibilizando su voz, poniendo por sobre ellas prejuicios y estereotipos, siendo oprimidas y objetivizadas, violentando sus derechos básicos negándoles la voluntad y autonomía. En este sentido, es necesario recordar que para ámbitos de la investigación, las mujeres con discapacidad son sujetas de derecho, no son víctimas ni un objeto a analizar, y que sus relatos no son ni serán centrados en la exclusión de sus experiencias sino en la supervivencia de éstas, dando valor a su voz, revelando su propia realidad y politizando lo personal, dando sentido a su trayectoria de vida.

Tal como menciona María Laura Serra en su libro *Mujeres con discapacidad: sobre la discriminación y opresión interseccional* (2017), el feminismo no está basado en el simple hecho de que las mujeres compartimos género o sexo, sino que compartimos el fin de lograr la liberación de la mujer para una justicia social. Las mujeres con discapacidad a través del orden social y violaciones constantes a sus libertades y derechos humanos, se les ha obligado a ajustarse a roles sociales impuestos, sometiéndolas a dominios de poder.

Estos dominios de poder, hacen referencia a una subordinación de las mujeres producto de las relaciones que organizan y producen el sexo y el género, y a través del

feminismo se busca la eliminación de la opresión de las mujeres y de los papeles sexuales obligatorios. Según lo anterior, se entiende que el patriarcado es un sistema político-social que se ha extendido más allá de las instituciones de poder y que tiene como premisa que el hombre es dominante, superior a las mujeres, quienes deben ser dóciles, débiles y emocionales. Por tanto, los hombres en una sociedad patriarcal tienen el derecho a dominar y mantener su poder, mediante diversas formas de violencia. “A pesar de los muchos logros del movimiento feminista contemporáneo, como una mayor igualdad para las mujeres en la fuerza laboral, más tolerancia para renunciar a los roles rígidos de género, entre otros, el patriarcado como sistema se mantiene intacto.” (Serra, M.L, 2017,p. 53)

Esta opresión estructural puede ser directa, indirecta o simbólica e instala jerarquías como categorías o distinciones válidas o no válidas en la sociedad, las mujeres, quedan completamente fuera de esas estructuras, y en consecuencia, se afectan sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Estas opresiones se encuentran impregnadas en normas, hábitos, símbolos y reglas de instituciones y de personas, y por tanto, algunos grupos no privilegiados como las mujeres con discapacidad vivencian injusticias dentro de su vida cotidiana, permeadas por un orden simbólico establecido.

En este sentido el feminismo hace referencia a la liberación social de las mujeres teniendo como base los derechos de las personas, poniendo énfasis en la deconstrucción de ordenamientos sociales que disponen un orden social de poder por sobre los cuerpos de las mujeres.

Tiene que ver con la capacidad de elegir y el control de nuestra vida;
elección y control que se consigue con la igualdad de derechos a la
vivienda, al empleo, la educación, con la igualdad de categorías ante

la ley, con la capacidad de elección y el control sobre la sexualidad y reproducción. (Morris, J. 1996, p.31)

A pesar de ello, las mujeres con discapacidad han debido empoderarse de sus experiencias siendo mujeres y teniendo una discapacidad, producto de fuertes críticas que han nacido desde ellas hacia el movimiento, debido a que este, durante muchos años, no las ha considerado como sujetas activas, ignorando su voz, dando por hecho que las luchas por las desigualdades son las mismas para todas las mujeres, sin concebir que tener una discapacidad, socialmente te priva de experiencias que vulneran tus derechos y empobrecen tus posibilidades, dando cuenta entonces de una falta de representatividad. Como relata Celorio y su relación con el feminismo, “era una reunión feminista y me encontré con que no era accesible para mi, entonces comprendí que vivía en un sistema que, además de patriarcal, es capacitista, y que, por tanto, no nos tiene en cuenta a las mujeres discapacitadas” (Celorio, A, 2020, p.152)

De igual manera, el movimiento feminista, ha intentado conectar la experiencia personal de las mujeres y la subordinación social que experimentan, siendo esto clave para la acción política y su involucramiento en la vida en sociedad. Y a su vez, la base del empoderamiento de las mujeres con discapacidad, considerando que todo lo “personal es político” exponiendo sus experiencias como mujeres con discapacidad y reformulando la imagen de sí mismas, observando las discriminaciones, opresiones o situaciones de violencia que han enfrentado las mujeres, y que no solo concierne a las mujeres involucradas, sino que tiene que ver con una violencia simbólica que responde a estructuras de poder mantenida por años.

Por tanto, los estereotipos, dominaciones y valores que vivencian como mujeres ocurren tanto en aspectos públicos de su vida como en su mundo privado, por lo que, deben ser considerados en ambientes sociales como la familia, el hogar, y las políticas públicas.

En este sentido, el modelos social da respuesta a los cuerpos con discapacidad y demuestra que la discapacidad es una construcción social y no un problema individual, observando la forma en que los dominios de poder construyen barreras y generan y condicionan la participación e inclusión en los diferentes ámbitos de la vida, poniendo énfasis en las múltiples dominaciones en las que las mujeres con discapacidad se ven envueltas.

En esta investigación se dará a conocer la voz y experiencias de mujeres con discapacidad en una sociedad patriarcal, capacitista y desigual. Todo esto lleva a que

La vida de las mujeres con discapacidad es limitada por las acciones de dominio de poder estructurales, disciplinarios, hegemónicos o interpersonales y, a través de las estrategias que las mujeres con y sin discapacidad han identificado para resistir, desafiar y alterar el orden preestablecido (Serra, M.L., 2017, p.30)

Estas múltiples opresiones que vivencian las mujeres, hacen referencia a la forma en que el género se intersecta con otras situaciones de vulnerabilidad frente a estereotipos y construcciones sociales, desde ahí, hay que considerar que no existe una discriminación que vaya por sobre otra, y que por tanto todas responden a un contexto social, cultural y político que permite estas discriminaciones y desigualdades. Según lo anterior, el estado debería acoger las demandas y diseñar políticas públicas que tomen en cuenta la realidad y condiciones culturales, económicas, sociales y políticas para pagar la deuda social con

aquellas minorías y de esta forma responder a las necesidades que empobrecen el bienestar de las mujeres.

El punto de vista feminista presenta una perspectiva no dominante, y se contrapone a la perspectiva dominante de hombre, blanco, de nivel socio económico medio-alto, capaz y heterosexual que determina las reglas sociales que todas las personas debemos acatar y seguir. Y el feminismo de la discapacidad se contrapone a la imagen social de una mujer blanca, heterosexual con un nivel socioeconómico alto, y responde a la heterogeneidad de las mujeres con discapacidad, y el vínculo con la búsqueda constante de los derechos que por años han sido arrebatados.

2.2.3 Interseccionalidad

El concepto de interseccionalidad fue acuñado por Kimberlé Crenshaw en el año 1989, en el marco del feminismo negro, para poder entender y explorar la dinámica que se daba entre identidades coexistentes con los diferentes sistemas de opresión. La interseccionalidad permite “entender situaciones de opresión, de privilegio y de derechos humanos en todas partes del mundo” (Symington, A. 2004, p.3) , y comienza desde la base de que las personas vivencias diferentes identidades que derivan en las estructuras sociales de poder, “las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea” (Symington, A. 2004, p.2). De esta forma la interseccionalidad responde a construcciones sociales respecto al género, raza, etnia, condición, entre otros, que superponen el poder en base a características humanas capacitistas del sistema neoliberal, por consecuencia, aquellos grupos de personas que no responden a la norma visibilizan múltiples formas de opresión que se intersectan entre sí y que construyen situaciones de violencia y vulnerabilidad.

En este sentido, hablar de mujeres con discapacidad responde al claro ejemplo de la intersección de dos formas de opresión, el género y la discapacidad, en la cual convergen situaciones de sometimiento respecto a las construcciones sociales, roles de género, capacitismo y otros sistemas de discriminación que crean desigualdades y estructuran la posición de las mujeres con discapacidad. En consecuencia, la interseccionalidad es una estrategia que vincula y reconoce las desigualdades y cómo éstas interfieren en la calidad de vida de las mujeres con discapacidad en todos los aspectos de su cotidianidad y limita sus posibilidades de desarrollo, poniéndolas en situaciones de vulnerabilidad frente a diferentes situaciones sociales.

En relación a ello, tener discapacidad en una cultura capacitista determina una posición social fuera de la norma que no responde al sistema neoliberal de productividad. Ahora bien, si a esta situación se le suma la condición de género, las mujeres con discapacidad se ven expuestas a las limitaciones del género, quienes no responden con la imagen de mujer y que por lo demás la privan de sus derechos civiles, sexuales y reproductivos. Tal como menciona Ayesha Vernon, activista feminista negra con discapacidad, “Mi ceguera suponía una tragedia aún mayor por ser una chica” (Vernon, A.,1996,p. 66). Explicando la forma en el que la discapacidad visual se entrecruza con el género y se convierte rápidamente en una tragedia familiar, que dificulta su participación en contextos sociales en primer lugar por las barreras del entorno, y en segundo lugar por condiciones del género femenino a las cuales no pertenecía, “yo no hubiera podido casarme con un hombre vidente o ciego, por lo que era imposible que cumpliera mi función femenina de esposa y madre”. (Vernon, A.,1996,p. 66).

En su relato, Ayesha refleja claros estereotipos de género a los cuales las mujeres deben garantizar independiente de su condición y que disponen su posición en el mundo y la forma en la que su cuerpo debe responder a normas sociales.

Estas formas de discriminación representan barreras para las mujeres con discapacidad con las cuales deben luchar constantemente debido a la imagen social de la discapacidad, así como los constructos sociales en torno a las mujeres, de esta manera, participar de forma activa en sociedad se torna un privilegio producto de la normalización de practicas discriminatorias, disminuyendo su participación, dificultando su acceso y limitando las posibilidades de desarrollo y crecimiento personal que la vida en sociedad trae consigo. Por ejemplo, las situaciones laborales son parte de las experiencias que las propias mujeres con discapacidad consideran como relevantes para su desarrollo producto de lo que el trabajo trae consigo, expresando con sus propias palabras que "el empleo es el medio de vida. Permite nuestra supervivencia física y es una clave determinante de nuestra sensación de bienestar" (Vernon, A.,1996,p. 70). Pero que sin embargo, es un lugar en el cual se evidencian las desigualdades y convergen de forma discriminatoria. "En materia de empleo, he padecido la discriminación por la discapacidad, el racismo y el sexismo" (Vernon, A.,1996,p. 68).

Replantearse las situaciones de dominación y poder en torno a las construcciones sociales de la discapacidad y el género implica centrarse en el desarrollo de la diversidad, visibilizando las experiencias de las mujeres con discapacidad como una cuestión de derechos humanos y no de privilegios, observando otras formas acerca de la identidad y la igualdad, desde la imagen política del feminismo.

2.3 Mercado laboral

2.3.1 Inserción e inclusión laboral en Chile

El concepto de inserción laboral hace referencia a la incorporación de las personas y posterior permanencia en ambientes de trabajo, incluyendo redes de acción que permiten su estabilidad económica y desarrollo personal, manteniendo una situación relativamente estable a través de la cual solventen una vida independiente. En este sentido, el trabajo se considera como una actividad necesaria y significativa. “Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida.” (Vidal, Cornejo, Arroyo, 2013, p. 94)

En este aspecto, la inserción laboral se sitúa en dos conceptos fundamentales, acceso y permanencia, los cuales enmarcan el ingreso al mundo del trabajo. El acceso hace referencia a la posibilidad de la persona para ingresar al mundo del trabajo sin discriminación y en igualdad de condiciones, asegurando espacios que permitan una inclusión laboral, “acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio para una persona con discapacidad intelectual” (Cornejo, C. Vidal, R, Arroyo, L. 2013, p.94). Por otra parte, también se encuentra englobado el concepto de permanencia comprendida como el tiempo que se mantienen las personas en un puesto de trabajo. (Pinazo y Carrero, 2000).

La permanencia laboral se puede concebir desde dos perspectivas, en primer lugar, es la mirada conceptual que hace referencia al tiempo por el cual una persona permanece en una misma organización, independiente del cargo o función que realice, y por otro lado, está la definición operacional que corresponde al rango de tiempo que una persona permanece en una organización laboral, y es expresada en número.

En relación a la discapacidad, el acceso y permanencia al trabajo es una herramienta fundamental para su desarrollo personal y abre las puertas a su participación en un mundo;

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, (Bisquerra, R. 1992 citado por Pelayo, M., 2012, p.18)

La empleabilidad es definida por Orgemer como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (Orgemer, G. 2002, p. 65, citado por Pelayo, M. 2012, p. 18.), y alude a las competencias que ya poseen las personas y que utilizan para conseguir y conservar un puesto de trabajo. Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a “la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, esto quiere decir con la oportunidad de ocupar un puesto laboral en un entorno de trabajo” (Blanco, 2005, p. 207, citado por Pelayo, M. 2012, p. 18). En resumen, Blanco explica que la relación entre ambas es que la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto. El concepto de inserción laboral, por consecuencia, pone énfasis en un proceso integral en donde la persona no sólo ingresa al mercado laboral con competencias previamente constituidas en la formación, sino que además considera elementos que comprenden un contexto y un bienestar a largo plazo para las personas con discapacidad intelectual, permitiendo una estabilidad económica, una participación social y por ende una independencia y autonomía, entregando la posibilidad de ser agentes activos en la sociedad. Según esto, Donoso y Figueroa citan a Vicens y explican que la inserción socio laboral:

La inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007, p.105).

Esto quiere decir, que la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual comprende un bienestar integral que responde además a problemas sociales que traen consigo el desempleo, tales como pobreza, privación sociocultural, acceso a servicios básicos, vivienda, entre otros.

En respuesta a la inserción laboral en el contexto de las personas con discapacidad surge el término de Inclusión Laboral, el cual implica condiciones de igualdad en el ámbito laboral, según la Fundación Descúbreme (2018) “brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización”. Este término es utilizado nacional e internacionalmente para referirse a las personas con discapacidad y su relación con el mundo del trabajo, hace referencia a los derechos laborales presentes en las legislaciones, que propician espacios de trabajo inclusivos que valoran y respetan la diversidad. Para las personas, el trabajo cumple un rol fundamental en su desarrollo, les permite fomentar su autonomía, participar de grupos sociales, sentirse reconocido y favorece significativamente la calidad de vida dado que entrega oportunidades de aprendizaje social que conllevan habilidades interpersonales. El trabajo, para las personas en situación de discapacidad les permite participar activamente de un mundo cambiante como sujetos de derecho, siendo este una poderosa herramienta para ser agentes activos de la sociedad, permitiéndoles una independencia económica utilizando el dinero como un claro

medio para tomar decisiones propias en su vida. Es por esta razón que legislar por los derechos laborales de las personas con discapacidad es una preocupación que tiene de base los derechos humanos y la cual debe ser respondida y garantizada por el Estado.

Según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Art. 27 sobre trabajo y empleo, los estados deben:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardan y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (Decreto 201, 2008).

Estas legislaciones deben velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, prohibiendo la discriminación, protegiendo y asegurando sus derechos laborales en igualdad de oportunidades con condiciones justas y remuneraciones por un trabajo de igual valor, a través de agentes que resguarden y fiscalicen. Esta convención se realiza a fines del año 2006 y es ratificada por Chile en el año 2008, volviéndose indispensable responder legalmente con leyes que permitan avanzar hacia un mercado laboral inclusivo que apoye a quienes históricamente han estado en desventaja, garantizando un sostén que fomente un trabajo digno, en igualdad de oportunidades y condiciones. En Chile, la Ley 20.422 del Ministerio de Planificación, Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad fue promulgada en el año

2010 y fue modificada por última vez en Julio del 2020. Dicha ley se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Entre sus artículos la ley especifica con respecto a la inclusión social que:

Artículo 1. El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Artículo 3. Define los principios básicos de la ley, tales como:

- a) Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
- c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.
- d) Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.
- e) Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo

en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

En relación al ámbito laboral, la Ley 20.422 especifica:

Artículo 33. Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad. En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (Norma vigente y en aplicación).

Artículo 43. El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a. Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación
- b. Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación
- c. Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad
- d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44. El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes.

Artículo 45. En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración

de justicia y el ministerio público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Artículo 46. La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Artículo 47. Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código del trabajo, sin limitación de edad.

En sus artículos 43 al 47 la Ley 20.422 busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, y en conjunto con la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad forman la base de lo que en la actualidad conocemos como Ley 21.015 de Inclusión laboral.

La Ley 21.015 entra en vigencia en Chile paulatinamente desde el año 2018 y establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, tiene por objeto incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiendo todo acto discriminatorio por su condición. Entre los aspectos principales que considera la ley se encuentran:

Artículo 3. Modificación al libro I del Código del Trabajo, capítulo I.

Artículo 157 bis. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Artículo 157 ter. Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa

Artículo 4. Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados. Además, en ámbitos de remuneraciones la Ley de Inclusión Laboral derogó el artículo 16 de la Ley 18.600 “que establece normas sobre deficientes mentales”, permitiendo con ello, que las personas con discapacidad mental o intelectual que mantienen una relación laboral reciban una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual.

Con este marco regulatorio Chile pretende responder a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de un marco legal desde un enfoque de derechos humanos, desde ahí se regularizan aspectos de la vida laboral como los salarios, tipos de contratos, y la valoración de la persona con discapacidad dando respuesta a la inserción laboral.

2.3.2 Inserción laboral en América Latina

La inserción laboral de las personas con discapacidad implica una preocupación nacional e internacional desde la base de los derechos humanos, y constituye una temática reciente para ámbitos de América Latina. Los estados de los diferentes países, en las últimas décadas han debido responder a las demandas internacionales y reconocer los derechos laborales de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y bajo condiciones de equidad respondiendo así a la necesidad inminente de acceso al mundo del trabajo.

En primer lugar, la declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias (ONU, 1948, art. 23), reconociendo la importancia de la libertad de elegir de las personas. En este sentido, respondiendo a la propuesta de equidad los países han elaborado una respuesta mediante diferentes documentos que reglamentan e incentiven la inserción laboral de las personas con discapacidad, y que pretenden entregar condiciones de protección e igualdad en ambientes de trabajo.

Como se explicó en el apartado anterior, Chile da respuesta a las necesidades de acceso laboral y participación social principalmente con dos Leyes que buscan la inclusión y protección de los derechos laborales. En primer lugar se encuentra a disposición la Ley 20.422, estableciendo normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, y posteriormente, elaboran la Ley 21.015 de Inclusión laboral incentivando la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, esta ley considera que las instituciones que tengan una dotación de 100 o más funcionarios deben contar con un 1% de su población con alguna condición de discapacidad y/o invalidez, ésta última entra en vigencia recién desde el 2018 demostrando una tardía respuesta a una necesidad inminente de la sociedad.

A continuación se presentará un análisis de la situación global de Chile en contraste con países de América latina, tomando en consideración un estudio investigativo realizado por la Universidad Autónoma de Honduras y la Universidad de los Lagos de Chile en el año 2020 en el cual se realiza un bagaje de la inserción laboral en América Latina y entrega datos importantes que nos permitirán ir contrastando la realidad chilena, en primer lugar con sus países vecinos y posteriormente con las realidades de otros países latinoamericanos.

En primer lugar, algunos de los países vecinos de Chile, como Argentina y Perú, toman acciones normativas mucho antes que nuestro país mediante sistemas de protección a las personas con discapacidad tomando en cuenta entre sus legislaciones empresas públicas y privadas con porcentajes de contrataciones que varían entre los 3% y 5% de participación de personas con discapacidad. Argentina, por su parte, cuenta con la denominada “Ley del sistema de protección integral de las personas en situación de discapacidad” en la cual se manifiesta la obligación, tanto para entidades de gobierno como privadas, de emplear un 4% de quienes demuestren estar en esta condición. Asimismo, existiría la reserva de vacantes con tal objetivo (Argentina, 1981, art. 8). Sin embargo, en el año 2003 se reformó este artículo mediante la Ley N° 25.689 (Argentina, 2003) donde es vital certificar la idoneidad para el cargo postulado. En Perú, por otra parte a través de la Ley General de la Persona con Discapacidad manifiesta el respeto al derecho laboral, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y remuneración (Perú, 2012, art. 45). Y responde a la cuota de empleo de dichas personas en las entidades públicas con la obligatoriedad de contratar no menos del 5% del total de su personal y en empleadores privados con más de 50 trabajadores tendrán que incorporar un porcentaje igual o mayor al 3% (Perú, 2012, art. 49).

Por otra parte, se encuentra Brasil, quien responde a la inserción laboral de forma similar a Chile, sin embargo considera mayores porcentajes de contratación de personas con discapacidad. Cuenta con la Ley de inclusión de la persona en situación de discapacidad, en la cual se respalda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Brasil, 2015, art. 34). Además, la inclusión laboral debe cumplir reglas establecidas sobre accesibilidad en el ambiente de trabajo (Brasil, 2015, art. 37) y las empresas con un número de empleados igual o mayor a 100 tienen la obligación de contratar del 2% al 5% de trabajadores en esta condición (Brasil, 1991, art. 93).

Costa Rica y México, por su parte, además de garantizar y promover el acceso laboral, fomentan la capacitación tanto de los trabajadores como de las empresas, poniendo énfasis en las prácticas inclusivas. En Costa Rica existe una normativa de igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad, en ella se expresa que el Estado garantizará el derecho al trabajo apropiado a las condiciones individuales en zonas urbanas y rurales (Costa Rica, 1996, art. 23) y se declara como prioritaria la capacitación para mayores de 18 años y las empresas recibirán un asesoramiento con el fin de adaptar el empleo de acuerdo con las necesidades de quien es contratado/a (Costa Rica, 1996, art. 25 y 26). En este mismo sentido, México, a través de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad promulgada en el año 2011, establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al empleo de estos seres humanos. Además, prohíbe cualquier tipo de discriminación, promueve políticas públicas de inclusión laboral, incentiva la creación de bolsas laborales, proporciona asistencia técnica y legal, fomentando la capacitación de todo el personal en las empresas (México, 2011, art. 11).

Otras de las preocupaciones por ejemplo entre países como Ecuador, Honduras y Paraguay fue la participación de las personas con discapacidad en contextos tanto públicos como privados, aumentando incluso la participación. En Ecuador existe la Ley Orgánica de discapacidades la cual garantiza el derecho al trabajo remunerado en condiciones de igualdad (Ecuador, 2012, art. 45). Referente a la inclusión laboral todo empleador (ya sea público o privado) con un mínimo de 25 trabajadores tiene la obligación de contratar el 4% de personas en situación de discapacidad. Asimismo, el empleo efectuado deberá ser coherente con sus potencialidades. En Honduras, por otra parte, cuentan con la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad indica al Estado como garante del derecho a un trabajo digno, apropiado a sus condiciones personales (Honduras, 2005, art. 31). De igual

forma, esta normativa establece que las entidades de administración pública y las empresas privadas están obligadas a contratar individuos en situación de discapacidad de acuerdo con el número de empleados. Por ejemplo, de 20 a 49 se contratará una persona en esta condición, de 50 a 74 a dos, de 75 a 99 a tres y por cada 100 trabajadores a cuatro (Honduras, 2005, art. 35). Así mismo, en Paraguay, en el año 2008 se modificó la ley, estableciendo la obligatoriedad de la incorporación de personas en situación de discapacidad en las instituciones públicas (Paraguay, 2004). Se aumentó el porcentaje de quienes deben laborar en los Saúde Soc. São Paulo, v.29, n.4, e190724, 2020 5 organismos estatales y personas jurídicas de derecho privado con mayoría de acciones en el Estado de un 2% a un 5% (Paraguay, 2008).

Venezuela, por otra parte, se preocupa de la inserción laboral conforme a las capacidades de las personas con discapacidad poniendo énfasis en la supervisión y vigilancia, en el año 2007 oficializó la Ley para las Personas con Discapacidad. En ella se establece que los órganos y las empresas públicas, privadas o mixtas deberán insertar a sus áreas laborales no menos del 5% de individuos en esta condición, pudiéndose desempeñar en diferentes campos. Además, se penalizan las acciones de discriminar, condicionar o impedir el desarrollo de las funciones a estas personas (Venezuela, 2007, art. 28) y se pone énfasis en que los seres humanos en situación de discapacidad intelectual deben ser integrados al campo laboral conforme a sus habilidades en aquellos trabajos que puedan ser desarrollados por estos, a través de supervisión y vigilancia (Venezuela, 2007, art. 29).

Finalmente, Colombia se encuentra dentro de los países con mayor porcentaje en cuanto a la inserción laboral, cuentan con la Ley Estatutaria 1618 aprobada en Colombia el 2013 (Colombia, 2013) plantea que las personas con algún tipo de discapacidad tienen derecho al trabajo (Colombia, 2013, art.13). De igual forma, afirma que el gobierno nacional

debe implementar un sistema de preferencias favoreciendo la inserción de un mínimo de 10% de personas en esta situación en su planta laboral (Colombia, 2013, art. 13).

En conclusión, los países latinoamericanos en ámbitos de inclusión laboral, han ido respondiendo paulatinamente a las necesidades de la sociedad y han incorporado múltiples legislaciones que incluyen a las personas con discapacidad en ambientes laborales. En perspectiva, Chile ha sido uno de los países con la respuesta más tardía en cuanto a inclusión laboral, y aquel que cuenta con menor porcentaje de inserción laboral, así como también no considera aspectos de capacitación, y débiles formas de fiscalización para resguardar el cumplimiento de normas equitativas. Estos elementos permitirían contrarrestar problemas de exclusión social que traen consigo situaciones de vulnerabilidad y que requieren de un reconocimiento legal atinentes a una sociedad cambiante.

2.3.3 Trabajo y discapacidad

La formulación de legislaciones de forma nacional como internacional en ámbito de inserción laboral responde a la importancia del trabajo para la vida de todas las personas, la relevancia en la vida de las personas con discapacidad y por ende a la influencia en la emancipación del cuerpo de las mujeres con discapacidad intelectual.

En este sentido, el acceso y la permanencia al mundo del trabajo constituye una forma de crecimiento personal y participación en sociedad poniendo énfasis en el desarrollo de una vida independiente. "Para las personas discapacitadas, sean hombres o mujeres la vida independiente supone tanto la posibilidad de mantener sus relaciones privadas como de participar en el mundo público del trabajo" (Morris, J. 1996, p.27), entregando herramientas necesarias para disminuir las brechas sociales, la vulnerabilidad y la inestabilidad económica.

Cabe destacar, que participar de ambientes laborales además de entregar un bienestar económico permite vivir experiencias en diferentes contextos sociales y por ende enriquecer a las personas entregando un estatus social, en este aspecto, las mujeres con discapacidad, privadas del ordenamiento social, se ven altamente favorecidas, y facilita la reformulación de la imagen de su cuerpo, permitiendo mejorar la valoración sobre sí mismas, la imagen social que proyectan y les otorga la construcción de su sentido de pertenencia. Neelam, una de las mujeres entrevistadas por Ayesha Vernon, relata su experiencia como mujer con discapacidad y su entrada al mundo laboral, poniendo énfasis en la imagen de sí misma en relación al trabajo.

El hecho de estar empleada te otorga una categoría social. La gente te respeta. La gente piensa que formas parte del mundo, de la sociedad. Sin embargo, cuando estás desempleada careces de categoría, te consideran y tratan como si no fueses nadie. No cabe duda que el trabajo te da categoría y, en cierto sentido, me ha dado la confianza en mí misma. (Neelam, citada por Vernon, A. 1996, p.71)

Esta construcción identitaria se ve permeada a su vez por las proyecciones que entrega a las mujeres con discapacidad, en este aspecto, tomar decisiones por sí mismas, contribuir económicamente a la sociedad y solventar sus propias necesidades básicas, permitiendo trascender en su vida, configurando metas personales a corto, mediano y largo plazo. Momta, otra entrevistada por Vernon, relata la importancia de la seguridad económica para su crecimiento personal.

La seguridad económica es un factor, el dinero para llevar a cabo tus planes personales en el presente y en el futuro. Eso es lo primero y,

en segundo lugar, para tu orgullo personal, para sentir que consigues realmente algo ahí afuera. (Momta citada por Vernon, A., 1996, p.71)

La inserción laboral de las mujeres con discapacidad permite derribar construcciones sociales capacitistas que avalan su exclusión social y que fomentan situaciones de vulnerabilidad. Vernon lo expresa dentro de su relato, en el cual cuenta que "No se prevé que las personas discapacitadas trabajen porque suele darse por supuesto que no son capaces de trabajar" (Vernon, A., 1996, p.72) ejemplificando la construcción de una mirada capacitista del trabajo, y que responden a situaciones de dependencia que la inserción laboral derriba.

El trabajo es muy importante, como persona discapacitada y como mujer, porque en el trabajo soy independiente y porque me da la oportunidad de llevar a cabo cosas que no hice antes. Me proporciona confianza en mí misma, y eleva mi autoestima, ayudándome, así, a afrontar mi discapacidad (Shafeen, citada por Vernon, A., 1996, p.70)

Para las mujeres con discapacidad, participar de situaciones sociales laborales constituye una parte importante de la construcción de su identidad, de su autonomía, autoimagen, el concepto de sí mismas y de la imagen de la discapacidad, y les concede la posibilidad de ser sujetas activas en sociedad, además de entregar un bienestar socioeconómico disminuyendo la vulnerabilidad social, mejorando su calidad de vida.

2.4 Capacitismo y enfoque por competencias en la discapacidad

2.4.1 Enfoque por competencias

El sistema neoliberal propone un funcionamiento en sociedad basado en un enfoque por competencias, en el cual se vincula el sector productivo en todas las instituciones que comprenden las relaciones personales. En este aspecto, el enfoque se inserta en todo ámbito del desarrollo de las personas e involucra ambientes educativos y formativos, mediante propuestas educativas que integren habilidades comportamentales para la vida laboral. El enfoque por competencias promueve, por tanto, el desarrollo por competencias intelectuales en donde se vinculan los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con el fin de dar una formación integral.

Esta mirada neoliberal pone énfasis en la productividad de las personas y por ende en la participación de ambientes de trabajo, en los cuales se desenvuelvan como sujetos/as activos de una sociedad cambiante. En esta situación, la formación busca entrelazar las demandas del sistema con una formación capacitista en torno a las competencias, considerado habilidades comportamentales y saberes que predisponen a las personas a participar desde el dominio funcional de competencias genéricas básicas para una mayor empleabilidad.

Las competencias genéricas hacen referencia a habilidades que conllevan procesos cognitivos superiores expresados en las contribuciones de la teoría sociocultural vigotskiana, los cuales se caracterizan por tener una mayor complejidad mental y abarcan el razonamiento, la comunicación y el lenguaje, estos procesos son contruidos a través de las prácticas sociales, generando acciones más comprometidas, consolidadas, conscientes y mediadas, a partir de la internalización de determinados comportamientos cognitivos en contextos sociales. Por ende, las competencias genéricas dependen de contextos específicos, de un autocontrol consciente, y una intención para acceder a su adquisición.

Las competencias genéricas son definidas cómo, “competencias transversales, es decir, comunes a todas las profesiones” (Tuning, 2003, citado por González, V. González, R.

2008, p. 185). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y las clasifica en tres grupos principales:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
- Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras. (Tunning, 2003)

Las competencias instrumentales, abarcan habilidades de procedimiento, tales como; la capacidad analítica y de síntesis, definida como aquella habilidad que nos permite procesar la información conociendo así la realidad a la que nos enfrentamos, de esta forma tomar mejores decisiones y obtener mejores resultados, construyendo nuevo conocimiento a partir del que ya poseíamos. También incluye la capacidad de organización y planificación, considerada como la aptitud para programar y distribuir las tareas en el tiempo así como para establecer objetivos realistas. Y finalmente, la gestión de información haciendo referencia a la explotación de la información para la consecución de los objetivos, su creación, adquisición, procesamiento y difusión.

Las competencias personales que se ponen en juego en ambientes laborales, toman en cuenta el trabajo en equipo, considerado como la habilidad para compartir información y conocimiento con los demás miembros del grupo, asumir y colaborar activamente en la consecución de objetivos comunes, valorar e integrar las aportaciones del resto de los componentes del grupo y a actuar para desarrollar un buen clima. También incluye, las habilidades para el manejo de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona

garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. Y finalmente, el compromiso ético, que se relaciona con ser consciente de los valores morales de las diferentes actividades realizadas, así como respetar y saber limitar las implicaciones sociales de éstas.

En último lugar, Tuning nombra las competencias sistémicas, que engloba la capacidad de aprendizaje en la cual se torna fundamental que la persona sepa aprender de la experiencia, es decir, adquirir esos nuevos conocimientos de manera efectiva y luego aplicar estas lecciones y conocimientos. Además, se requiere de la adaptación a nuevas situaciones, considerando la flexibilidad y adaptación a los cambios primordiales para el mundo del trabajo que constantemente crece, cambia y evoluciona. Toma en cuenta también, las habilidades creativas, que aporten ideas o perspectivas nuevas y originales a las tareas, buscando soluciones alternativas que supongan mejoras, se refiere a un proceso mental de análisis y reflexión de las situaciones. Y finalmente, tener actitudes de liderazgo, asociadas a la organización y capacidad de estructurar el trabajo de la persona, es el conjunto de habilidades directivas que una persona tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Como se explica con anterioridad, todas las competencias genéricas a las cuales la investigación apunta, hacen referencia a los recursos personales que comprenden aptitudes, habilidades, conocimientos propios, hábitos y conciencia de sí mismo contextualizadas en un ambiente determinado que involucra a la empresa, sus trabajadores, y a un contexto social y cultural. Dependiendo de cuál sea la empresa y el puesto al que opte un trabajador, es el peso que tendrá cierta competencia genérica, ya que las necesidades laborales no siempre son las

mismas y varían según el tiempo y las condiciones externas a las que se pueden ver envueltas. Estas competencias son la base para ingresar al mundo del trabajo, y es por ello, que al hablar de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual es importante situarnos en las competencias genéricas que exige el mercado laboral y la formación que están recibiendo las personas con discapacidad sobre estas mismas.

2.4.2 Capacitismo

El capacitismo es un concepto que alude a la discriminación y prejuicios sociales que enfrentan las personas con discapacidad, surge en la década de 1960 y 1970 en E.E.U.U e Inglaterra y se relaciona con la imagen social enmarcado en la capacidad de las personas de ser exitosas producto de atributos actitudinales y físicas que configuran un panorama de discriminación. Campell define el capacitismo como:

Una red de creencias, procesos y prácticas que produce un tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y plenamente humano. La discapacidad se presenta entonces como un estado disminuido del ser humano.(Campbell 2001, 44 en Brown, 2020a, citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.4).

El capacitismo está inmerso en la identidad de las personas con discapacidad e incluye construcciones sociales que conllevan una imagen de la discapacidad que apela a la infantilización, interdicción, vulneración de derechos y libertades, y que promueve una debilidad producto de un cuerpo socialmente considerado como “incapaz”. En este sentido, la discapacidad va en contra de sistemas capacitistas de la sociedad, “aceptar que la discapacidad es una experiencia normal en la vida, esto es difícil ya que va en contra de lo

establecido por los entornos capacitistas. Para el entorno, comunicar una discapacidad equivale a admitir una debilidad y mostrarse vulnerable.” (Brow 2020 citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.14)

El capacitismo interfiere en todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad e intersecta con otras formas de discriminación arbitraria. En consecuencia, estas personas son consideradas como incapaces de cumplir con las construcciones sociales del género, no desempeñan las competencias para incorporarse en el mercado laboral competitivo y no responden a expectativas sociales, manteniéndose en situaciones de constante vulnerabilidad. Producto de ello, la discapacidad es observada no como una forma de enriquecer los espacios, sino como una barrera con la que hay que luchar constantemente. “La discapacidad no es entendida como una diferencia que enriquece sino todo lo contrario, como una falla que traerá dificultades para la institución”. (Roberto, 2020 citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.14).

En este sentido, las personas con discapacidad al enfrentarse a situaciones sociales se ven expuestos a prejuicios capacitistas que han interferido en su construcción identitaria y por los cuales deben constantemente validar su capacidad frente a un otro, viéndose enfrentados a ambientes excluyentes que invisibilizan las barreras y menosprecian las capacidades de un cuerpo con discapacidad. Camilo, un profesor de universidad con discapacidad, dice: “Es agotador estar siempre demostrando que uno se la puede” (Camilo, 2020 citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.14).

Esta mirada capacitista promueve una constante vulnerabilidad en todos los contextos en los que las personas con discapacidad se desenvuelven producto de una invisibilización de las barreras del entorno que conviven con una cultura de exigencias, competitividad y

productividad, que no considera la diversidad, ni mucho menos las diferencias étnicas, sociales, culturales, de raza, y/o condición.

Capítulo III

Marco metodológico

Marco Metodológico

3.1 Paradigma de la Investigación

La investigación se enmarca en un paradigma interpretativo, la cual surge de la necesidad de comprender el sentido de la acción social en el contexto y desde la perspectiva de las propias participantes (Vasilachis de Gialdino, 2006). Tiene su base en el interaccionismo simbólico, el cual “atribuye una importancia primordial a los significados sociales que las personas asignan al mundo que las rodea” (Taylor y Bodgan, 1987, p.10).

Además, “se centra en la descripción de lo que es único y personal en el sujeto y no en lo generalizable; pretende desarrollar conocimiento ideográfico y acepta que la realidad es dinámica, múltiple y holística” (Santos, 2010, p. 6). El paradigma interpretativo intenta comprender una realidad, que las personas perciben como importante (Taylor y Bodgan, 1987), además se considera que el conocimiento que surge desde esa realidad no es neutral, ya que se va conformando con los significados de las personas (Ricoy, 2006).

El paradigma se establece con una metodología cualitativa, la cual se relaciona con la experiencia de las personas, por ello se considera que esta metodología es en sí un proceso interpretativo que indaga en la realidad de los sujetos, ahondando en situaciones, dando sentido e interpretando los fenómenos en relación con el significado que les dan los mismos (Vasilachis de Gialdino, 2006). Esta metodología en conjunto con el paradigma interpretativo, comprende en su complejidad a los individuos, debido a que presenta gran interés en sus subjetividades, comportamientos y experiencias, y se interpreta a su vez de una manera situada en cada contexto (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Por lo tanto, es preponderante abordar esta investigación con el paradigma interpretativo en conjunto con la metodología cualitativa, ya que nos entregan las herramientas claves para el proceso, tomando protagonismo “la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad” (Hernández, et al., 2014, p.264).

3.2 Enfoque Metodológico

En la misma línea, la investigación tendrá un enfoque desde la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss, “que permite crear propuestas teóricas basándose exclusivamente en los datos” (Campo-Redondo y Labarca, 2009, p.46), así se establece un proceso sistemático donde se obtiene y analiza la información que proviene desde la investigación social (Glaser y Strauss, 1967 en Restrepo-Ochoa, 2013).

Al abordar la Teoría Fundamentada se hace necesario explicar las Representaciones Sociales (en adelante RS), las cuales tratan acerca de cómo las personas se van apropiando de la información y de cómo se va construyendo los conocimientos que rodean a la sociedad, en el diálogo continuo de la vida cotidiana (Banchs, 2007). Para estudiar la Teoría Fundamentada, es importante destacar dos enfoques, el procesual el cual se interesa en las RS desde el sentido y el significado, y por otro lado el estructural que apunta a los mecanismos de organización de dichos contenidos (Banchs, 2000).

La Teoría Fundamentada debe explicar y describir al mismo tiempo, por ello permite tanto el estudio del contenido como el de su estructura interna, lo que se conoce como aspecto descriptivo y explicativo, respectivamente (Araya, 2002). De esa manera, la teoría se entiende como un método inductivo, ya que permite ir construyendo una formulación teórica que se basa en la propia realidad, buscando la mantención de los significados de las propias mujeres (Campo-Redondo y Labarca, 2009).

Esta teoría tiene un procedimiento fundamental para el análisis de la información que es el Método Comparativo Constante (en adelante MCC), en el cual las investigadoras codifican y analizan la información de manera simultánea, para que se desarrollen ideas teóricas que a su vez se relacionan con la propia información (Restrepo-Ochoa, 2013). En esa codificación y análisis simultáneo se “identifica sus propiedades, explora sus interrelaciones y los integra en una teoría coherente (Cuñat, 2007, p.2), para que los significados de las

mujeres y la información entregada por ellas, vaya tomando una forma más teórica, y así generar la propia teoría.

Es necesario aclarar que el MCC es una manera de producir teoría a partir del “análisis comparativo y sistemático” (Cuñat, 2007, p.10) de la información, y además requiere la saturación de los datos, más que verificar una hipótesis (Cuñat, 2007). El análisis compara de manera explícita la información con cada hecho que va surgiendo, explorando sus diferencias y similitudes (Spiggle, 1994).

El MCC consta de cuatro fases que son la comparación de los hechos que aplican a cada categoría, la integración de estas con sus propiedades, y por último, la delimitación y escritura de la teoría (Glaser y Strauss, 1967 citado en Restrepo-Ochoa, 2013). Lo anterior sigue la línea del proceso de análisis de la Teoría Fundamentada, y este se hace en dos momentos claves, el descriptivo y el relacional, los cuales se caracterizan por la “codificación que define los procedimientos y la lógica para pensar los datos, organizarlos, sintetizarlos, conceptualizarlos y relacionarlos” (Restrepo-Ochoa, 2013). El momento descriptivo se realiza a través de la codificación abierta y el momento relacional se lleva a cabo por la codificación axial y selectiva (Restrepo-Ochoa, 2013). Sin embargo Campo-Redondo y Labarca (2009) consideran un cuarto elemento que es la delimitación de la teoría emergente, que se abordará a continuación.

➤ **Codificación abierta de la información**

Corresponde a una organización inicial de la información, que nos permite poder ordenarla en categorías conceptuales, esta organización permite “captar la complejidad de la relación entre las ideas y los significados” (Campo-Redondo y Labarca, 2009, p. 47-48). La organización inicial se realiza por medio de la asignación de etiquetas a los segmentos de la información, esto nos ayuda a describir de la mejor manera el contenido de dichos fragmentos; con ello se busca reconocer en la información los conceptos, y además sus

dimensiones y propiedades (Restrepo-Ochoa, 2013). En esta etapa podemos precisar las principales categorías y de esa manera organizar la información de forma jerárquica (Campo-Redondo y Labarca, 2009).

➤ **Codificación axial de la información**

Esta fase busca “crear un esquema conceptual, determinando el principal tema desde el punto de vista” (Campo-Redondo y Labarca, 2009, p.48) de las protagonistas. En la codificación axial se relacionan las categorías con las subcategorías, en torno a un eje que las va conectando con sus propias dimensiones y propiedades (Strauss y Corbin, 2002 citado en Restrepo-Ochoa, 2013). A través de la matriz paradigmática se presentan las relaciones que se establecen, las condiciones, acciones/interacciones y las consecuencias que se van dando en cada una de las categorías (Restrepo-Ochoa, 2013).

La codificación axial es el paso desde la propia descripción de la información a la relación en sí con el contenido y la estructura (Restrepo-Ochoa, 2013). En esta fase se buscan agrupar las categorías con una forma teórica de análisis, lo que procura establecer la variable central, la cual da una explicación al núcleo de sentido de las RS (Campo-Redondo y Labarca, 2009).

➤ **Codificación selectiva**

Esta fase se comprende como “un proceso en el cual todas las categorías emergentes se integran dentro de un esquema conceptual, en torno a una categoría central o nuclear” (Restrepo-Ochoa, 2009, p.127-128). La categoría central tiene una importancia clave, ya que nos permite agrupar las distintas categorías para conformar una explicación general e ir informando sobre la variación que se presentan entre estas (Strauss y Corbin, 2002 citado en Restrepo-Ochoa, 2013).

En la codificación selectiva se delimita la teoría, estableciendo los distintos elementos y componentes del Marco Teórico, de esta manera se comienza a dilucidar la información que nos entregan las participantes sobre un hecho en específico (Campo-Redondo y Labarca, 2009). Además, en esta fase se organiza la información de cierta manera para que se vayan eliminando los elementos repetitivos, por otro lado antes de continuar con la última fase se comparan las categorías existentes y se determinan las más importantes, estableciendo la relación entre la categoría central y las distintas categorías que aportan (Campo-Redondo y Labarca, 2009).

➤ **Delimitación de la teoría emergente**

Después de reducir las categorías, se comienza a delimitar la teoría emergente, en esta fase las investigadoras dan cuenta de las “uniformidades en el grupo original de categorías y sus propiedades” (Campo-Redondo y Labarca, 2009, p.49), para luego formular la teoría a partir de los diferentes conceptos que surge en función del propio análisis.

Para poder llevar a cabo esta última fase es necesario seguir ciertos lineamientos como relacionar las distintas categorías con la categoría central a través del propio paradigma de la investigación, por otro lado también es importante validar las relaciones entre éstas; y finalmente aportar teórica y conceptualmente a las diferentes categorías para lograr la bajada a la teoría emergente (De Bortoli et al., 1996 citado en Campo-Redondo y Labarca, 2009).

3.3 Diseño de Investigación: Estudio de Caso

El diseño de investigación se basa en el Estudio de Caso, el cual nos permite abordar la complejidad de las representaciones sociales de las mujeres con respecto a la propia investigación, debido a que la investigación cualitativa aborda a las sujetas describiendo diferentes momentos de su cotidianidad y el significado que le otorgan ellas mismas (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Según Durán (2012) el estudio de caso “es una forma de abordar un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular de manera profunda y en su contexto, lo que permite una mayor comprensión de su complejidad” (p.121). Bajo esa misma línea el estudio de caso “definido como un determinado fenómeno ubicado en tiempo y espacio, llevó a que abarcara prácticamente cualquier problematización que se realice de la realidad social” (Ragin, 1992 citado en Neiman y Quaranta, 2006, p.217), esto nos permite posicionarnos en la investigación bajo este diseño, ya que nos permite situar en su cotidianidad a cada una de las participantes.

El estudio de caso, en el contexto del diseño de investigación, se comprende como un proceso de indagación, que se centra en la descripción detallada del acontecimiento abordado, esta descripción es de manera sistemática y profunda, y el análisis se sitúa en un contexto particular, lo que nos da las herramientas necesarias para poder comprender el hecho en su complejidad (Durán, 2012). Bajo esa misma línea, el sentido y la profundidad nos lleva a realizar una enérgica investigación sobre un hecho o fenómeno, y no de una manera superficial en torno a los datos (Rivera y García, 2021). Además, posibilita la conexión entre diferentes factores que se dan en la propia investigación y las ideas que se generan en torno a la información entregada por las participantes se puede utilizar para descubrir nuevas relaciones entre los conceptos y la teoría (Durán, 2012).

En consideración con lo anterior, el estudio de caso nos otorga herramientas para comprender las diversas problemáticas sociales que se dan en los diferentes contextos, para posteriormente darle el sentido a través de la teoría, y así “la realidad objetiva de la investigación científica nos da la oportunidad de reconocer las herramientas para analizar dicho caso” (Rivera y García, 2021, p.274). Finalmente, es una forma de acercarse a ciertas situaciones complejas que se dan en la interacción con su ambiente, reconociendo las diversas relaciones entre los contextos y sus variables (Durán, 2012), de esa manera se pueden valorar

las singularidades de las experiencias de las mujeres, y así el estudio de caso se conforma como una excelente decisión metodológica, que nos permite visibilizar y visualizar las identidades de las participantes, junto con sus diferentes perspectivas y particularidades que surgen a partir de los propios relatos.

3.3.1 Muestra

Si bien no todas las investigaciones requieren una muestra, en la mayoría si se hace el estudio en base a una, la cual corresponde a un “subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión” (Hernández et al., 2014, p.173), en el caso de la investigación cualitativa no necesariamente tiene que ser representativa de una población, ya que lo que se busca es la calidad de los discursos y la información que tienen para entregarnos.

Por ello, para acceder a las entrevistas, se realizará un *muestreo no probabilístico intencionado*, donde la elección de las personas no depende de la probabilidad, sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, como el acceso, disponibilidad, conveniencia, etc. (Scharager, 2001). A través de este método se puede realizar una búsqueda minuciosa de muestras representativas por medio de la inclusión de grupos típicos, o sea, que cumplen con las características de interés y que acceden de forma voluntaria por convocatorias abiertas de fácil acceso (Hernández y Carpio, 2019). Así, en esta investigación el muestreo se da de manera deliberada, ya que “permite construir teorías empíricas permitiendo recopilar más fácil la variedad” (Rivera y García, 2021, p.272) de información, con los distintos matices y logrando captar la complejidad de esta.

Con respecto a las bases de la Teoría Fundamentada, la selección de la muestra en función a la recopilación de información surge desde la lógica que provee el muestreo teórico. En el muestreo teórico, la cantidad de sujetas que conforman la muestra en el trabajo

de campo se van conformando a lo largo del desarrollo de la investigación, por ello “es fundamental entender que la recogida y el análisis de los datos se encuentran interconectados” (Trinidad et al., 2006, p.24), así vamos descubriendo a través del diseño de investigación los nuevos escenarios o los tipos de personas que se pueden explorar para poder alcanzar una densificación de la información en torno a la teoría. Por ello, lo que busca principalmente este tipo de muestreo es “hallar información relevante para la teoría que se está buscando, más que el número correcto de unidades, o de su selección al azar” (Trinidad et al., 2006, p.24).

Junto con lo anterior, esta investigación se orienta a buscar unidades que ayuden al proceso de recolección de información y que nos entreguen un amplio contenido en sus discursos, que aporte finalmente a lo que se quiere investigar. Sin embargo, es importante precisar que el muestreo teórico no finaliza hasta que la información se satura, y se pueda elaborar e integrar todo lo expresado a través de sus discursos en una teoría emergente (Trinidad et al., 2006). Para ello se hace necesario establecer ciertos criterios de selección específicos, para poder resguardar y cumplir los objetivos de la investigación, los cuales se detallan a continuación.

Los criterios de selección son los siguientes:

Según la teoría fundamentada, la selección de las sujetas se realiza en función de la recolección de información que surge en torno a la lógica que provee el muestreo teórico. El muestreo teórico, permite saber los datos a considerar y de dónde o de quien obtenerlos para el desarrollo de la teoría (Fernández, 2014). “El muestreo teórico es aquel que se utiliza para generar teorías “en donde el analista colecciona, codifica y analiza sus datos, y decide qué datos coleccionar en adelante, y dónde encontrarlos para desarrollar una teoría mejor a medida que la va perfeccionando” (Ruiz Olabuénaga, 1996, p.64) (Trinidad, Carrero y

Soriano, 2006, p.24). La pertinencia que tiene éste tipo de muestreo es que permite encontrar información relevante “más que el número correcto de unidades, o de su selección al azar” (Trinidad, Carrero y Soriano, 2006, p.24). Por lo tanto, ésta investigación se orientara en la búsqueda de unidades y dimensiones que faciliten el proceso de recolección de información a través de datos que entreguen un amplio contenido de aquello que se busca investigar, por ende, se considerarán cinco dimensiones con el objetivo de codificar los incidentes a través del análisis comparativo constante para la obtención de datos claves.

1. Accesibilidad: Las entrevistadas deben tener disposición y tiempo para realizar la entrevista relatando sus experiencias en torno a su trayectoria laboral desde una perspectiva de género.
2. Mujeres: Las sujetas de estudio se deben considerar mujeres para recoger experiencias laborales desde una perspectiva de género.
3. Discapacidad intelectual leve: para ámbitos de esta investigación se considerará a mujeres con discapacidad intelectual leve insertas laboralmente.
4. Mayores de edad: en ámbitos de edad, el único requisito es que sean mayores de edad.
5. Insertas laboralmente: Las entrevistadas deben estar insertas laboralmente.

3.3.1.1 Participantes

Entrevistada	Género	Edad	Diagnóstico	Inserta laboralmente
E1	Mujer	28 años	Discapacidad intelectual	Sí
E2	Mujer	38 años	Discapacidad intelectual	Sí

E3	Mujer	25 años	Discapacidad intelectual	Sí
E4	Mujer	23 años	Discapacidad intelectual	Sí

3.4 Técnica de Recolección de Información

La recolección de información en esta investigación se realizará a través de la técnica conocida como entrevista semiestructurada en profundidad, que busca principalmente “obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas” (Folgueiras, 2016, p.2). Sumado a ello, se orienta a describir y abordar la complejidad de lo que se busca estudiar, en los distintos contextos, con los mayores matices posibles, respetando en todo momento el sentido y significado que le otorguen las mujeres participantes de la investigación (Vasilachis, 2006).

Esta técnica permite que las investigadoras tengan mayor libertad para realizar preguntas según cómo se den las cosas en el transcurso de la entrevista y según los temas que decidan tocar las mismas participantes, permitiendo obtener mayor información de interés para la investigación, la que quizás no estaba contemplada previamente (Hernández et al., 2014). Por ello, es relevante que como investigadoras tomemos una actitud flexible (Folgueiras, 2016) y estar muy atentas a la conversación que se está dando, debido a que se puede ir eliminando o agregando preguntas con respecto a la información que dan las participantes.

En base a ello, la entrevista semiestructurada nos permite decidir qué tipo de información necesitamos recabar para llevar a cabo la investigación, así es como se va configurando un guión de entrevista para que no se nos vaya nada al momento de estar con las participantes. Sin embargo, la libertad que nos entrega la entrevista semi-estructurada en profundidad es a través de las propias preguntas, ya que se van elaborando de una manera abierta, esto nos permite recabar información con mucha más complejidad y matices (Folgueiras, 2016), dando cuenta de los distintos significados que le dan a la información.

Es relevante que el instrumento de recopilación de información sea situado a cada mujer participante, debido a que se consideran en todo momento como sujetas que tienen su propia perspectiva ideológica, política, social y cultural, que lo comparten a través de los relatos, es a través del lenguaje que nos entregarán todas las claves necesarias para llevar a cabo esta investigación, por ello es muy importante que la entrevista semiestructurada en profundidad logre recopilar la información necesaria, siempre de una manera respetuosa sin pasar a llevar ningún tipo de susceptibilidad de las mujeres participantes, por lo mismo el guión de entrevista es sometido a un Comité de Expertos para su validación, de esa manera se evita cualquier tipo de vulneración a las mujeres que aceptan participar en la investigación en general.

3.5 Criterios de Rigor

La aproximación a la investigación cualitativa, ha comenzado a problematizar la calidad de las investigaciones, debido a que los criterios desde el paradigma positivista no son suficientes, sumado a que el conocimiento se va construyendo desde las propias intersubjetividades de las personas, mezclando la subjetividad de las investigadoras (Díaz-Bazo, 2018). Esto hace pensar en otros criterios que puedan asegurar la calidad, el rigor y de por sí la integridad de la investigación cualitativa, en este caso con credibilidad,

transferibilidad y confirmabilidad (Rada, 2007); los cuales serán abordados a continuación. Sin embargo, la confiabilidad y validez se tienen que tomar en cuenta en cualquier tipo de investigación, ya que son importantes para mantener el rigor.

➤ Credibilidad

La credibilidad es el “grado o nivel en el cual los resultados de la investigación reflejen una imagen clara y representativa de una realidad o situación dada” (Rada, 2007, p.6). Este criterio se logra cuando las investigadoras, mediante las conversaciones y observaciones realizadas con las participantes de la investigación, recolectan la información, interpretándose con los propios significados otorgados, y posterior a ello estos son reconocidos por las participantes como la verdadera aproximación sobre su sentir y sus subjetividades relatadas, reconociendo que los hallazgos son lo más precisos posibles (Rada, 2007). Con esto, para resguardar el rigor de la investigación, con este criterio se busca poder resguardar lo más fielmente posible los significados de las participantes, sin imponer un tema externo desde las propias investigadoras.

Para ello, concretamente para poder determinar la credibilidad en la investigación, seguiremos los elementos que expone Rada (2007) tales como: el resguardo de las notas de campo que surgen en la entrevista, usar transcripciones textuales de las entrevistas para respaldar tanto los significados como las interpretaciones, considerar en todo momento el impacto que puede tener nuestra presencia como investigadoras en la naturaleza de la información y usar la triangulación de recolección de datos para poder determinar la congruencia de la información.

➤ Confirmabilidad

La confirmabilidad se entiende como la forma en que un/a investigador/a puede seguir la ruta de lo que hizo otro/a investigador/a (Guba y Lincoln, 1981 en Rada, 2007). Este

criterio permite revisar la información y llegar a reflexiones o conclusiones similares, mientras se mantenga la misma perspectiva del investigador original y que las condiciones contextuales también sean similares (Rada, 2007).

Para poder determinar la confirmabilidad en la presente investigación se abordan los elementos expuestos por Rada (2007) como: la descripción de las características de las participantes y todo el proceso de selección, también se pueden utilizar mecanismos para grabar las entrevistas y encuentros que se tengan, analizar la transcripción de las entrevistas fielmente y describir los contextos en la que se está llevando a cabo la investigación, como el contexto físico, social e interpersonal.

➤ Transferibilidad

La transferibilidad hace referencia a la posibilidad que existe de ampliar los resultados del estudio a otras investigaciones con otras poblaciones (Rada, 2007), viendo qué tanto se van ajustando los resultados a los diferentes contextos. Es decir, se refiere a la posibilidad de realizar el estudio en un contexto distinto y que los resultados se ajusten a la investigación “original” (Castillo y Vásquez, 2003). A pesar de que es difícil reproducir el fenómeno social, ya que hay muchos factores que pueden variar, hay modos de abordar la reproductividad para poder extrapolar el significado (Castillo, y Vásquez, 2003).

➤ Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad son criterios y estándares de rigor independiente del paradigma, debido a que se orientan a encontrar resultados plausibles y creíbles (Morse et al., 2002). Morse et al (2002) proponen ciertas estrategias para poder verificar y obtener los criterios de validez y confiabilidad en la investigación, lo que va aportando al rigor de la investigación, estos elementos son: creatividad, sensibilidad, flexibilidad y habilidad para poder responder a lo que va pasando; la congruencia entre la pregunta de investigación, los componentes metodológicos, la información obtenida y su posterior análisis; seleccionar

participantes que mejor se acerquen para poder obtener información de calidad óptima; la interacción entre la recolección y el análisis de la información; y por último tener presente que se busca contribuir a una visibilización o solución de una problemática relevante para las personas.

3.6 Aspectos éticos

3.6.1 Consentimiento informado

El consentimiento informado es un documento oficial, el cual “implica que los sujetos de la investigación tienen derecho a ser informados de que van a ser estudiados, el derecho a conocer la naturaleza de la investigación y las posibles consecuencias de los estudios en los cuales se involucran (Punch, 1994, citado por Sandin, 2003: 209). En este caso, la participación de las sujeto de estudio es de forma voluntaria y se utilizó el formato de consentimiento informado (ver anexo).

Capítulo IV

Presentación y análisis de la información

4.1 Análisis de la información

En el siguiente apartado se realiza el análisis de las experiencias laborales de cuatro mujeres con discapacidad intelectual con la finalidad de responder a los objetivos planteados en la investigación identificando, interpretando y reconociendo elementos desde sus relatos a través del método comparativo constante (MCC).

4.1.1 Análisis de incidentes

Incidente 1	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Experiencia laboral	E1	Buena, yo llegue ahí por un curso una capacitación y me llamaron esa vez, y me hizo la entrevista E.R. y la jefa M.E. que ahora ya no está, ahí me hicieron la entrevista y quedé. No me he movido de ahí, envaso pan, pastelería, todo eso. Mi puesto en el local es en la pastelería. Llevo tres años en el local, recién los cumplí, me gusta mucho trabajar ahí, conozco gente, clientes que me buscan a mí para preguntarme cosas, donde están los productos,	Proceso de contratación Acceso laboral Análisis de tareas Permanencia laboral Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Construcción identitaria del género Empleabilidad

		yo los ayudo y si no lo encuentro lo voy a buscar abajo (bodega).	
Experiencia laboral	E2	Se podría decir que buena, desde que entre hasta el día de hoy. Te voy a contar como llegue, yo hice un curso para entrar aquí, después nos hicieron una entrevista y yo nunca pensé que quedaría en el trabajo. ¿Qué te enseñaron en ese curso? me enseñaron el trabajo, ¿cómo se llamaba esa cuestión?, eeeh te preparaban para el trabajo específico que tu tendrías que realizar y ahí yo entré. ¿Has tenido algún conflicto en tu trabajo? No, yo nunca he tenido conflicto, bueno con unas compañeras, pero siempre se	Análisis de tareas Acceso laboral Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Proceso de contratación Resolución de conflictos Competencias Genéricas Ocupabilidad

		soluciona, dura máximo un día la pelea, mira un día se pelea y al otro se pasó, es algo del momento y después ya pasó, el jefe nos tiene que ayudar a que no peleemos y ahí listo.	
Experiencia laboral	E3	Bien yo llevo 3 años en el trabajo, no he tenido ningún problema, ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar? Reponer, caminar en la sala, reponiendo todas las cosas, separando las cosas en la merma, y lo que ya está mordido ya no se puede vender eso ya es merma, o también lo que ya venció y separar las cosas y dejarlas en su lugar. ¿Cuánto llevas trabajando? 3 años, mira primero hicimos un curso, y	Análisis de tareas Acceso laboral Formación laboral Proceso de contratación- acceso laboral

		no había ninguna pega para mí, y ese curso era para conseguir la pega para que fuéramos reponedores, ahí me la consiguieron la pega y después hice otro curso en La Moneda con un amigo, porque mi mamá me dijo anda, pero mi amigo no quiso trabajar porque le hizo un show a la mamá en el metro, y gritó No yo no quiero trabajar, ¿Por qué me metiste en un curso?, Ya po' entonces yo quería trabajar pero ese curso que era el segundo quedaba muy lejos y no había nadie de Puente Alto, eran todos de lejos. Pero en ese curso me mandaron al Santa Isabel ahí quede, en el segundo no en el primero.	
--	--	--	--

Experiencia laboral	E4	De primero te cuesta aprender con otras personas diferentes y cuesta orientarte un poco, pero después con el tiempo aprendes cosas nuevas y personas de otro tipo. ¿Te gusta estar trabajando? Si me gusta, es bueno el trabajo, primero tienes que conocer a las personas y hacerte más cercano y ahí después empieza a mejorar.	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Acceso laboral
---------------------	----	--	--

Memo 1

El término de experiencia laboral en los relatos está compuesto por factores que incorporan en primer lugar el acceso al mundo del trabajo incluyendo análisis de tareas y formación, relaciones interpersonales en el ámbito laboral, y la resolución de conflictos.

En este sentido, el acceso se relaciona con procesos de contratación que conllevan una formación inicial en lugares de capacitación laboral en base a competencias y que proponen un análisis de tareas para la postulación de cargos específicos y el posterior desempeño de éstos.

Por otra parte, las relaciones interpersonales en el ámbito laboral ocupan un lugar

fundamental en la convivencia en el trabajo y se tornan primordiales las estrategias de resolución de conflictos, así como también la construcción de vínculos laborales sanos.

De los conceptos anteriores surgen nuevos términos, tales como empleabilidad y ocupabilidad, que engloban las oportunidades laborales referente al mundo del trabajo y a las características personales de cada sujeta. En relación a ello, Pelayo define que, “la empleabilidad está enfocada en la persona y sus aprendizajes y la ocupabilidad está enfocada al contexto” (Blanco, 2005, p.207 citado por Pelayo, M., 2012, p.18). Y hace referencia a las competencias y habilidades personales de cada sujeta con respecto a su propia trayectoria y por otra parte a las condiciones y oportunidades laborales que el contexto ofrece.

Incidente 2	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Trabajo en la actualidad	E1	Es un logro para mí, porque le tapo la boca a la gente que me dice que no puedo, yo demuestro que si puedo. Mira si un niño con capacidad puede nosotros podemos aun más, haber como te explico, si tu tienes una discapacidad nosotros tenemos que poder más que	Representaciones sociales de la discapacidad Capacitismo Autoestima Autodeterminación Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Conciencia de sí

		los otros. Pero podemos hacer las cosas solos y si no podemos tenemos a la jefa que nos enseña a defendernos a pedir ayuda, por ejemplo si no podemos la jefa nos dice no tu podi hacerlo, no nos deja solos, nos hecha un incentivo nos da un apoyo.	misma y de su singularidad Construcción identitaria del género
Trabajo en la actualidad	E2	Ayudar en la casa y para mí también, mira fortalecerme más, aprender más cosas, y con la plata que gano yo la reparto mitad para mí y mitad para la casa. ¿Es importante para ti aportar en tu casa? sí, porque con esa plata podemos pagar las cuentas, comprar comida, darme mis gustitos, salgo a pasear, compro comida para comer	Autodeterminación Participación social y roles. Construcción identitaria del género Aprendizaje permanente Crecimiento personal

		con mi pololo cuando voy a su departamento.	
Trabajo en la actualidad	E3	Es una gran alegría, ahora ya tengo mi propio sueldo, me compro mis propias cositas y tengo un trabajo, que con eso yo siempre quería trabajar, y comprar cosas, ¿Qué cosas te compras con tu sueldo? Me compro chapitas, me compré este teléfono, ropa, y también ayudo en mi casa.	Autodeterminación Participación social y roles. Construcción identitaria del género Aprendizaje permanente Crecimiento personal
Trabajo en la actualidad	E4	Eeeh es un gran paso porque hay personas que les cuesta orientarse al mundo del trabajo, laboral, para mí es muy importante estar trabajando porque hay personas que no pueden y les cuesta orientarse a un mundo diferente. ¿Cuánto	Acceso laboral Permanencia laboral Proyecto de vida Participación social y roles. Construcción identitaria del género Capacitismo

		tiempo llevas trabajando? 4 años ¿Y qué haces con el sueldo que recibes? Estoy ahorrando para una casa y ayudo en mi casa, ya que tengo a mi papá cesante y a mí mamá semi postrada, estoy juntando plata para irme a vivir con la Kasandra, pero no aquí en Santiago, Villarrica o Puerto Montt, porque me gusta viajar, y ahora el 5 de diciembre nos vamos a Buenos Aires.	
--	--	---	--

Memo 2

Con respecto al trabajo en la actualidad, las experiencias laborales de las sujetas reflejan factores que involucran su participación y roles sociales desde la construcción identitaria del género, “cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y a hombres” (Lamas, 1995, p.2), proponiendo proyectos de vida que comprenden un rol sostenedor desde el plano económico en la familia y una proyección a futuro.

La autodeterminación para los proyectos de vida engloban un crecimiento personal de las mujeres relacionado a su trayectoria de vida y formación laboral, que reflejan una independencia y autonomía que permite solventar económicamente sus necesidades, las de sus familias y sus gustos personales, desde un rol sostenedor, que desde una mirada patriarcal, durante años fue un rol suplido por hombres. En este aspecto, se refleja un cambio de paradigma en donde se entrecruzan las construcciones sociales del género y roles, poniendo en evidencia el posicionamiento de la mujer en sociedad y la relevancia del trabajo para un proyecto de vida independiente, poniendo énfasis en la estabilidad económica para la calidad de vida. “La seguridad económica es un factor, el dinero para llevar a cabo tus planes personales en el presente y en el futuro” (Momta citada por Vernon, A, 1996, p.71). Esta seguridad económica permite asumir responsabilidades y solventar necesidades como adultas independientes participando activamente de la sociedad, apropiándose de ciertos roles, como lo es estar a cargo de manera económica de su hogar.

Incidente 3	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1	Muy bueno, a veces bien a veces mal, porque a veces hay envidia, en todos lados hay envidia, pero aquí todos somos una familia, ¿entiendes? Si tenemos un	Equidad de género Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Resolución de conflictos

		problema tenemos que solucionarlo, si no lo solucionamos el jefe nos ayuda y lo solucionamos. Primero hablamos entre compañeros sino podemos solucionarlo le decimos al jefe. A mi no me pagan lo mismo yo gano 200.000, pero gano lo mismo que alguien que trabaje las mismas horas que yo, yo trabajo 20 horas.	Paridad de género Construcción identitaria del género
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E2	A mí siempre me tratan bien, mis compañeros me respetan porque yo los respeto, la gente del local me trata bien desde que entre, así que es muy buena. ¿Te cuento que hago? En mi trabajo yo veo donde van las cosas los fideos, los duraznos, pongo y saco los	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Análisis de tareas Construcción identitaria del género

		precios, ayudo a los clientes a que encuentren los productos, me hablan yo les ayudo y después sigo trabajando. Como soy respetuosa y saludo a mí me quieren los jefes los cuatro.	
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E3	Un trato bien, un trato justo porque no hay diferencias entre hombres y mujeres, no hay nada, todos nos tratamos igual, todos hacemos las pegas igual, no hay ninguna diferencia, entre una pega es más y otra es menos, una pega para una mujer no es menos, todo es igual. ¿Y en cuanto a sueldo ganan lo mismo? si ganamos lo mismo, aunque algunos trabajan en la semana y yo trabajo el Sábado y Domingo, los	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral Equidad de género Permanencia laboral Jornadas laborales

		jóvenes que he conocido si ganan lo mismo pero se van de la pega porque se aburren, porque no les gusta trabajar los Sábados y los Domingos, pero si he conocido que hay jóvenes que siguen trabajando los Sábados y los Domingos, y los que trabajan en la semana ganan un poquitito más.	
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E4	Bien, es bueno el ambiente, no existe diferencia somos todos iguales, todos somos seres humanos.	Construcción identitaria del género Relaciones interpersonales

Memo 3

Los relatos de las mujeres en el núcleo de relaciones interpersonales reflejan que el concepto conlleva dinámicas de buen trato dentro de los espacios laborales que engloban situaciones propias de la persona, como sus habilidades sociales, y además situaciones externas propias de la empresa sobre equidad de género. Con relación a ello, se expone una bidireccionalidad entre un clima laboral saludable y una equidad de género en sus prácticas

laborales.

El término de equidad de género se refiere a la igualdad de oportunidades y condiciones garantizando los derechos humanos, en consideración, esto permite generar relaciones interpersonales en base al respeto producto de un reconocimiento como sujetos y sujetas de derecho. “La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).”(Gobierno de México, 2006)

Incidente 4	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Habilidades laborales	E1	Actitud, tú tienes que tener en la mente que vas a poder trabajar sola, no puedes decir ay no me la puedo, tú tienes que llegar y decir yo me la puedo. Para trabajar en el Santa Isabel tienes que tener confianza en ti misma.	Actitud Conciencia de sí misma y su singularidad Autoestima Construcción identitaria del género Capacitismo
Habilidades laborales	E2	La habilidad más necesaria es creer en uno mismo, la lealtad, el compromiso, el respeto, también hay que siempre venir bien vestida,	Autoestima Valores personales Competencias genéricas Relaciones

		pero el compromiso es lo más importante, ser respetuosa con la gente no solo con los jefes, también con los clientes. Aaaah y también llegar a la hora, yo siempre llego a la hora, nunca tarde. Perdón por responder tan cortito es que soy de pocas palabras.	interpersonales Conciencia de sí misma y de sus singularidades Responsabilidad Construcción identitaria del género
Habilidades laborales	E3	Que tienen que tener buena posición con el jefe, si el jefe dice una cosa tienen que hacer caso, también tienen que llegar bien a la hora, y también ser bueno con los compañeros y con los clientes y tratarlos bien, no importa si tienes que agachar un poquito el moño, porque a veces los clientes se alteran, pero tú	Autorregulación Competencias genéricas Relaciones interpersonales Conciencia de sí misma y de sus singularidades Responsabilidad Resolución de conflictos

		no puedes alterarte ni decirles nada.	
Habilidades laborales	E4	Tení' que orientarte, que te enseñen las cosas, en lo que vas a trabajar y que te sepan tratar, depende del carácter de las personas y como sean. Solo tienes que hacer el curso y ahí entras y aprendes cosas nuevas.	Aprendizaje permanente Contratación laboral Acceso al mundo del trabajo

Memo 4

En el ámbito de habilidades laborales, las experiencias de las mujeres demuestran el desarrollo de una serie de competencias genéricas necesarias para el acceso al mundo del trabajo y que se entrecruzan con las habilidades personales que permiten resolver conflictos, y desempeñar las tareas desde una mirada crítica.

Estas competencias genéricas, según Tunning (2003), involucran características que son comunes para todos los trabajos y que incluyen las competencias instrumentales, personales y sistémicas, definidas como:

Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.

Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.

Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras. (Tunning, 2003, citado por González, V González, R., 2008)

Según lo anterior, la capacidad de trabajar en equipo y el manejo de las relaciones interpersonales se complementan con el manejo de las situaciones con competencias como la adaptación. Los relatos exponen, que dentro de éstas, las competencias instrumentales, como la organización del tiempo y la responsabilidad son imprescindibles para acceder a un empleo y desde las competencias personales, el compromiso ético y los valores comprenden un área fundamental para el desarrollo de relaciones interpersonales.

Incidente 5	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	El	Hay que saber cuidar el trabajo, tener actitud, ganarse la confianza de los jefes, no pasarse para la punta, no decir garabatos. Cuando tu llegas nueva, tienes que decir hola ¿Cómo está usted?, hay que tener un buen trato, no faltarle el respeto a los	Actitud Responsabilidad Conciencia de sí misma y su singularidad Autoestima Construcción identitaria del género Relaciones interpersonales

		compañeros, siempre con una buena actitud, la responsabilidad es importante, yo llego siempre a la hora, si a mi me dicen a las 09:30 horas yo llego a las 09:20 horas, y yo salgo a las 15:00 horas porque no me pagan horas extras. Yo he visto a muchos compañeros que los echan porque no llegan a la hora o son pasados para la punta.	Competencias genéricas Equidad de género
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Yo llevo 3 años en este trabajo, y lo más importante es que te vean trabajando, que tú haces lo que el jefe te pide, no hay que andar conversando o sacando la vuelta, si tu estas en un trabajo es para trabajar, no puedes andar sacando la	Permanencia laboral Competencias genéricas Acceso laboral Capacitismo Análisis de tareas Resolución de conflictos Autoestima

		vuelta, porque si no después te dicen chaito no más. Y la presentación tú tienes que andar limpia y ordenada, si te ven cochina no po' ahí estas mal. ¿Este es tu primer trabajo? sí, es mi primer trabajo yo fui a unos cursos de la municipalidad y encontraron que yo era buena, entonces me metieron a otro curso, y ahí habían muchos niños como yo y nos empezaron a enseñar como dar vuelto, a poner precios, a trabajar, y después fueron a algunos lugares para que nosotros pudiésemos trabajar, llegamos a el Santa Isabel y nos hicieron una entrevista y al tiro quedé, yo no lo podía creer, yo sentía que no tenia capacidad, pero me	autoimagen
--	--	--	------------

		emocioné, pero para dentro, nunca lo demostré y al otro día llegue a trabajar y llevo 3 años. ¿Cuál es tu puesto laboral? Ahora en sala, pero antes vegetales, carnicería y ahora en sala, a mi me fueron cambiando de puesto porque al principio tuve un problema con una compañera de vegetales que me decía cosas feas, después vieron que era buena y me fueron subiendo hasta llegar a sala que es el mejor trabajo.	
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E3	No, tratar bien a los compañeros, no tener problemas con ellos, tratar bien al jefe. ¿Tú, que has hecho para permanecer en tu trabajo? Yo he sido responsable, soy buena con	Resolución de conflictos Competencias genéricas Relaciones interpersonales Clima laboral

		mis compañeros, lo pasamos súper bien todos no tenemos problemas.	Autoestima
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E4	El buen trato, llevarse bien con los compañeros, con los clientes, ¿Cómo te puedo decir?, hay que cuidarse de los clientes, porque algunos son mecheros, entonces hay que tener cuidado con lo que puede pasar dentro del local.	Relaciones interpersonales

Memo 5

El concepto de permanencia para las mujeres comprende un proceso bidireccional entre las personas y la empresa, poniendo en juego las competencias genéricas y las relaciones interpersonales, en torno al cumplimiento de tareas, la responsabilidad y el manejo de situaciones dentro de un ambiente laboral. Estas competencias genéricas son parte de las exigencias del mercado laboral, pero también son competencias que las sujetas tienen desarrolladas y por las cuales son consideradas como un aporte dentro de la empresa, reflejando que la permanencia recae en las exigencias del mercado y también en la decisión de las mujeres de continuar dentro de ese entorno que valora su desempeño.

En este sentido, el trabajo es un eje fundamental para el crecimiento personal y permite

afianzar la imagen de sí mismas, reformulando su autoestima y mejorando su autodeterminación en la vida. Mantener un trabajo remunerado les permite tomar decisiones para su vida que involucren suplir gustos personales y necesidades básicas, determinando cómo y en qué gastar su dinero mejorando así el valor que tienen de sí mismas gracias a la posibilidad de mantener una vida independiente.

Incidente 6	Entrevistada	Código in vivo	Categorización
Desempeño laboral	E1	Bien yo creo, bueno más o menos, porque yo a veces soy muy pegada a la jefa J. y cuando ella no esta yo no me la puedo, si no esta ella yo no hago el trabajo sola, pero ahora yo digo no po si no esta ella yo me la puedo sola. A mi siempre me evalúan, y una vez Don E.R. me hizo llorar porque me encontró súper bien, me dijo que yo siempre andaba ordenada, bien presentada, porque soy responsable, cariñosa. A mi me gusta	Actitud Conciencia de sí mismas Construcción identitaria del género Percepción social Exigencia laboral Competencias genéricas Trascendencia del trabajo Proyecto de vida

		mucho estar trabajando porque gano mi dinero, me compro mis cosas, mis remedios, libros, zapatillas, mis lujos y maquillajes. Si no estuviese trabajando estaría estudiando kinesiología, el otro año voy a estudiar y también trabajar.	
Desempeño laboral	E2	Yo me pondría nota bien, me faltaría un poco más pero bien, soy buena trabajadora, aunque tenga discapacidad, ¿Tú sientes que el trato es el mismo para una persona con y sin discapacidad? Sí, a todos nos retan, nos evalúan, tenemos reuniones, es igual, porque todos somos trabajadores, aunque a mí me falte o me cueste	Autoimagen autoestima Representaciones sociales de la discapacidad Equidad de género Capacitismo Actitud

		hacer algunas cosas, porque soy media tonta de la cabeza. ¿Qué sientes que es lo que te falta? me falta crearme el cuento, porque yo a veces siento que no tengo capacidad, algunos días no más me lo creo, pero mira del 1 al 100 yo creo que estoy en un 50, la mitad, me siento capaz pero no tanto. Yo siempre me siento rara porque nunca había trabajado y todos ya han trabajado entonces yo siento que los que no tienen discapacidad pueden más, pero yo después me digo no po' todos podemos. Te digo algo, mi entrevista de trabajo fue parecido a esto, me preguntaron cuáles eran mis habilidades, también me dijeron que iba a hacer y	
--	--	--	--

		mi horario, me hacían hartas preguntas.	
Desempeño laboral	E3	Bien, porque siempre llego a la hora, siempre hago las cosas. ¿Cuáles son tus tareas específicas en tu trabajo? mis tareas son reponer cosas, repongo a veces aceite, azúcar, lo que falta más, estoy atenta a los llamados, atiendo a los clientes, abro los endulzantes, porque están con llave por los robos, también perfumería está con llave, y lo que me piden los clientes yo se los paso y les digo que no soy cajera, porque las cajeras cobran yo no, y les digo a donde están las cajas. Kasandra ¿Cuál es tu horario? De 10:00 de la mañana hasta	Responsabilidad Competencias genéricas Análisis de tareas Jornada laboral

		las 21:00, pero antes trabajaba normal entraba a las 08:00 de la mañana y salía a las 19:00 horas, cuando no estaba la crisis social ni nada, y antes entraba como a las 11:30 de la mañana y salía a las 22:30 horas, ese era mi horario normal, pero me tocaba un día de mañana otro de tarde y así.	
Desempeño laboral	E4	Bien, soy la más rápida, para hacer todas las cosas. Algunas del servicio al cliente me dicen que postule para encargada, porque siempre doy la cara para los clientes. ¿Cuál es tu puesto de trabajo? Vendedor y reponedor, y yo soy multifuncional hago de todo bodeguera, ayudo en la	Autoconcepto Análisis de tareas

		pastelería con las tortas, depende lo que me mande a hacer, a veces ayudo en otras secciones.	
--	--	--	--

Memo 6

Existe un consenso implícito en relación al desempeño laboral, que comprende construcciones personales de autoestima, autoimagen y autoconcepto, en los cuales se expresa la imagen, el concepto y el valor que se entregan ellas como trabajadoras frente a las situaciones laborales y en donde exponen y contrastan su forma de trabajar con las tareas que exige su puesto de trabajo, auto evaluándose en son de sus capacidades.

Desde los relatos de las propias personas, el enfoque capacitista del mercado impregnado en el discurso de las sujetas y que interfiere con la imagen de sí mismas. Dado que el capacitismo es un concepto que enfrentan las personas con discapacidad y alude a la discriminación y prejuicios sociales a los que se ven expuestos. Este concepto está inmerso la identidad de las persona con discapacidad y fomenta la vulneración en ambientes sociales tras proponer una imagen de la discapacidad fuera de una norma establecida, “aceptar que la discapacidad es una experiencia normal en la vida, esto es difícil ya que va en contra de lo establecido por los entornos capacitistas. Para el entorno, comunicar una discapacidad equivale a admitir una debilidad y mostrarse vulnerable.” (Brow 2020 citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.14).

Estas construcciones sociales capacitistas permean la imagen de sí mismas y el valor que se entregan, y formulan constantes situaciones en las cuales deben demostrar a ellas y al

contexto sus aptitudes, poniendo en tela de juicio el error, castigándose permanentemente por las barreras del entorno.

4.1.2 Categorización

4.1.2.1 Codificación abierta

A continuación se presenta la codificación abierta del marco investigativo, la cual nos permite organizar los conceptos iniciales de los relatos, y ordenarlos en categorías, identificando sus propiedades.

Incidente 1	Entrevistada	Categorización	Categoría
Experiencia laboral	E1 E2 E3	Proceso de contratación	El proceso de contratación es parte de un proceso de selección y reclutamiento del personal en donde las empresas buscan responder a las exigencias del mercado a través del desarrollo de productos y servicios de calidad. Desde ahí, cada empresa cuenta con procesos diferentes que conllevan responder a los objetivos de un puesto determinado mediante la

			búsqueda de colaboradores competentes para el cargo. Entre ellos se encuentra en primer lugar, una redacción de anuncios de trabajo, análisis y recopilación de postulantes, ejecución de entrevistas y por último una situación de contratación. En este sentido, en la actualidad las empresas manejan una gestión del personal basado en competencias que se complementa con otros subsistemas dentro de la misma empresa, tales como “la planificación de personal, el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo y planes de carrera, remuneración, higiene y seguridad del empleado y la
--	--	--	--

			Auditoría y sistemas de información.” (López, R. 2010, p. 130) lo que permite considerar al personal más competente para el cargo “teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación” (López, R. 2010, p. 130).
Experiencia laboral	E1 E2 E3 E4	Acceso laboral	El concepto de acceso por sí solo hace referencia a la posibilidad de entrada a un lugar, situación u otro, en relación a ello, el acceso laboral se refiere a la posibilidad de entrar y participar de un puesto de trabajo. En ámbitos de inclusión, el acceso laboral conlleva la sistematización de un proceso en igualdad de condiciones y oportunidades y promueve

			la participación de personas en situación de discapacidad en ambientes de trabajo.
Experiencia laboral	E1 E2 E3	Análisis de tareas	El análisis de tareas comprende buscar elementos implícitos y explícitos de una tarea desglosando el paso a paso de ésta. “Abarca un conjunto de técnicas y estrategias para desglosar todos los componentes de una tarea (como unidad de análisis) o problema con el objetivo de especificarlos, reconocerlos y controlarlos mejor” (Domingo,J. Domingo, L. 2015, p.168). En este sentido, el análisis de tareas es una estrategia que permite la comprensión de

			procesos complejos acreditando un desempeño profesional, analizando situaciones de problemas y resolviéndolas.
Experiencia laboral	E1	Permanencia laboral	El concepto de permanencia , por sí solo, hace referencia a la duración, constancia y estabilidad de una situación, lugar o persona. La permanencia laboral, por su parte, se refiere a la duración, constancia y estabilidad por parte de las personas en relación a una situación de trabajo.
Experiencia laboral	E1 E2 E4	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017,

			p.1) Existen diversas habilidades para el manejo de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
Experiencia laboral	E1	Construcción	La construcción de

		identitaria del género	identidad de género es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y socioculturales, donde la identidad selecciona diferentes estereotipos dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012). La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social.
--	--	------------------------	---

			Toledo menciona que “la construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria, es decir, una continuidad que permite afirmar que alguien a través del tiempo mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación
--	--	--	--

			social determinada.
Experiencia laboral	E2	Resolución de conflictos	La resolución de conflictos se encuentran dentro de las competencias genéricas, siendo un eje fundamental para mantener relaciones interpersonales saludables dentro de un equipo de trabajo y de esta manera colabora significativamente con el ambiente laboral y la permanencia de las personas en él. Valladares lo denomina como solución de problemas, es decir, “recolecta, organiza y analiza la información que resuelve el problema; Aplica alternativas de solución de problemas; y resuelve problemas interpersonales.” (Valladares, 2015). La

			resolución de conflictos adecuada resulta indispensable para el proceso vivenciado en el mundo del trabajo y se relaciona directamente con la comunicación y el desarrollo personal.
Experiencia laboral	E2	Competencias Genéricas	Las competencias genéricas son todas aquellas habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y recursos de una persona que le permite desenvolverse de manera adecuada en un entorno laboral. Valladares define las competencias genéricas como competencias que “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de

			producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros.” (Valladares, 2015). Dichas competencias son parte de los procesos laborales de las personas, las cuales deben estar presentes en la formación laboral, en el acceso al mundo del trabajo y en la permanencia.
Experiencia laboral	E3	Formación laboral	La Formación Laboral es un proceso de transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica

			social, relacionado con el mundo del trabajo. Esta formación se puede llevar a cabo a través de centros de educación especial con talleres laborales, escuelas regulares con Proyecto de Integración Escolar (PIE), Proyecto Dual en la educación regular, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales y Centros de Capacitación laboral.
Experiencia laboral	E1	Empleabilidad	La empleabilidad “es entendida como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que revela los recursos del trabajador y su capacidad de utilizarlos en su trabajo”.

		(Casalli et al., 1997 citado por Rentería-Pérez, Erico, & Malvezzi, Sigmar 2008, p. 320). Por lo tanto, es la capacidad de adaptar nuestras circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral. De forma general la empleabilidad “ofrece referencias para explicar la movilidad entre empleo y desempleo, como criterio y práctica de selección, de continuidad y de despido del trabajo; así como instrumento de Gestión de Recursos Humanos” (Rentería-Pérez, Erico, & Malvezzi, Sigmar 2008, p.
--	--	---

			320).
Experiencia laboral	E2	Ocupabilidad	La ocupabilidad se define como la facilidad con la que se encuentra una persona a ocupar un puesto de trabajo específico en el entorno laboral con el cual se encuentra relacionado. La ocupabilidad a diferencia de la empleabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción laboral dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, es decir, se relaciona en mayor medida con el puesto de trabajo y las empresas, que con las características personales. Por tanto, “se refiere al grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la

			ocupación laboral en una coyuntura dada” (Marín Sánchez, Manuel, & Pérez Astiárraga, Amalia, & Troyano Rodríguez, Yolanda (2002, p. 116). Que de igual forma depende de la contratabilidad y empleabilidad, es decir, se encuentran relacionados uno con otro.
--	--	--	---

Incidente 2	Entrevistada	Categorización	Categoría
Trabajo en la actualidad	E1	Representaciones sociales de la discapacidad	Las representaciones sociales hacen referencia a los conjuntos de significados de situaciones sociales o grupos de personas que comprenden características similares. En ese sentido Jodelet (1988) las explica que “las

			representaciones sociales se presentan bajo formas variadas, más o menos complejas. Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos”.(Jodelet, D., 1988, p.472). Y además, representaciones que surgen de las interacciones sociales dinámicas en un contexto determinado
--	--	--	--

			(Moscovici,S. 1988). En este sentido, al hablar sobre representaciones sociales de la discapacidad hablamos de un conjunto de significados que otorgamos a la discapacidad en son de características otorgadas por un orden social establecido, que determina la imagen social de la discapacidad.
Trabajo en la actualidad	E1 E4	Capacitismo	El capacitismo es una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en relación a las capacidades de un cuerpo socialmente inaceptado, que por concecuencia de condiciones físicas o psíquicas queda fuera de

			una norma establecida. Según Campbell (2001) el capacitismo es “Una red de creencias, procesos y prácticas que produce un tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y plenamente humano. La discapacidad se presenta entonces como un estado disminuido del ser humano.” (Campbell 2001, 44 en Brown, 2020a, citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.4).
Trabajo en la actualidad	E1	Autoestima	La autoestima hace referencia al valor que otorgamos a nosotros mismos como resultado de las experiencias que vivimos como seres

			humanos, en este sentido la autoestima es considerada como una actitud, arraigado a lo más interno de la persona “una actitud hacia uno mismo (...) nos referimos a la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo”(Roa, A. 2013, p. 242).
Trabajo en la actualidad	E1 E2 E3	Autodeterminación	La autodeterminación hace referencia a la posibilidad de decisión de las personas, “es un proceso por el que las personas van adquiriendo habilidades y desarrollando las actitudes necesarias que les van a permitir ser responsables en mayor medida de lo que sucede en sus vidas”. (Rojas, S.

			2004, p7)
Trabajo en la actualidad	El	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017, p.1) Existen diversas habilidades para el manejo de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales

			son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
Trabajo en la actualidad	E1	Conciencia de sí misma y de su singularidad	La conciencia de sí misma comprende un proceso de crecimiento personal que se vive durante toda la vida. Este crecimiento, abarca un autonocimiento desde el ámbito personal, emocional, físico y espiritual en el cual las sujetas van evolucionando, siendo conscientes del entorno y de sí mismas, de sus capacidades, desafíos e individualidades. Este autoconocimiento involucra una percepción

			de su propio cuerpo y les permite crecer e involucrarse en relación a su propia imagen. “Mi cuerpo, no era mi enemigo sino que me ofrecía un abanico de posibilidades que, una vez en marcha, me invitaban una vez más a disfrutar, a existir en el presente” (Busquets, 2020, p. 171) En este sentido, el cuerpo y sus singularidades les permite posicionar su forma de ser y estar en el mundo como una sujeta única.
Trabajo en la actualidad	E1 E2 E3 E4	Construcción identitaria del género	La construcción de identidad de género es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y

			socioculturales, donde la identidad selecciona diferentes estereotipos dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012). La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social. Toledo menciona que "la construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria,
--	--	--	---

			es decir, una continuidad que permite afirmar que alguien a través del tiempo mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación social determinada.
Trabajo en la actualidad	E2 E3 E4	Participación social y roles.	El modelo multidimensional del

			funcionamiento humano (AAIDD, 2010) visualiza a las personas principalmente desde cinco dimensiones que comprenden, a grandes rasgos, sus habilidades intelectuales, conductas adaptativas, salud, participación, interacción y roles sociales, y el contexto. En este sentido la dimensión de participación social, interacción y roles sociales, indica principalmente la relevancia de las interacciones de los sujetos/as y su implicancia en situaciones sociales para el desarrollo de su calidad de vida como sujetos y sujetas de
--	--	--	---

			derecho.
Trabajo en la actualidad	E2 E3	Aprendizajes permanente	El trabajo es una actividad que permite a las personas contribuir a la sociedad y crecer en el proceso. Es por ello, que se entiende “como una necesidad existencial de los seres humanos; acción creadora, actividad y espacio de aprendizaje permanente que permite al sujeto, indistintamente de su diversidad funcional, entregar sus contribuciones a la sociedad y a su vez, retribuirse justa y razonablemente de ellas, conforme al empeño puesto y a los tiempos dedicados” (Ministerio de educación, p.16, 2013)
Trabajo en la	E2 E3	Crecimiento	Crecimiento o desarrollo

actualidad		personal	personal, involucra actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales, considerando las fortalezas y desafíos, así también aspectos potenciales que permite mejorar la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños, aspiraciones y metas tanto a mediano como a largo plazo. El crecimiento personal se encuentra relacionado con el aprendizaje a lo largo de la vida “el aprendizaje formativo parte de la concepción materialista dialéctica del mundo, del hombre y de su desarrollo y de la teoría histórico cultural como fundamento psicológico de la relación
------------	--	----------	---

			entre la educación y el desarrollo psíquico, como base fisiológica del aprendizaje, como comprensión de los procesos de aprendizaje y desarrollo humano” (Bermúdez, 2001, p. 214). Es así que el crecimiento personal, es un proceso que se vivencia a lo largo de la vida, en las diferentes etapas y por medio del aprendizaje se va desarrollando.
Trabajo en la actualidad	E4	Acceso laboral	El concepto de acceso por sí solo hace referencia a la posibilidad de entrada a un lugar, situación u otro, en relación a ello, el acceso laboral se refiere a la posibilidad de entrar y participar de un puesto de

			trabajo. En ámbitos de inclusión, el acceso laboral conlleva la sistematización de un proceso en igualdad de condiciones y oportunidades y promueve la participación de personas en situación de discapacidad en ambientes de trabajo.
Trabajo en la actualidad	E4	Permanencia laboral	El concepto de permanencia , por sí solo, hace referencia a la duración, constancia y estabilidad de una situación, lugar o persona. La permanencia laboral, por su parte, se refiere a la duración, constancia y estabilidad por parte de las personas en relación a una situación de trabajo.
Trabajo en la	E4	Proyecto de vida	Tener la posibilidad de

actualidad			participar de ambientes laborales permite a las personas generar una proyección a futuro que involucre metas personales, y que se denomina como proyecto de vida. En este aspecto, proyectar metas a futuro comprende una autodeterminación en la vida y contribuye al crecimiento de los sujetos y sujetas, reconociendo su participación en sociedad, valorando sus intereses personales. En relación a ellos, el Proyecto de Vida refleja la necesidad de aprender, “de saber acceder, participar, interactuar, desempeñar roles valorados socialmente y ejercer la
------------	--	--	--

			autodeterminación (autopromoción – toma de decisiones- – autoconciencia); haciendo valer intereses y expectativas frente a las oportunidades” (Ministerio de educación, 2013, p.22)
--	--	--	---

Incidente 3	Entrevistada	Categorización	Categoría
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1 E3	Equidad de género	La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno de ellos o ellas, y que de esta forma permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas. Este concepto surge de la

			necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, que se encuentre orientado a las múltiples diferencias que se intersectan pero sin dejar fuera las singularidades, “la equidad de género como noción comprehensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual
--	--	--	---

			participación de los beneficios entre hombres y mujeres.” (Lampert,2014, p. 2) La equidad de género se refleja en la equidad de salario, es decir, que tanto a un hombre como a una mujer se les remunera lo mismo por un trabajo en específico, así también existe equidad en el trato, en las funciones, condiciones laborales, entre otras.
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1 E2 E3	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017, p.1) Existen diversas habilidades para el manejo

			de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
Relaciones interpersonales con	E1	Resolución de conflictos	La resolución de conflictos se encuentran

perspectiva de género			dentro de las competencias genéricas, siendo un eje fundamental para mantener relaciones interpersonales saludables dentro de un equipo de trabajo y de esta manera colabora significativamente con el ambiente laboral y la permanencia de las personas en él. Valladares lo denomina como solución de problemas, es decir, “recolecta, organiza y analiza la información que resuelve el problema; Aplica alternativas de solución de problemas; y resuelve problemas interpersonales.” (Valladares, 2015). La resolución de conflictos adecuada resulta indispensable para el
-----------------------	--	--	--

			proceso vivenciado en el mundo del trabajo y se relaciona directamente con la comunicación y el desarrollo personal.
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1	Paridad de género	La paridad de género es entendida como una participación equilibrada e igualitaria entre hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida, tanto político, económico y sociales, lo que constituye un término destacado para la igualdad entre los géneros y por consiguiente en un indicador de la calidad democrática de los diferentes países. Respecto a esta materia en el último tiempo se han

			producido avances en países de América Latina y el Caribe, pero tal como lo menciona Garretón en su artículo sobre esta temática, “es innegable que en el último tiempo se han producido en diversas partes importantes avances en la materia, tanto en los hechos como en las legislaciones. Sin embargo, el avance definitivo no se producirá hasta que no se genere legislativa y constitucionalmente la paridad de género respecto de los altos cargos públicos y los diversos puestos de trabajo” (Garretón, 2007, p.2).
Relaciones interpersonales con	E1 E2 E4	Construcción identitaria del	La construcción de identidad de género es un

perspectiva de género		género	proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y socioculturales, donde la identidad selecciona diferentes estereotipos dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012). La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social. Toledo menciona que “la
-----------------------	--	--------	---

			construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria, es decir, una continuidad que permite afirmar que alguien a través del tiempo mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación social determinada.
--	--	--	--

Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E2	Análisis de tareas	El análisis de tareas comprende buscar elementos implícitos y explícitos de una tarea desglosando el paso a paso de ésta. “Abarca un conjunto de técnicas y estrategias para desglosar todos los componentes de una tarea (como unidad de análisis) o problema con el objetivo de especificarlos, reconocerlos y controlarlos mejor” (Domingo,J. Domingo, L. 2015, p.168). En este sentido, el análisis de tareas es una estrategia que permite la comprensión de procesos complejos acreditando un desempeño profesional, analizando situaciones de problemas y
---	----	--------------------	---

			resolviéndolas.
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E3	Permanencia laboral	El concepto de permanencia , por sí solo, hace referencia a la duración, constancia y estabilidad de una situación, lugar o persona. La permanencia laboral, por su parte, se refiere a la duración, constancia y estabilidad por parte de las personas en relación a una situación de trabajo.
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E3	Jornada laboral	La jornada de trabajo, jornada laboral o tiempo de trabajo, hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo

			trabajado, este varía de país en país. En el caso de Chile “la Constitución, reconoce y garantiza a toda persona una vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo, el empleo, el descanso, el ocio y la salud (en definitiva los medios para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar)” (Monesterolo, 2017). Los empleados, trabajadores o colaboradores de una empresa se encargan de desempeñar todas sus actividades asignadas. Y sin importar su horario, el salario o sueldo de cualquier empleado, consiste en la suma y el pago de las horas
--	--	--	---

			trabajadas.
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E4	Relaciones interpersonales en el mundo laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017, p.1) Existen diversas habilidades para el manejo de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales

			son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
--	--	--	--

Incidente 4	Entrevistada	Categorización	Categoría
Habilidades laborales	E1	Actitud	La actitud es el comportamiento que emplea una persona frente a la vida. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar frente a diversas situaciones. Por ello es importante capacitar a las personas en el manejo constructivo de sus conflictos, y la relación entre las actitudes y los

			comportamientos se convierte en un eje clave. Actitud es “una respuesta implícita, generadora de impulsos, considerada socialmente significativa en la sociedad del individuo” (Laca, 2005, p. 119) Por tanto, la actitud es la respuesta frente a una situación estimuladora.
Habilidades laborales	E1 E2 E3	Conciencia de sí misma y su singularidad	La conciencia de sí misma comprende un proceso de crecimiento personal que se vive durante toda la vida. Este crecimiento, abarca un autonocimiento desde el ámbito personal, emocional, físico y espiritual en el cual las sujetas van evolucionando, siendo conscientes del entorno y de sí mismas, de

			sus capacidades, desafíos e individualidades. Este autoconocimiento involucra una percepción de su propio cuerpo y les permite crecer e involucrarse en relación a su propia imagen. “Mi cuerpo, no era mi enemigo sino que me ofrecía un abanico de posibilidades que, una vez en marcha, me invitaban una vez más a disfrutar, a existir en el presente” (Busquets, 2020, p. 171) En este sentido, el cuerpo y sus singularidades les permite posicionar su forma de ser y estar en el mundo como una sujeta única.
Habilidades laborales	E1 E2	Autoestima	La autoestima hace referencia al valor que

			otorgamos a nosotros mismos como resultado de las experiencias que vivimos como seres humanos, en este sentido la autoestima es considerada como una actitud, arraigado a lo más interno de la persona “una actitud hacia uno mismo (...) nos referimos a la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo”(Roa, A. 2013, p. 242).
Habilidades laborales	E1 E2	Construcción identitaria del género	La construcción de identidad de género es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y socioculturales, donde la identidad selecciona diferentes estereotipos

		dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012). La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social. Toledo menciona que "la construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria, es decir, una continuidad que permite afirmar que alguien a través del tiempo
--	--	--

			mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación social determinada.
Habilidades laborales	E1	Capacitismo	El capacitismo es una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en relación a las capacidades de un

			cuerpo socialmente inaceptado, que por consecuencia de condiciones físicas o psíquicas queda fuera de una norma establecida. Según Campbell (2001) el capacitismo es “Una red de creencias, procesos y prácticas que produce un tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y plenamente humano. La discapacidad se presenta entonces como un estado disminuido del ser humano.”(Campbell 2001, 44 en Brown, 2020a, citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.4).
Habilidades	E2	Valores	Los valores personales son

laborales		personales	las cosas que son importantes para nosotros, las características y comportamientos que guían nuestras decisiones. Estos se encuentran relacionados con el ámbito de la ética. Tal como lo menciona Negrete, el desarrollo humano es un proceso de descubrimiento, crecimiento, humanización, conquista de la libertad; que representa el esfuerzo de hombres y mujeres por conquistarse a sí mismos y tener un lugar en el mundo en el cual están involucrados los valores personales. “Los valores se manifiestan en actitudes y grandes habilidades de aplicación múltiple que en conjunto son las que
-----------	--	------------	---

			permiten lograr las capacidades y competencias requeridas” (Negrete, 2002). Por tanto, los valores son el conjunto de normas de convivencia los cuales son válidos en un tiempo y época determinada.
Habilidades laborales	E2 E3	Competencias genéricas	Las competencias genéricas son todas aquellas habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y recursos de una persona que le permite desenvolverse de manera adecuada en un entorno laboral. Valladares define las competencias genéricas como competencias que “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios

			de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros.” (Valladares, 2015). Dichas competencias son parte de los procesos laborales de las personas, las cuales deben estar presentes en la formación laboral, en el acceso al mundo del trabajo y en la permanencia.
Habilidades laborales	E2 E3	Relaciones interpersonales en el mundo laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017, p.1) Existen diversas habilidades para el manejo

			de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
Habilidades laborales	E2 E3	Responsabilidad	La responsabilidad es la capacidad de asumir las

		consecuencias de las acciones y decisiones buscando el bien propio, pero también considerando a los demás. Asimismo la responsabilidad hace referencia a la respuesta que una persona da a un llamado o solicitud de un otro. La responsabilidad es propia de las personas libres, ya que se encuentra relacionado con la posibilidad de cumplir libremente con un compromiso. Es decir, es “la necesidad de posesionarse de libertad para poder decidir y afrontar las consecuencias de éstas” (Sacco, 2009, p. 384)
--	--	---

Habilidades laborales	E3	Autorregulación emocional	La autorregulación emocional es la capacidad para experimentar emociones (positivas o negativas), así como también la habilidad para manejarlas y expresarlas. “La autorregulación emocional es la capacidad de dirigir y manejar las emociones en forma eficaz, dando lugar a la homeostasis emocional y evitando respuestas poco adecuadas en situaciones de ira, provocación o miedo (...) de manera que no obstaculice el razonamiento y permita tomar decisiones acordes con valores y normas sociales y culturales (Fox & Calkins, 2003 citado por Rodríguez, 2009, p. 25). Este proceso se
-----------------------	----	---------------------------	--

			inicia con un proceso de atención y reconocimiento de las emociones y desde ahí, razonar en torno a cuál es la mejor manera de actuar en una situación determinada.
Habilidades laborales	E3	Resolución de conflictos	La resolución de conflictos se encuentran dentro de las competencias genéricas, siendo un eje fundamental para mantener relaciones interpersonales saludables dentro de un equipo de trabajo y de esta manera colabora significativamente con el ambiente laboral y la permanencia de las personas en él. Valladares lo denomina como solución de problemas, es decir, “recolecta, organiza y analiza la información que

			resuelve el problema; Aplica alternativas de solución de problemas; y resuelve problemas interpersonales.” (Valladares, 2015). La resolución de conflictos adecuada resulta indispensable para el proceso vivenciado en el mundo del trabajo y se relaciona directamente con la comunicación y el desarrollo personal.
Habilidades laborales	E4	Aprendizaje permanente	El trabajo es una actividad que permite a las personas contribuir a la sociedad y crecer en el proceso. Es por ello, que se entiende “como una necesidad existencial de los seres humanos; acción creadora, actividad y espacio de aprendizaje

			permanente que permite al sujeto, indistintamente de su diversidad funcional, entregar sus contribuciones a la sociedad y a su vez, retribuirse justa y razonablemente de ellas, conforme al empeño puesto y a los tiempos dedicados” (Ministerio de educación, p.16, 2013)
Habilidades laborales	E4	Contratación laboral	El proceso de contratación es parte de un proceso de selección y reclutamiento del personal en donde las empresas buscan responder a las exigencias del mercado a través del desarrollo de productos y servicios de calidad. Desde ahí, cada empresa cuenta con procesos diferentes que

			conllevar responder a los objetivos de un puesto determinado mediante la búsqueda de colaboradores competentes para el cargo. Entre ellos se encuentra en primer lugar, una redacción de anuncios de trabajo, análisis y recopilación de postulantes, ejecución de entrevistas y por último una situación de contratación. En este sentido, en la actualidad las empresas manejan una gestión del personal basado en competencias que se complementa con otros subsistemas dentro de la misma empresa, tales como “la planificación de personal, el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo y planes de
--	--	--	--

			carrera, remuneración, higiene y seguridad del empleado y la Auditoría y sistemas de información.” (López, R. 2010, p. 130) lo que permite considerar al personal más competente para el cargo “teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación” (López, R. 2010, p. 130).
Habilidades laborales	E4	Acceso laboral	El concepto de acceso por sí solo hace referencia a la posibilidad de entrada a un lugar, situación u otro, en relación a ello, el acceso laboral se refiere a la posibilidad de entrar y participar de un puesto de trabajo. En ámbitos de inclusión, el acceso laboral conlleva la sistematización

			de un proceso en igualdad de condiciones y oportunidades y promueve la participación de personas en situación de discapacidad en ambientes de trabajo.
--	--	--	--

Incidente 5	Entrevistada	Categorización	Categoría
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1	Actitud	La actitud es el comportamiento que emplea una persona frente a la vida. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar frente a diversas situaciones. Por ello es importante capacitar a las personas en el manejo constructivo de sus conflictos, y la relación entre las actitudes y los

			comportamientos se convierte en un eje clave. Actitud es “una respuesta implícita, generadora de impulsos, considerada socialmente significativa en la sociedad del individuo” (Laca, 2005, p. 119) Por tanto, la actitud es la respuesta frente a una situación estimuladora.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1	Responsabilidad	La responsabilidad es la capacidad de asumir las consecuencias de las acciones y decisiones buscando el bien propio, pero también considerando a los demás. Asimismo la responsabilidad hace referencia a la respuesta que una persona da a un llamado o solicitud de un otro.

			La responsabilidad es propia de las personas libres, ya que se encuentra relacionado con la posibilidad de cumplir libremente con un compromiso. Es decir, es “la necesidad de posesionarse de libertad para poder decidir y afrontar las consecuencias de éstas” (Sacco, 2009, p. 384)
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1	Conciencia de sí misma y su singularidad	La conciencia de sí misma comprende un proceso de crecimiento personal que se vive durante toda la vida. Este crecimiento, abarca un autonocimiento desde el ámbito personal, emocional, físico y espiritual en el cual las sujetas van evolucionando,

		siendo conscientes del entorno y de sí mismas, de sus capacidades, desafíos e individualidades. Este autoconocimiento involucra una percepción de su propio cuerpo y les permite crecer e involucrarse en relación a su propia imagen. “Mi cuerpo, no era mi enemigo sino que me ofrecía un abanico de posibilidades que, una vez en marcha, me invitaban una vez más a disfrutar, a existir en el presente” (Busquets, 2020, p. 171) En este sentido, el cuerpo y sus singularidades les permite posicionar su forma de ser y estar en el mundo como una sujeta única.
--	--	--

Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1 E2 E3	Autoestima	La autoestima hace referencia al valor que otorgamos a nosotros mismos como resultado de las experiencias que vivimos como seres humanos, en este sentido la autoestima es considerada como una actitud, arraigado a lo más interno de la persona “una actitud hacia uno mismo (...) nos referimos a la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo”(Roa, A. 2013, p. 242).
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Autoimagen	La autoimagen corresponde a la representación mental de sí mismos, y se define como “la aceptación positiva, de lo que se refleja a otros,

			que está basada en la apariencia personal” (Vernieri, 2006, citado por Cifuentes, L. 2016, p.7)
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1	Construcción identitaria del género	La construcción de identidad de género es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y socioculturales, donde la identidad selecciona diferentes estereotipos dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012).

		La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social. Toledo menciona que “la construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria, es decir, una continuidad que permite afirmar que alguien a través del tiempo mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del
--	--	--

			contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación social determinada.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1 E3 E4	Relaciones interpersonales en ámbito laboral	Las relaciones interpersonales se entienden “como la manifestación que el ser humano tiene como ser social” (Ayluardo, C. 2017, p.1) Existen diversas habilidades para el manejo de relaciones interpersonales, lo que le permite a la persona garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir,

			transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En el mundo laboral, las relaciones interpersonales son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de personas, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1 E2 E3	Competencias genéricas	Las competencias genéricas son todas aquellas habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y recursos de una persona que le permite desenvolverse de manera adecuada en un entorno laboral. Valladares define las competencias genéricas

			como competencias que “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros.” (Valladares, 2015). Dichas competencias son parte de los procesos laborales de las personas, las cuales deben estar presentes en la formación laboral, en el acceso al mundo del trabajo y en la permanencia.
Permanencia laboral desde una perspectiva de	El	Equidad de género	La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres

género			las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno de ellos o ellas, y que de esta forma permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas. Este concepto surge de la necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, que se encuentre orientado a las múltiples diferencias que se intersectan pero sin dejar fuera las singularidades, “la equidad de género como noción comprehensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la
--------	--	--	--

		justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres.” (Lampert,2014, p. 2) La equidad de género se refleja en la equidad de salario, es decir, que tanto a un hombre como a una mujer se les remunera lo mismo por un trabajo en específico, así también existe equidad en el trato, en las funciones, condiciones laborales,
--	--	---

			entre otras.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Permanencia laboral	El concepto de permanencia , por sí solo, hace referencia a la duración, constancia y estabilidad de una situación, lugar o persona. La permanencia laboral, por su parte, se refiere a la duración, constancia y estabilidad por parte de las personas en relación a una situación de trabajo.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Acceso laboral	El concepto de acceso por sí solo hace referencia a la posibilidad de entrada a un lugar, situación u otro, en relación a ello, el acceso laboral se refiere a la posibilidad de entrar y participar de un puesto de trabajo. En ámbitos de inclusión, el acceso laboral

			conlleva la sistematización de un proceso en igualdad de condiciones y oportunidades y promueve la participación de personas en situación de discapacidad en ambientes de trabajo.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Capacitismo	El capacitismo es una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en relación a las capacidades de un cuerpo socialmente inaceptado, que por consecuencia de condiciones físicas o psíquicas queda fuera de una norma establecida. Según Campbell (2001) el capacitismo es una red de creencias, procesos y prácticas que produce un

			tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y plenamente humano. La discapacidad se presenta entonces como un estado disminuido del ser humano.”(Campbell 2001, 44 en Brown, 2020a, citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.4).
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Análisis de tareas	El análisis de tareas comprende buscar elementos implícitos y explícitos de una tarea desglosando el paso a paso de ésta. “Abarca un conjunto de técnicas y estrategias para desglosar todos los componentes de una tarea (como unidad de análisis) o

			problema con el objetivo de especificarlos, reconocerlos y controlarlos mejor” (Domingo,J. Domingo, L. 2015, p.168). En este sentido, el análisis de tareas es una estrategia que permite la comprensión de procesos complejos acreditando un desempeño profesional, analizando situaciones de problemas y resolviéndolas.
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2 E3	Resolución de conflictos	La resolución de conflictos se encuentran dentro de las competencias genéricas, siendo un eje fundamental para mantener relaciones interpersonales saludables dentro de un equipo de trabajo y de esta manera colabora

			significativamente con el ambiente laboral y la permanencia de las personas en él. Valladares lo denomina como solución de problemas, es decir, “recolecta, organiza y analiza la información que resuelve el problema; Aplica alternativas de solución de problemas; y resuelve problemas interpersonales.” (Valladares, 2015). La resolución de conflictos adecuada resulta indispensable para el proceso vivenciado en el mundo del trabajo y se relaciona directamente con la comunicación y el desarrollo personal.
Permanencia laboral	E3	Clima laboral	Clima laboral es el medio

desde una perspectiva de género			tanto físico como humano en el que se realiza una actividad o trabajo específico. “El clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas por los individuos acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (Reichers y Schneider, 1990 citado por Olaz, 2013, p. 7). Por tanto, el clima laboral incluye la forma en que se relacionan los empleados o trabajadores, así como también la satisfacción que presenten los mismos en su empleo.
---------------------------------	--	--	---

Incidente 6	Entrevistada	Categorización	Categoría
Desempeño laboral	E1 E2	Actitud	La actitud es el comportamiento que emplea una persona frente a la vida. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar frente a diversas situaciones. Por ello es importante capacitar a las personas en el manejo constructivo de sus conflictos, y la relación entre las actitudes y los comportamientos se convierte en un eje clave. Actitud es “una respuesta implícita, generadora de impulsos, considerada socialmente significativa en la sociedad del

			individuo” (Laca, 2005, p. 119) Por tanto, la actitud es la respuesta frente a una situación estimuladora.
Desempeño laboral	E1	Conciencia de sí misma	La conciencia de sí misma comprende un proceso de crecimiento personal que se vive durante toda la vida. Este crecimiento, abarca un autonoconimiento desde el ámbito personal, emocional, físico y espiritual en el cual las sujetas van evolucionando, siendo conscientes del entorno y de sí mismas, de sus capacidades, desafíos e individualidades. Este autoconocimiento involucra una percepción de su propio cuerpo y les

			permite crecer e involucrarse en relación a su propia imagen. “Mi cuerpo, no era mi enemigo sino que me ofrecía un abanico de posibilidades que, una vez en marcha, me invitaban una vez más a disfrutar, a existir en el presente” (Busquets, 2020, p. 171) En este sentido, el cuerpo y sus singularidades les permite posicionar su forma de ser y estar en el mundo como una sujeta única.
Desempeño laboral	E1	Construcción identitaria del género	La construcción de identidad de género es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y socioculturales, donde la

			identidad selecciona diferentes estereotipos dominantes sobre el ser hombre o mujer. "Lejos de reflejar lo social, el individuo lo apropia, lo mediatiza, lo filtra y lo retraduce, proyectándolo en otra dimensión, que corresponde a la de la subjetividad" (Ferrarotti, 1983: 51, citado por Toledo, 2012). La identidad por tanto, se construye en la relación del sujeto con su entorno y con los otros, lo que refiere a la construcción del sujeto en lo social. Toledo menciona que "la construcción identitaria implica incorporar la dimensión de trayectoria, es decir, una continuidad
--	--	--	---

			que permite afirmar que alguien a través del tiempo mantiene una igualdad consigo mismo y al mismo tiempo es diferente a otro. Además, el sujeto tiene conciencia sobre su propia existencia. Sabe que es un mismo sujeto a través del tiempo y que mantiene una coherencia a pesar de los cambios que él mismo realiza, los cambios del contexto y de los otros que lo rodean.” (Toledo, 2012). De modo que este proceso es vivenciado por el sujeto desde lo singular pero inmerso en una situación social determinada.
Desempeño laboral	E1	Exigencia laboral	La exigencia laboral es

			parte del proceso de organización del trabajo que determina el cómo se deben llevar a cabo las diferentes funciones. Por tanto son “las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral” (Noriega, 1989 citado por Flores, 2005, p. 68). Es importante mantener un equilibrio en la exigencia laboral y no sobrecargar a los trabajadores ya que esto afecta directamente la salud mental de las
--	--	--	---

			personas.
Desempeño laboral	E1 E3	Competencias genéricas	Las competencias genéricas son todas aquellas habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y recursos de una persona que le permite desenvolverse de manera adecuada en un entorno laboral. Valladares define las competencias genéricas como competencias que “se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros.”

			(Valladares, 2015). Dichas competencias son parte de los procesos laborales de las personas, las cuales deben estar presentes en la formación laboral, en el acceso al mundo del trabajo y en la permanencia.
Desempeño laboral	E1	Proyecto de vida	Tener la posibilidad de participar de ambientes laborales permite a las personas generar una proyección a futuro que involucre metas personales, y que se denomina como proyecto de vida. En este aspecto, proyectar metas a futuro comprende una autodeterminación en la vida y contribuye al crecimiento de los sujetos

			y sujetas, reconociendo su participación en sociedad, valorando sus intereses personales. En relación a ellos, el Proyecto de Vida refleja la necesidad de aprender, “de saber acceder, participar, interactuar, desempeñar roles valorados socialmente y ejercer la autodeterminación (autopromoción – toma de decisiones- – autoconciencia); haciendo valer intereses y expectativas frente a las oportunidades” (Ministerio de educación, 2013, p.22)
Desempeño laboral	E2	Autoimagen	La autoimagen corresponde a la representación mental de

			sí mismos, y se define como “la aceptación positiva, de lo que se refleja a otros, que está basada en la apariencia personal” (Vernieri, 2006, citado por Cifuentes, L. 2016, p.7)
Desempeño laboral	E2	Autoestima	La autoestima hace referencia al valor que otorgamos a nosotros mismos como resultado de las experiencias que vivimos como seres humanos, en este sentido la autoestima es considerada como una actitud, arraigado a lo más interno de la persona “una actitud hacia uno mismo (...) nos referimos a la forma habitual de pensar, amar, sentir y

			comportarse consigo mismo”(Roa, A. 2013, p. 242).
Desempeño laboral	E2	Representaciones sociales de la discapacidad	Las representaciones sociales hacen referencia a los conjuntos de significados de situaciones sociales o grupos de personas que comprenden características similares. En ese sentido Jodelet (1988) las explica que “las representaciones sociales se presentan bajo formas variadas, más o menos complejas. Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado;

			categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos”.(Jodelet, D., 1988, p.472). Y además, representaciones que surgen de las interacciones sociales dinámicas en un contexto determinado (Moscovici,S. 1988). En este sentido, al hablar sobre representaciones sociales de la discapacidad hablamos de un conjunto de significados que otorgamos a la discapacidad en son de características otorgadas
--	--	--	---

			por un orden social establecido, que determina la imagen social de la discapacidad.
Desempeño laboral	E2	Equidad de género	La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno de ellos o ellas, y que de esta forma permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas. Este concepto surge de la necesidad de construir un nuevo debate sobre la igualdad y la diferencia, que se encuentre orientado a las múltiples diferencias que se intersectan pero sin

			dejar fuera las singularidades, “la equidad de género como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres.” (Lampert,2014, p. 2) La equidad de género se
--	--	--	---

			refleja en la equidad de salario, es decir, que tanto a un hombre como a una mujer se les remunera lo mismo por un trabajo en específico, así también existe equidad en el trato, en las funciones, condiciones laborales, entre otras.
Desempeño laboral	E2	Capacitismo	El capacitismo es una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en relación a las capacidades de un cuerpo socialmente inaceptado, que por consecuencia de condiciones físicas o psíquicas queda fuera de una norma establecida. Según Campbell (2001) el capacitismo es “Una red

			de creencias, procesos y prácticas que produce un tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y plenamente humano. La discapacidad se presenta entonces como un estado disminuido del ser humano.”(Campbell 2001, 44 en Brown, 2020a, citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.4).
Desempeño laboral	E3	Responsabilidad	La responsabilidad es la capacidad de asumir las consecuencias de las acciones y decisiones buscando el bien propio, pero también considerando a los demás. Asimismo la responsabilidad hace

			referencia a la respuesta que una persona da a un llamado o solicitud de un otro. La responsabilidad es propia de las personas libres, ya que se encuentra relacionado con la posibilidad de cumplir libremente con un compromiso. Es decir, es “la necesidad de posesionarse de libertad para poder decidir y afrontar las consecuencias de éstas” (Sacco, 2009, p. 384)
Desempeño laboral	E3 E4	Análisis de tareas	El análisis de tareas comprende buscar elementos implícitos y explícitos de una tarea desglozando el paso a paso de ésta. “Abarca un

			conjunto de técnicas y estrategias para desglosar todos los componentes de una tarea (como unidad de análisis) o problema con el objetivo de especificarlos, reconocerlos y controlarlos mejor” (Domingo,J. Domingo, L. 2015, p.168). En este sentido, el análisis de tareas es una estrategia que permite la comprensión de procesos complejos acreditando un desempeño profesional, analizando situaciones de problemas y resolviéndolas.
Desempeño laboral	E3	Jornada laboral	La jornada de trabajo, jornada laboral o tiempo de trabajo, hace

			referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado, este varía de país en país. En el caso de Chile “la Constitución, reconoce y garantiza a toda persona una vida digna que asegure, entre otros derechos, el trabajo, el empleo, el descanso, el ocio y la salud (en definitiva los medios para conciliar el trabajo con la vida personal y familiar)” (Monesterolo, 2017). Los empleados, trabajadores o colaboradores de una empresa se encargan de
--	--	--	--

			desempeñar todas sus actividades asignadas. Y sin importar su horario, el salario o sueldo de cualquier empleado, consiste en la suma y el pago de las horas trabajadas.
Desempeño laboral	E4	Autoconcepto	El autoconcepto hace referencia a la percepción de nuestras habilidades y competencias en las diferentes áreas de la vida tanto físicas, académicas, sociales, personales como emocionales, y tiene relación con lo que las personas piensan de sí mismos. (Roa, A. 2013, p.244).

Memo 7

El método de comparación constante nos ha permitido codificar los antecedentes mediante

la relación de los datos y la frecuencia de éstos. En este caso se pudo evidenciar la frecuencia de conceptos y sistematizar la relación entre ellos, mediante categorías generales como acceso laboral, permanencia laboral, competencias genéricas, equidad de género, entre otros, y subcategorías como proceso de contratación, relaciones interpersonales en el ámbito laboral, paridad de género.

4.1.2.2 Codificación axial

A continuación se presenta la codificación axial de la investigación, en la cual se reúnen y relacionan los datos de forma analítica, jerarquizando la información en categorías centrales y subcategorías.

Incidente 1	Entrevista	Categoría central: Acceso laboral
Experiencia laboral	E1 E2 E3	Proceso de contratación
Experiencia laboral	E1 E2 E4	Relaciones interpersonales en el ámbito laboral
Experiencia laboral	E1	Empleabilidad
Experiencia laboral	E2	Ocupabilidad

Memo 8

El incidente 1 “experiencia laboral” tiene como categoría central “acceso laboral” puesto que engloba las subcategorías de proceso de contratación, relaciones interpersonales en el ámbito laboral, empleabilidad y ocupabilidad. El acceso laboral en las experiencias de las

sujetas de estudio refleja conceptos emergentes como la empleabilidad y ocupabilidad que enmarcan una bidireccionalidad en la posibilidad de acceder a un trabajo considerando tanto las características de las personas como las oportunidades del contexto. Por otra parte, el acceso laboral incluye un proceso de contratación que involucra una capacitación para optar a un puesto de trabajo determinado las competencias propias para éste, y se entrelazan con las relaciones interpersonales que posteriormente se generan en el ambiente laboral y que ponen en juego las competencias desarrolladas en los diversos centros de formación.

Incidente 2	Entrevista	Categoría central: Permanencia laboral
Trabajo en la actualidad	E1	Conciencia de sí misma y de su singularidad.
Trabajo en la actualidad	E2 E3 E4	Participación social y roles.
Trabajo en la actualidad	E4	Proyecto de vida

Memo 9

La categoría central del incidente 2 “trabajo en la actualidad” corresponde a permanencia laboral puesto que se refiere a la duración en el tiempo de una situación laboral y engloba conceptos como la conciencia de sí mismas, participación social, roles, y proyecto de vida. Permanecer en un trabajo permite a las personas construir una identidad en torno a la conciencia de sus aptitudes y desafíos, mejorando su autoestima y autodeterminación, gracias a la estabilidad, crecimiento personal y beneficios que entrega participar del mundo

laboral. Entre otras cosas, el trabajo posibilita a las mujeres de participar de forma activa en sociedad, cumpliendo diferentes roles que le permiten solventar gastos, ser sostenedoras de hogares, mantener sus necesidades básicas y gustos personales, lo que posibilita mantener un proyecto de vida a futuro con metas personales según sus propios intereses. En este aspecto, la permanencia laboral es un concepto fundamental para comprender las experiencias laborales de las sujetas de estudio, puesto que en sus discursos involucran el concepto y valor que se entregan a sus trayectorias laborales considerando el tiempo y sus propias habilidades para mantenerse en el trabajo.

Incidente 3	Entrevista	Categoría central: Equidad de género
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1	Paridad de género
Relaciones interpersonales con perspectiva de género	E1 E2 E4	Construcción identitaria del género

Memo 10

En el incidente 3 “relaciones interpersonales con perspectiva de género” tiene como categoría central la equidad de género, concepto que engloba las subcategorías de paridad de género y construcción identitaria del género, y que se refiere a la igualdad de derechos y deberes de hombres y mujeres, desde una perspectiva de la justicia social y la justicia cultural, reconociendo las diferencias en aspectos políticos eliminando las desigualdades sociales. En consideración a ello, la paridad de género, comprende una situación

equilibrada de representación en el ámbito político, económico y social, garantizando el acceso en igualdad de oportunidades en la toma de decisiones, y por otra parte se encuentra la construcción identitaria de género que involucra aspectos psicológicos, biológicos y sociales, en donde las personas construyen su identidad en torno a las construcciones sociales de roles de género, sus propias experiencias, trayectorias y aspectos biológicos. Estos dos elementos, paridad de género y construcción identitaria del género, constituyen elementos fundamentales de la equidad de género en base al respeto de las diferencias y la igualdad de oportunidades como un reconocimiento social desde un enfoque de derechos humanos. Estas conceptualizaciones permiten enmarcar las experiencias laborales de las mujeres que reflejan a través de sus discursos que la equidad de género y la valoración en igualdad de condiciones es un eje fundamental para desarrollar prácticas laborales saludables y relaciones interpersonales laborales en torno al respeto demostrando una bidireccionalidad entre un clima laboral saludable y una equidad de género en las prácticas laborales, desarrollando hábitos de buen trato garantizando los derechos humanos.

Incidente 4	Entrevista	Categoría central: competencias genéricas
Habilidades laborales	E1	Actitud
Habilidades laborales	E3	Resolución de conflictos
Habilidades laborales	E2 E3	Responsabilidad

Memo 11

El incidente 4 “habilidades laborales” tiene como categoría central las competencias genéricas, puesto que engloban subcategorías como resolución de conflictos, responsabilidad y actitud, conceptos que emergen de los discursos de las sujetas de estudio y que reflejan implícitamente la conciencia de las competencias genéricas en el ámbito laboral. Las competencias genéricas, engloban características fundamentales de las personas que inciden en su forma de desenvolverse en situaciones sociales en diferentes contextos, por ejemplo, en ambientes laborales, poniendo en práctica sus habilidades personales, sociales e instrumentales, demostrando su capacidad de resolución de conflictos, responsabilidad y actitud.

Estas subcategorías reflejan las competencias genéricas y permiten la comprensión de la categoría central.

Incidente 5	Entrevista	Categoría central: competencias genéricas
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E2	Análisis de tareas
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E1 E2 E3	Autoestima y autoimagen
Permanencia laboral desde una perspectiva de género	E3	Clima laboral

Memo 12

El incidente 5 “Permanencia laboral desde una perspectiva de género” tiene como categoría central las competencias genéricas, aquellos recursos propios de las personas para desenvolverse en ambiente de trabajo y engloba subcategorías como análisis de tareas, autoestima y autoimagen y el clima laboral.

Estas subcategorías, pretenden la comprensión de las competencias genéricas como parte fundamental de la permanencia laboral, poniendo énfasis en la autoestima y autoimagen que se construye en relación a la participación de ambientes laborales.

De los discursos de las sujetas, se interpreta que mantener en el tiempo un puesto de trabajo determinado trae consigo un crecimiento personal, una valoración y concepto de sí mismas en concordancia con el desarrollo de un proyecto de vida.

Finalmente, elementos como el clima laboral, explica la puesta en práctica de la categoría central, competencias genéricas, mediante las cuales las personas generan un clima laboral saludable en base al respeto y sus habilidades personales.

Incidente 6	Entrevista	Categoría central: Capacitismo
Desempeño laboral	E2	Representaciones sociales de la discapacidad
Desempeño laboral	E2 E4	Autoestima, autoimagen y autoconcepto.

Memo 13

El incidente 6 “desempeño laboral” tiene como categoría central el concepto de capacitismo el cual se refleja en las experiencias de las sujetas de estudio, y se demuestra como parte de sus discursos y construcciones sociales, desde ahí se enmarcan subcategorías como las representaciones sociales de la discapacidad que involucran el concepto de capacitismo y que forman parte de la construcción identitaria de las mujeres con discapacidad, y de la representación de su cuerpo.

Este concepto además, se involucra en la formulación y reformulación constante de la autoestima, autoimagen y autoconcepto de las sujetas y dispone la forma de ser y estar en el mundo desde el enfoque capacitista. En este sentido, la valoración que se otorgan a sí mismas, el concepto y la imagen se desprende de su desempeño laboral, enjuiciando sus acciones en son de una perspectiva capacitista.

Por lo demás, se refleja que el mercado laboral elabora puestos de trabajos desde un enfoque capacitista y evaluador.

4.1.2.3 Codificación Selectiva

La codificación selectiva comprende el proceso de esquematización conceptual en donde se entrecruzan las conceptualizaciones, categorizando según categorías centrales en cada incidente y subcategorías según corresponda dilucidando los componentes de la información (Campo-Redondo y Labarca, 2009).

Categoría central: acceso laboral

Subcategorías: Proceso de contratación, relaciones interpersonales en el ámbito laboral,

empleabilidad, ocupabilidad.
Categoría central: Permanencia laboral
Subcategorías: Conciencia de sí misma y de su singularidad, participación social y roles, proyecto de vida.
Categoría central: Equidad de género
Subcategorías: Paridad de género, construcción identitaria del género.
Categoría central: Competencias genéricas
Subcategorías: Actitud, resolución de conflictos, responsabilidad.
Categoría central: Competencias genéricas
Subcategorías: Análisis de tareas, autoestima y autoimagen, clima laboral.
Categoría central: Capacitismo
Subcategorías: Representaciones sociales de la discapacidad, autoestima, autoimagen y autoconcepto.

Diagrama 1: Construcción de la primera categoría central y subcategorías.

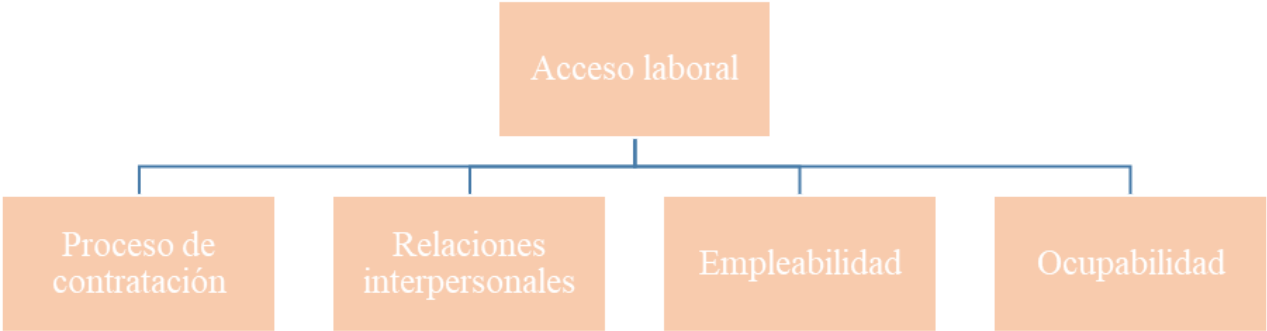


Diagrama 2: Construcción de la segunda categoría central y las subcategorías.

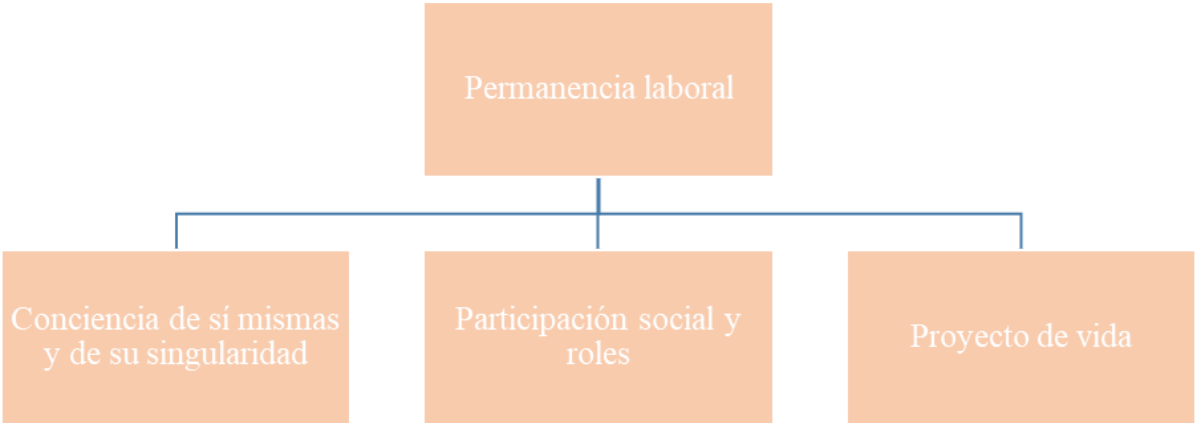


Diagrama 3: Construcción de la tercera categoría central y subcategorías.

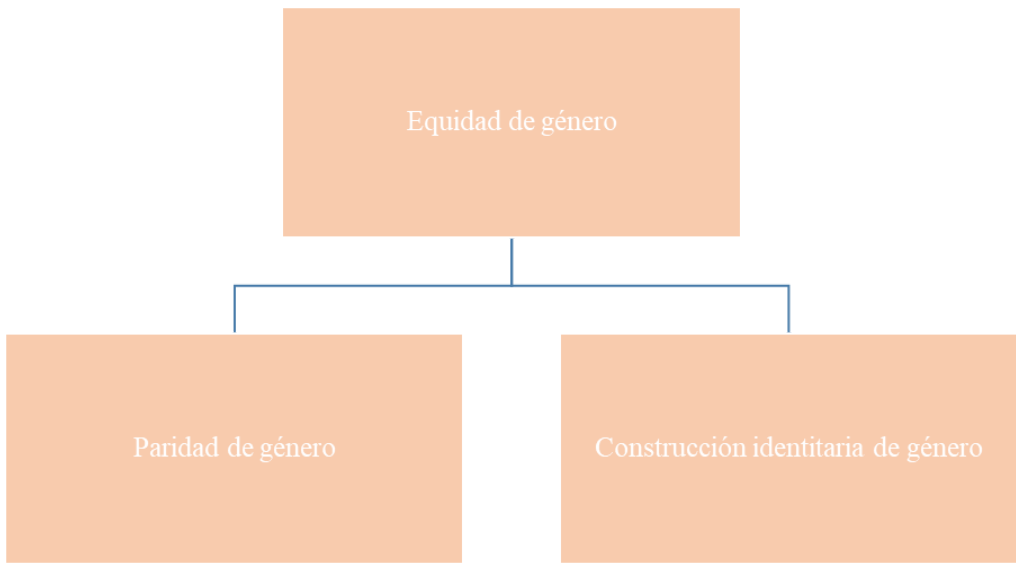


Diagrama 4: Construcción de la cuarta categoría central y subcategorías.

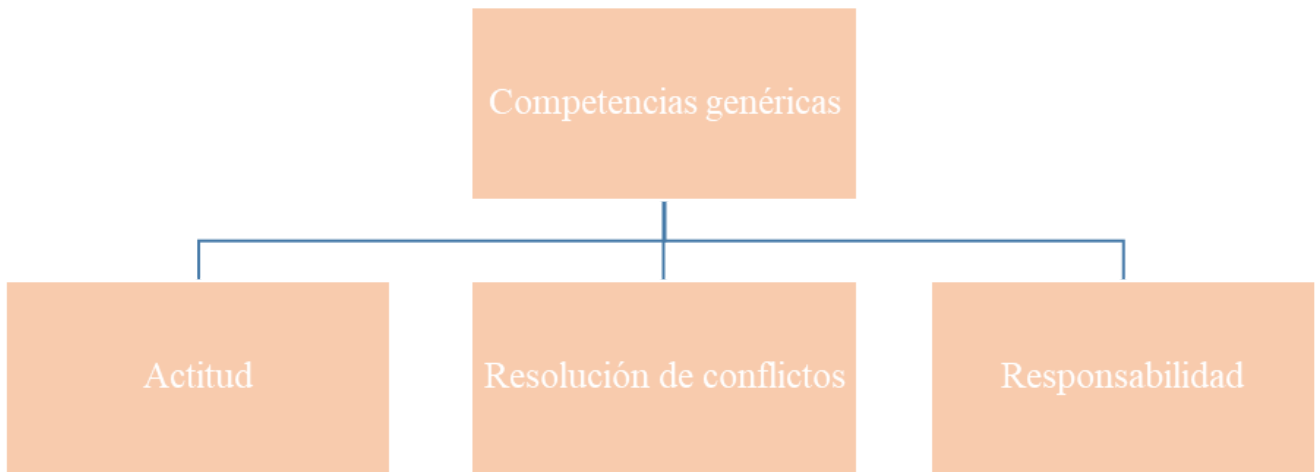


Diagrama 5: Construcción de la quinta categoría central y subcategorías.

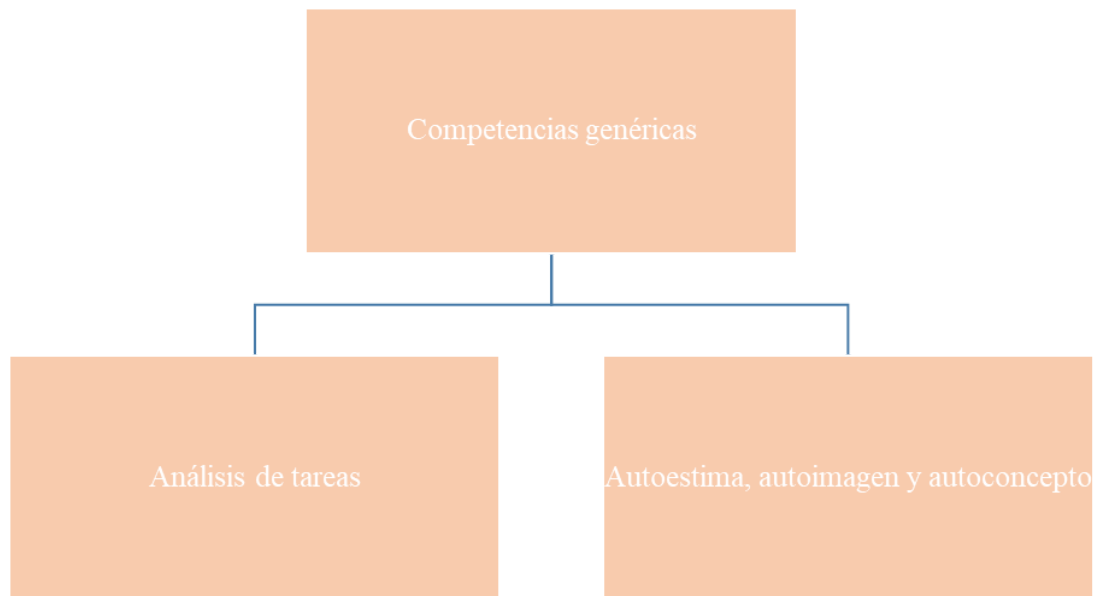


Diagrama 6: Construcción de la sexta categoría central y subcategorías.

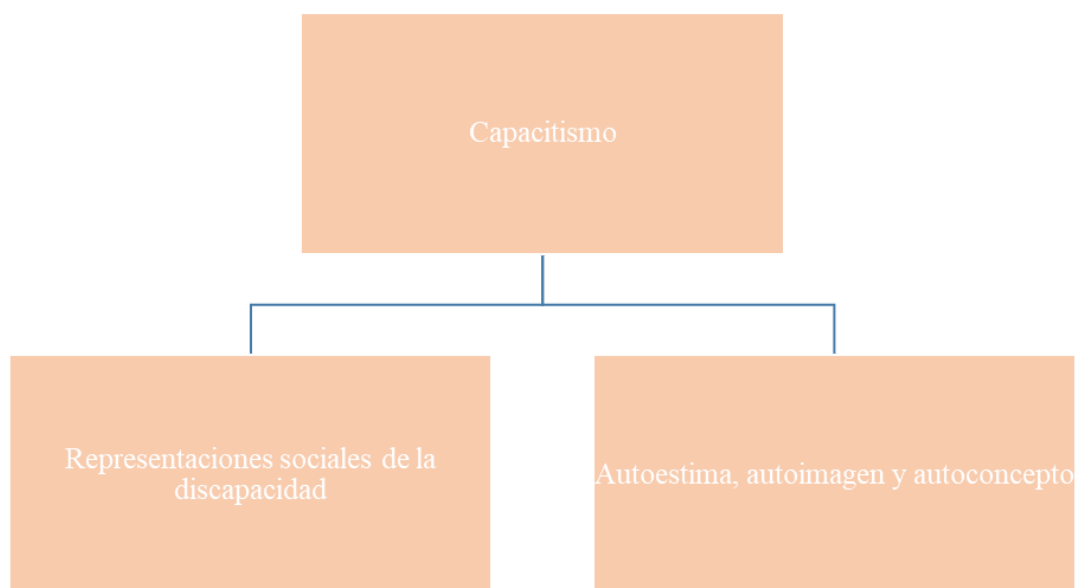
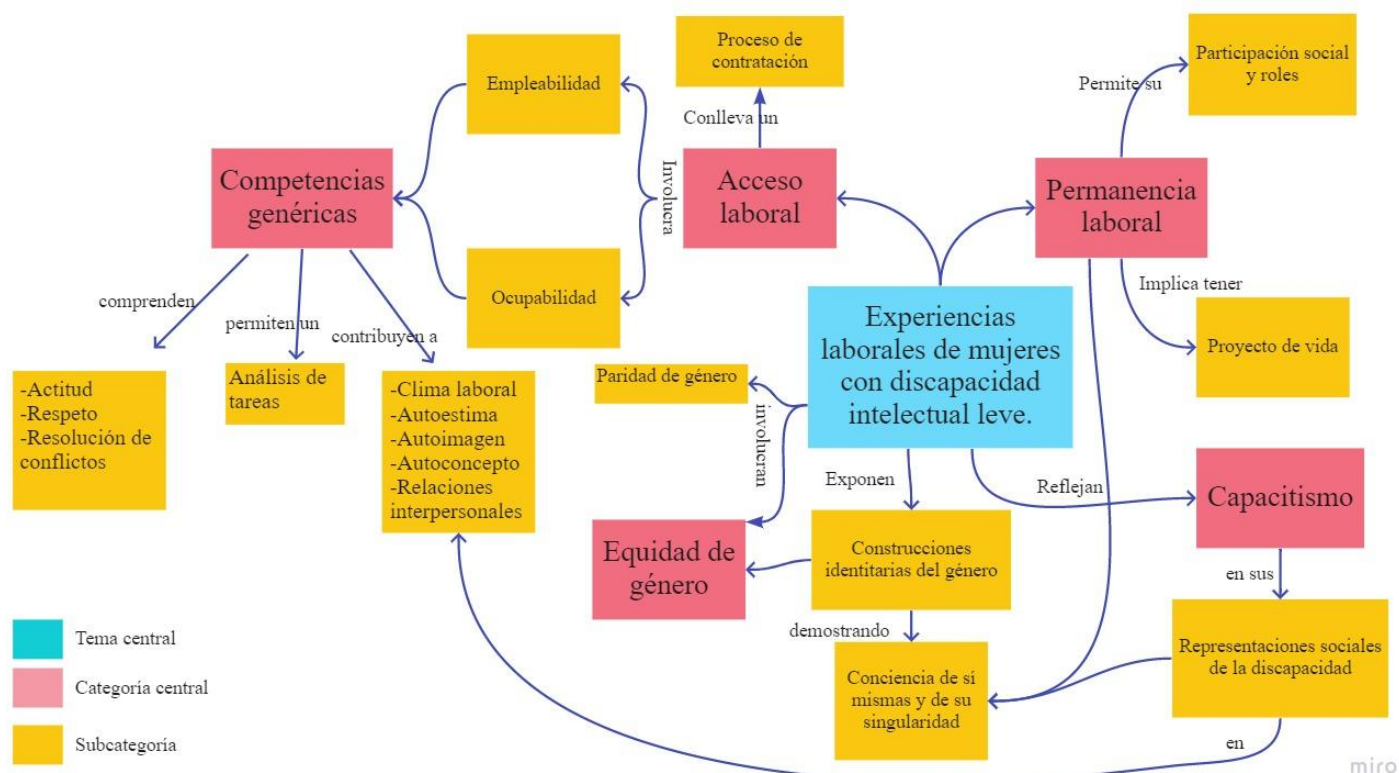


Diagrama 7: Relaciones entre las categorías centrales y las subcategorías.

4.1.3 Discusión: Desarrollo de la Teoría Sustantiva

El análisis se llevará a cabo, siguiendo la línea de Glaser y Strauss, describiendo los relatos de las mujeres, integrando las relaciones del contexto con las experiencias laborales de las sujetas de estudio, construyendo una interpretación basándose en los datos entregados, creando propuestas teóricas referentes a la investigación.

Según la interpretación de los relatos y la problematización, surge el tema central “experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve”, conceptualización desde la que emergen categorías y subcategorías que tras el análisis permiten comprender los elementos e implicancias del trabajo en la vida de las mujeres en relación con las competencias genéricas desde una perspectiva de género.

La interpretación se inicia con la comprensión del concepto de acceso laboral, el cual surge de los relatos de las sujetas y comprende un proceso de contratación, que involucra una

capacitación inicial entorno a competencias *“Mira primero hicimos un curso, y no había ninguna pega para mí, y ese curso era para conseguir la pega para que fuéramos reponedores”* (Entrevistada 3). En relación, la propuesta educativa neoliberal, plantea educar a sujetos y sujetas competentes para la posterior inserción laboral, *“te preparaban para el trabajo específico que tú tendrías que realizar y ahí entré”* (Entrevistada 2), en base a requerimientos del mercado competitivos, por lo que se dispone de un análisis de puestos de trabajo por parte del empleador, “proceso que consiste en describir y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades” ((DOLAN S. y otros, 2003, citado por López, R., 2010, p. 133). Estas situaciones del mercado, en contraste con las competencias propias de las mujeres, reflejan dos conceptos emergentes de empleabilidad y ocupabilidad, que engloban las posibilidades del mundo del trabajo y las competencias de las personas en una relación bidireccional.

Surge posteriormente, el concepto de permanencia laboral, relacionado con la duración en el puesto de trabajo y que conlleva procesos profundos de conciencia de sí mismas, crecimiento personal y construcción de su autoestima, y permite su participación social y roles, implicando mantener un plan a corto y mediano plazo con metas reales, considerando las posibilidades que otorga el sostener un trabajo por un período de tiempo en cuanto a la solvencia económica y las facultades que esta permite, entre otras cosas solventar gastos personales, acceder a una vivienda y sostener un hogar. Las entrevistadas aluden a una serie de elecciones que reflejan cómo y en qué gastan su dinero:

“Estoy ahorrando para una casa y ayudo en mi casa, ya que tengo a mi papá cesante y a mi mamá semi postrada, estoy juntando plata para irme a vivir con la Kasandra, pero no aquí en Santiago, Villarrica o Puerto Montt” (Entrevistada 4)

“Ayudar en la casa y para mí también, mira fortalecerme más, aprender más cosas, y con la plata que gano yo la reparto mitad para mí y mitad para la casa.” (Entrevistada 2)

“Me compro chapitas, me compré este teléfono, ropa, y también ayudo en mi casa.”

(Entrevistada 3)

En relación al salario y a las situaciones de equidad de género, las mujeres reflejan un cambio de paradigma implícito en sus relatos en los cuales se expresa que las situaciones laborales se ejercen en igualdad de condiciones, y que además, la equidad, permite mantener un clima laboral saludable con relaciones interpersonales en base al respeto, ejemplificando que “ todos los aspectos de la situación laboral de las mujeres están interrelacionados” (Lamas, 1995). Lo que se expone como:

“Un trato bien, un trato justo porque no hay diferencias entre hombres y mujeres, no hay nada, todos nos tratamos igual, todos hacemos las pegas igual, no hay ninguna diferencia, entre una pega es más y otra es menos, una pega para una mujer no es menos, todo es igual.” (Entrevista 3)

La participación laboral en igualdad de condiciones, trae consigo una serie de significados para la vida de las mujeres entre los cuales se encuentra, tomar decisiones por sí mismas, modificando condiciones de desigualdad proporcionados por el ordenamiento jurídico de interdicción, poniendo en juicio las representaciones sociales de la discapacidad e involucrando cambios paradigmáticos en cuanto a la vida de las sujetas con discapacidad.

Las competencias genéricas, por su parte, contribuyen a un eje central de la investigación, ya que aportan los elementos principales para el acceso, permanencia laboral y construcción identitaria de las mujeres. En este aspecto las competencias genéricas, permiten elaborar por parte de las empresas puestos de trabajo que respondan a requerimientos del mercado, y por parte de las personas, capacitarse y desarrollar habilidades y competencias personales, sociales e instrumentales. Elementos como responsabilidad, vestimenta, resolución de conflictos, engloban los discursos de las mujeres:

“Yo he sido responsable (...)” (Entrevistada 3)

“(…)el compromiso, el respeto, también hay que siempre venir bien vestida (…)”

(Entrevistada 2)

“Si tenemos un problema tenemos que solucionarlo, si no lo solucionamos el jefe nos ayuda y lo solucionamos” (Entrevistada 1)

Esta conceptualización incluye el concepto de actitud correspondiente a la forma de estar y comportarse frente a las situaciones, y contribuye un elemento fundamental para la puesta en práctica de las competencias genéricas, en la resolución de conflictos y responsabilidad, y además, para la construcción de la identidad de las mujeres englobando conceptualizaciones de autoestima, autoimagen y autoconcepto.

“Actitud, tú tienes que tener en la mente que vas a poder trabajar sola, no puedes decir ay no me la puedo, tú tienes que llegar y decir yo me la puedo”. (Entrevistada 1)

Estos componentes son atribuibles a representaciones sociales capacitistas dentro de la sociedad reflejadas en las subjetividad de las experiencias de las personas con discapacidad y que demuestran una lucha no resuelta con un mercado laboral por competencias, y un enfoque capacitista. Estas construcciones sociales están inmersas en su identidad, tanto el enfoque capacitista como el mercado en base a competencias y reflejan la trascendencia de las experiencias laborales en la vida de las mujeres y en la imagen de sí mismas.

“Bien yo creo, bueno más o menos, porque yo a veces soy muy pegada a la jefa J. y cuando ella no esta yo no me la puedo, si no esta ella yo no hago el trabajo sola, pero ahora yo digo no po si no esta ella yo me la puedo sola” (Entrevistada 1)

“Yo me pondría nota bien, me faltaría un poco más pero bien, soy buena trabajadora, aunque tenga discapacidad” (Entrevistada 2)

“Bien, porque siempre llego a la hora, siempre hago las cosas”(Entrevistada 3)

“Bien, soy la más rápida, para hacer todas las cosas” (Entrevistada 4)

En este sentido, el trabajo permite una conciencia de sí mismas y de su singularidad tras la construcción identitaria de las mujeres, proporcionándoles herramientas para mantener una vida independiente, reformulando las nuevas formas de vivir el género, posicionándose como sujetas activas en una sociedad cambiante, con un enfoque capacitista y en un mercado por competencias. Por consecuencia, se refleja en sus discursos, un cambio de paradigma en el área laboral, el capacitismo implícito en la imagen, valor y concepto de sí mismas y una apropiación de las competencias genéricas en sus experiencias de trabajo.

Capítulo V

Conclusiones

5.1 Conclusiones

Teoría Sustantiva

¿Cuáles son las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género que permiten comprender su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo?

El proceso de reducción de la información permite la construcción de teoría sustantiva a través de la refinación de la misma. El tema central, experiencias laborales de mujeres con discapacidad, se refleja en el discurso de estas mujeres que por medio de la exposición de los antecedentes se encamina hacia la formalización de la teoría.

De acuerdo a la información obtenida, las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual construyen su identidad sujetas a un enfoque capacitista dirigido por un mercado laboral por competencias impuesto por un sistema de representaciones sociales. Las sujetas se ven inmersas a construcciones sociales en torno al cuerpo, la discapacidad y los roles de género que constantemente van transformando a través de sus experiencias laborales. Al estar inmersas en el sistema, las mujeres constituyen su identidad, son conscientes de sí mismas, y comienzan a responder a las exigencias del contexto, participando de forma activa en sociedad, demostrando constantemente sus capacidades para acceder y permanecer en el trabajo. En este aspecto, comienzan a posicionarse en el mundo laboral valorando sus capacidades en son de la autoevaluación constante, constituyéndose como un aporte para las empresas como colaboradoras, desarrollando su autoimagen, autoconcepto y autoestima.

Memo 2

las experiencias laborales de las sujetas reflejan factores que involucran su

participación y roles sociales desde la construcción identitaria del género, “cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y a hombres” (Lamas, 1995, p.2), proponiendo proyectos de vida que comprenden un rol sostenedor desde el plano económico en la familia y una proyección a futuro.

La autodeterminación para los proyectos de vida engloban un crecimiento personal de las mujeres relacionado a su trayectoria de vida y formación laboral, que reflejan una independencia y autonomía que permite solventar económicamente sus necesidades, las de sus familias y sus gustos personales, desde un rol sostenedor; que desde una mirada patriarcal, durante años fue un rol suplido por hombres. En este aspecto, se refleja un cambio de paradigma en donde se entrecruzan las construcciones sociales del género y roles, poniendo en evidencia el posicionamiento de la mujer en sociedad y la relevancia del trabajo para un proyecto de vida independiente, poniendo énfasis en la estabilidad económica para la calidad de vida. “La seguridad económica es un factor, el dinero para llevar a cabo tus planes personales en el presente y en el futuro” (Momta citada por Vernon, A, 1996, p.71). Esta seguridad económica permite asumir responsabilidades y solventar necesidades como adultas independientes participando activamente de la sociedad, apropiándose de ciertos roles, como lo es estar a cargo de manera económica de su hogar.

Existe un consenso implícito en relación al desempeño laboral, relacionado con el enfoque capacitista, en el cual se responde al objetivo, *Reconocer el enfoque capacitista en el mercado laboral desde las experiencias de las mujeres con discapacidad intelectual*, que comprende construcciones personales de autoestima, autoimagen y autoconcepto, en los cuales se expresa la imagen, el concepto y el valor que se entregan ellas como trabajadoras frente a las situaciones laborales y en donde exponen y contrastan su forma de trabajar con las tareas que exige su puesto de trabajo, auto evaluándose en son de sus capacidades.

Memo 6

Desde los relatos de las propias personas, el enfoque capacitista del mercado impregnado en el discurso de las sujetas y que interfiere con la imagen de sí mismas. Dado que el capacitismo es un concepto que enfrentan las personas con discapacidad y alude a la discriminación y prejuicios sociales a los que se ven expuestos. Este concepto está inmerso la identidad de las persona con discapacidad y fomenta la vulneración en ambientes sociales tras proponer una imagen de la discapacidad fuera de una norma establecida, “aceptar que la discapacidad es una experiencia normal en la vida, esto es difícil ya que va en contra de lo establecido por los entornos capacitistas. Para el entorno, comunicar una discapacidad equivale a admitir una debilidad y mostrarse vulnerable.” (Brow 2020 citado por Herrera, F., Vera, L. 2021, p.14).

La percepción de sí mismas en relación a las experiencias laborales, responden a los elementos de acceso y permanencia, los cuales son parte fundamental del proceso de inserción laboral de las mujeres con discapacidad intelectual y permiten, entre otras cosas, formular un proyecto de vida.

Memo 1

El término de experiencia laboral en los relatos está compuesto por factores que incorporan en primer lugar el acceso al mundo del trabajo incluyendo análisis de tareas y formación, relaciones interpersonales en el ámbito laboral, y la resolución de conflictos. (...) De los conceptos anteriores surgen nuevos términos, tales como empleabilidad y ocupabilidad, que engloban las oportunidades laborales referente al mundo del trabajo y a las características personales de cada sujeta. En relación a ello, Pelayo define que, “la empleabilidad está enfocada en la persona y sus aprendizajes y la ocupabilidad está enfocada al contexto” (Blanco, 2005, p.207 citado por Pelayo, M., 2012, p.18). Y hace referencia a las competencias y habilidades personales de cada sujeta con respecto a su

propia trayectoria y por otra parte a las condiciones y oportunidades laborales que el contexto ofrece.

Memo 8

El acceso laboral en las experiencias de las sujetas de estudio refleja conceptos emergentes como la empleabilidad y ocupabilidad que enmarcan una bidireccionalidad en la posibilidad de acceder a un trabajo considerando tanto las características de las personas como las oportunidades del contexto. Por otra parte, el acceso laboral incluye un proceso de contratación que involucra una capacitación para optar a un puesto de trabajo determinado las competencias propias para éste, y se entrelazan con las relaciones interpersonales que posteriormente se generan en el ambiente laboral y que ponen en juego las competencias desarrolladas en los diversos centros de formación.

Memo 9

Permanecer en un trabajo permite a las personas construir una identidad en torno a la conciencia de sus aptitudes y desafíos, mejorando su autoestima y autodeterminación, gracias a la estabilidad, crecimiento personal y beneficios que entrega participar del mundo laboral. Entre otras cosas, el trabajo posibilita a las mujeres de participar de forma activa en sociedad, cumpliendo diferentes roles que le permiten solventar gastos, ser sostenedoras de hogares, mantener sus necesidades básicas y gustos personales, lo que posibilita mantener un proyecto de vida a futuro con metas personales según sus propios intereses. En este aspecto, la permanencia laboral es un concepto fundamental para comprender las experiencias laborales de las sujetas de estudio, puesto que en sus discursos involucran el concepto y valor que se entregan a sus trayectorias laborales considerando el tiempo y sus propias habilidades para mantenerse en el trabajo.

La comprensión de estos elementos teóricos involucran la conceptualización de las competencias genéricas, respondiendo al objetivo de investigación, *Identificar las*

competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia en el trabajo y su relación con las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve. como ejes centrales del proceso interpretativo de los relatos, en relación a la conciencia de sí mismas y del contexto.

Memo 11

Las competencias genéricas, engloban características fundamentales de las personas que inciden en su forma de desenvolverse en situaciones sociales en diferentes contextos, por ejemplo, en ambientes laborales, poniendo en práctica sus habilidades personales, sociales e instrumentales, demostrando su capacidad de resolución de conflictos, responsabilidad y actitud.

Memo 12

(...)las competencias genéricas como parte fundamental de la permanencia laboral, poniendo énfasis en la autoestima y autoimagen que se construye en relación a la participación de ambientes laborales.

De los discursos de las sujetas, se interpreta que mantener en el tiempo un puesto de trabajo determinado trae consigo un crecimiento personal, una valoración y concepto de sí mismas en concordancia con el desarrollo de un proyecto de vida.

Finalmente, elementos como el clima laboral, explica la puesta en práctica de la categoría central, competencias genéricas, mediante las cuales las personas generan un clima laboral saludable en base al respeto y sus habilidades personales.

En cuanto a la perspectiva de género, respondiendo al objetivo, *interpretar las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género* se expone que la posición de las mujeres en los contextos laborales no podría ser posible sin el reflejo de prácticas de equidad de género sustentadas en la igualdad de oportunidades y condiciones laborales.

Memo 10

(...)la equidad de género, concepto que engloba las subcategorías de paridad de género y construcción identitaria del género, y que se refiere a la igualdad de derechos y deberes de hombres y mujeres, desde una perspectiva de la justicia social y la justicia cultural, reconociendo las diferencias en aspectos políticos eliminando las desigualdades sociales. En consideración a ello, la paridad de género, comprende una situación equilibrada de representación en el ámbito político, económico y social, garantizando el acceso en igualdad de oportunidades en la toma de decisiones, y por otra parte se encuentra la construcción identitaria de género que involucra aspectos psicológicos, biológicos y sociales, en donde las personas construyen su identidad en torno a las construcciones sociales de roles de género, sus propias experiencias, trayectorias y aspectos biológicos. Estos dos elementos, paridad de género y construcción identitaria del género, constituyen elementos fundamentales de la equidad de género en base al respeto de las diferencias y la igualdad de oportunidades como un reconocimiento social desde un enfoque de derechos humanos. Estas conceptualizaciones permiten enmarcar las experiencias laborales de las mujeres que reflejan a través de sus discursos que la equidad de género y la valoración en igualdad de condiciones es un eje fundamental para desarrollar prácticas laborales saludables y relaciones interpersonales laborales en torno al respeto demostrando una bidireccionalidad entre un clima laboral saludable y una equidad de género en las prácticas laborales, desarrollando hábitos de buen trato garantizando los derechos humanos.

El trabajo, para las mujeres con discapacidad intelectual, constituye la oportunidad de participar de contextos sociales enriquecedores en condiciones igualitarias, rompiendo barreras ideológicas que comprenden representaciones sociales de la discapacidad y del género enmarcadas en un contexto capacitista desde un mercado laboral por competencias que exige una serie de habilidades y aptitudes para acceder y permanecer en un puesto de

trabajo. En este aspecto, trasciende a elementos fundamentales de la representación política, social y jurídica de las mujeres y constituye una forma de ser y estar en el mundo relacionada a una vida independiente y autónoma y nos permite otorgarles un valor humano desde la Educación Diferencial.

5.2 Proyecciones

Las proyecciones que pueden obtenerse, luego del análisis propuesto en esta Memoria de Título son principalmente dos. La primera es continuar realizando investigaciones en las cuales se les dé voz a mujeres, siendo protagonistas de sus vivencias, y de esta manera sean vistas como sujetas de derecho, que no necesitan ser representadas, sino más bien requieren de espacios de escucha y comprensión, para comunicar lo que sus mentes piensan.

La segunda proyección es continuar con el desarrollo del estudio de las experiencias laborales en mujeres con discapacidad desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo, pero con una muestra mayor, pertenecientes a diferentes empresas y lugares de trabajo, para ser capaces de evidenciar la implicancias de esta pero de forma más generalizada.

La consideración de ambas proyecciones permitiría que las mujeres sean protagonistas de sus vivencias y puedan dar a conocer desde ellas sus experiencias en relación al mundo laboral, lo que posibilitará avanzar en la construcción de políticas públicas que beneficien y sean óptimas para sus necesidades.

Referencias bibliográficas

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, AAIDD. (2010).

Andrade, R. (2008). El enfoque por competencias en educación. *Ide@s CONCYTEG*, 3(39), 53-64.

Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. Cuaderno de Ciencias Sociales 127.
<http://www.efamiliarcomunitaria.fcm.unc.edu.ar/libros/Araya%20Uma%20F1a%20Representaciones%20sociales.pdf>

Ayluardo, C. (2017). *La importancia de las relaciones interpersonales* [Exposición de Orientación Vocacional]. Universidad Nacional Autónoma de México.
<http://www.dgoae.unam.mx/Memoria2017/ponencias/57.pdf>

Balza, I. (2011). Crítica feminista de la discapacidad: el monstruo como figura de la vulnerabilidad y exclusión. *Dilemata*, 3(7), 57-76.

Banchs, M. (2000). Aproximaciones Procesuales y Estructurales al estudio de las Representaciones Sociales. *Peer Reviewed Online Journal*, 9, 3.1-3.15.
http://www.psr.jku.at/PSR2000/9_3Banch.pdf

Banchs, M. (2007). Entre la ciencia y el sentido común. Representaciones sociales y salud. En T. Rodríguez y M. García (Eds.), *Representaciones sociales. Teoría e investigación* (pp.219-253).

Beluche, O. (2013). La educación por “competencias” y el neoliberalismo. *Sinpermiso*.
<https://www.sinpermiso.info/printpdf/textos/la-educacin-por-competencias-y-el-neoliberalismo>
o

- Bermúdez, R. (2001). Aprendizaje formativo: una opción para el crecimiento personal. *Revista Cubana de Psicología*, 18(3), 214-226. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v18n3/03.pdf>
- Borea, C. (2015). Discapacidad y derechos humanos. *THEMIS Revista de Derecho*, (67), 167-175. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14465/15077>
- Campo-Redondo, M. y Labarca, C. (2009). La teoría fundamentada en el estudio empírico de las representaciones sociales: un caso sobre el rol orientador docente. *Opción*, 25(60), 41-54. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31012531004.pdf>
- Carrillo, J. (2010). El neoliberalismo en Chile: entre la legalidad y la legitimidad. Entrevista a Tomás Moulián. *Perfiles Latinoamericanos* 35, 18(35), 145-155. <http://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v18n35/v18n35a6.pdf>
- Castillo, E., y Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3), 164-167. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Celorio, A. (2020). Feminismo discapacitado, la subversividad del cuerpo. En E. García (Ed.) *Feminismos. Miradas desde la diversidad* (pp. 151-167). Oberón.
- Cifuentes, L. (2016). Autoimagen e inteligencia emocional [Tesis de grado para obtener el título de Psicología, Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango, Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Cifuentes-Luz.pdf>
- Constitución Política de la República. Capítulo I. Bases de la institucionalidad. Art.1. 21 de octubre de 1980 (Chile).
- Código Civil. Título II De los Actos y declaraciones de Voluntad. Artículo 1446-1447. 16 de mayo de 2000 (Chile).

Crow, L. (1996). Nuestra vida en su totalidad: renovación del modelo social de discapacidad. En J. Morris (Ed.) *Encuentros con desconocidas. Feminismo y Discapacidad* (pp. 229-250). Narcea.

Cruz, M.P. (2013). Teoría feminista y discapacidad: un complicado encuentro en torno al cuerpo. *Géneros*, 2(1), 51-71.

http://bvirtual.ucol.mx/descargables/484_teor%C3%ADa_feminista_discapacidad_51-72.pdf

Cuñat, R. (2007). Aplicación de la teoría fundamentada (Grounded Theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *Decisiones Globales*, 1-13.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf>

DECRETO 201. (2008). Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo.

DECRETO 300. (1994). La educación es un proceso permanente. Santiago, Chile.

DECRETO 87. (1990). Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental. Santiago, Chile.

DECRETO 83. (2015). Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica. Santiago, Chile.

Díaz-Bazo, C. (2018). Los criterios y estrategias de calidad: lo invisible en la publicación de las investigaciones cualitativas. *Atas CIAIQ*, 1, 792-801.

<https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1708/1661>

Domingo, J. y Domingo, L. (2015). Análisis de tareas para preparar y seguir procesos de aprendizaje. En J. Domingo y M. Pérez (Eds.) *Aprendiendo a enseñar. Manual práctico de didáctica* (Vol. 1, pp. 169-178). Madrid, Pirámide.

Dongil, E. y Cano, A. (2014). *Habilidades sociales*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf

Donoso, T. y Figueroa, M. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción laboral y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11(5), 103-124. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1224/1236>

Durán, M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración*, 3(1), 121-134. <https://doi.org/10.22458/rna.v3i1.477>

Ferrante, C. (2009). Cuerpo, discapacidad y violencia simbólica: un acercamiento a la experiencia de la discapacidad motriz como relación de dominación encarnada. *Boletín Onteaiken*, (8), 17-34. <http://onteaiken.com.ar/ver/boletin8/1-2.pdf>

Ferrante, C. y Ferreira, M. (2008). Cuerpo, discapacidad y trayectorias sociales: dos estudios de caso comparados. *Revista de Antropología Experimental*, (8), 403-428. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/2020/1768>

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. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130085A/21688>

- Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (124), 141-174. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_124_051222873458779.pdf
- Ferreira, M. (2009). Discapacidad, corporalidad y dominación. La lógica de las imposiciones clínicas [Jornada]. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. <https://cdsa.aacademica.org/000-062/2156.pdf>
- Folgueiras, P. (2016). Técnica de recogida de información: La entrevista. *Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona*, 1-11. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- FONGDCAM (2006). *Manual Digital de Género, cuestiones esenciales sobre género*. ACSUR e Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.
- Fundación Descúbreme. (2018). *Home*. <http://www.descubreme.cl/>
- Fraguas, A. (2010). Autonomía personal y dependencia. *Revista AFONDO*, (1), 56-61. http://www.autonomiapersonal.imsero.es/InterPresent2/groups/revistas/documents/binario/raplafondo_06.pdf
- French, S. (1996). Invidente, demente: experiencia y efectos de un internado “especial”. En J. Morris (Ed.) *Encuentros con desconocidas. Feminismo y Discapacidad* (pp. 35-63). Narcea.
- Garagorri, X. (2008). Currículum por competencias. *Journal of Parents and Teachers*, (314), 5-8. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1552>
- Garretón, M. (2007). Paridad de género, base para una política mejor [Columna de Opinión]. *Clarín*, 1-2. http://www.manuelantonioagarreton.cl/documentos/clarin26_08_07.pdf

Gómez, V. (2014). Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica: las aportaciones de las teorías feministas. *Estudios Pedagógicos*, (2), 391-407.
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v40n2/art23.pdf>

González, P. (2010). Las mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades; un colectivo todavía invisibilizado en los Estados latinoamericanos y en las agencias de cooperación internacional [Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica]. XV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles.
http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/611/Pon_GonzalezRamsP_MujeresDiscapacidadDesigualdades_2010.pdf?sequence=1

González, V. (2018). Interdicción por demencia y otras restricciones a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad intelectual y mental, bajo la mirada de la CRPD. *Revista digital de Políticas Públicas y Derechos Humanos SOLONIK*, (3), 101-120.
http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/Publicaciones_FunHD/Revista%20Solonik/Revista%20Solonik%20N°3%20Julio%202018.pdf

González, V. y González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, (47), 185-209. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.pdf>

Grandón, D. (2017) Terapia ocupacional, discapacidad y género: la interseccionalidad como apertura hacia reflexiones pendientes. *Revista Ocupación Humana*, 17(2), 34-45.
<https://doi.org/10.25214/25907816.170>

Hernandez, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herrera, F. y Vera, L. (2021). Infiltrados(as) en la academia: capacitismo en la universidad desde la experiencia de académicos(as) con discapacidad/ diversidad funcional en Chile.

Revista latinoamericana POLIS, 20(59), 99-121.

<http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1593>

Hogar de Cristo (2021). *Del dicho al derecho: Ser niña en una residencia de protección en Chile*. Dirección Social Nacional, Santiago de Chile.

Hogar de Cristo, Techo-Chile Fundación Vivienda, Fondo Esperanza, INFOCAP, Espacio Mandela, Fundación Súmate, Fundación Emplea. Centro Vives de la Universidad Alberto Hurtado y Servicio Jesuita a Migrantes (2021). *Pobreza y pandemia: Diagnóstico y propuestas para un Chile más digno y justo*.

Íñiguez, T. (2013). Aprendizaje instrumental accesible para todos y todas. *Comunidades de aprendizaje Escuela*, (5), 1-8.

<https://www.comunidaddeaprendizaje.com.es/uploads/materials/388/a7cc38015b3b01410b26feb3e7cdd2e7.pdf>

Jodelet, D. (1988) La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici (Ed.) *Psicología Social II, Pensamiento y Vida Social. Psicología social y problemas sociales* (2, pp. 469-494).

Laca, F. (2005). Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10 (1), 117-126. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210108.pdf>

Lamas, M. (1995) La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección*, 47, 216-229. http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf

Lampert, M. (2014). *Concepto de equidad de género*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Legarreta, R. (2018). Trabajo, Pobreza y discapacidad. En JM. Morales, C. Gala y F. Calvo (Eds.) *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (pp. 399-427). Laborum.

Ley 18.600 de 1987. Establece normas sobre deficientes mentales. 30 de enero de 1987. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29991>

Ley 20.422 de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. 3 de febrero de 2010. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>.

Ley 21.015 de 2017. Incentiva la Inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. 29 de mayo de 2017. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>.

López, R. (2010). La selección basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *PERSPECTIVAS*, (26), 129-152.

Luna, M. y Martínez, S. (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 67-80. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839274002.pdf>

Paz-Maldonado, E. y Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde y Sociedade*, 29(4), 1-12.
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Marín, M., Pérez, A. y Troyano, Y. (2002). Un estudio sobre expectativas y disponibilidad para el empleo de una población de jóvenes en formación profesional ocupacional. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 12(2), 115-128.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65412206>

Martínez, B. (2013). Pobreza, discapacidad y derechos humanos. *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 9-32. <https://doi.org/10.5569/33>

Medina, R. (2017). La interdicción por demencia a la luz de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad [Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. Santiago, Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143984/La-interdicción-por-demencia-a-la-luz-de-la-Convención-sobre-los-Derechos-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación MINEDUC (2013). *Guía: Educación para la transición. Orientaciones técnico- pedagógicas y de gestión institucional para favorecer la Transición hacia una Vida Adulta Activa de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales múltiples en el tramo comprendido entre los 14 y 26 años de edad cronológica*. Santiago, Chile.

Monesterolo de Ramírez, G. (2017). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Foro: Revista De Derecho*, (19), 61-78.
<http://167.172.193.213/index.php/foro/article/view/421>

Morse, J., Barret, M., Mayan, M., Olson, K. y Spiers, J. (2002). Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), p.13-22.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/160940690200100202>

Móya, M. (2016). Habilidades comunicativas y comunicación política [Tesis Doctoral Departamento de Psicología de la Salud, Universidad Miguel Hernández, España]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3208/1/TD%20Moya%20Ruiz%2c%20Maria%20Teresa.pdf>

Negrete, L. (2014). Valores Universales. *Nemi*. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/VALORES-UNIVERSALES.pdf>

Neiman, G. y Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. En Vasilachis de Gialdino (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa* (1º ed., pp. 213-237). Gedisa Editorial, Barcelona: España. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacion-cualitativa-1.pdf>

Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, (56), 1-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

ONU Mujeres (2018). La Igualdad de Género. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/igualdad%20de%20genero%202018%20web.pdf?la=es&vs=2011>

ONU (1948). La declaración universal de los derechos humanos. Art. 23.

O.P.S./OMS. (1995). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. 10a revisión. Washington, DC.

Otaola, M. y Huete, A. (2019). Capacitismo un fenómeno socio demográfico. *Función Caser*, 179- 198.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. *Ediciones Cinca*.

Palomar, C. (2016). Veinte años de pensar el género. *Debate Feminista*, (52), 34–49. https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2081/1873

Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral.

Pinazo, D. y Carrero, V. (2000). El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 3(4). Vo. 3 n°4.

Pino, J. y Rodríguez, P. (2017). ¿Vivir para trabajar?: Mujeres, activismo y discapacidad en Chile. *Revista sociológica de pensamiento crítico*, 11(2), 185-198.

Preuniversitario Cepech. (2016) *Historia y Geografía*.

Rada, D. (2007). El rigor en la investigación cualitativa: técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad. *Sinopsis Educativa*, 7(1), 17-26. http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/3539/1715

Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64770202>

Restrepo-Ochoa, D. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *Revista CES Psicología*, 6(1), 122-133. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v6n1/v6n1a08.pdf>

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Rivera, A. y García, L. (2021). La investigación cualitativa: una mirada a partir del estudio de caso en los contextos educativos. *Revista Inclusiones*, 8(3), 269-277. <http://revistainclusiones.com/carga/wp-content/uploads/2021/06/15-Rivera-et-al-VOL-8-NU-M-3-JulioSept2021INCL.pdf>

Roa, A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *EDETANIA*, (44), 241-257.

Rodríguez, L., Russián, G. y Moreno, J. (2009). Autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio. *Revista de Psicología UCA*, 5(10), 25-44. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/autorregulacion-emocional-actitudes.pdf>

Rojas, S. (2004). Autodeterminación y calidad de vida en personas discapacitadas. Experiencia desde un hogar de grupo [Tesis Doctoral Universitat Autònoma de Barcelona, España].

- Sacco, F. (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. *Visión Gerencial*, (2), 383-397. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545881015>
- Sandín, MP. (2003). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES. Madrid, España.
- Santos, Y. (2010). ¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a la cultura física y el deporte? *PODIUM*, (11), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174061.pdf>
- Scharager, J. (2001). *Muestreo no probabilístico*. Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://n9.cl/sc3o>
- SENADIS. (2016). Estudio Nacional de la Discapacidad 2015.
- Serra, ML. (2017). Mujeres con discapacidad: sobre la discriminación y opresión interseccional.
- Serra, ML. (2014). Feminismo y discapacidad. *Derechos y Libertades*, (31), . Número 31, 251-272. <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Serra.pdf>
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). Competence at work, models for superior performance. Estados Unidos.
- Spiggle, S. (1994). Analysis and Interpretation of Qualitative Data in Consumer Research. *Journal of Consumer Research*, 21, 491-503.
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*, (9).

Taylor, S.J. y Bodgan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones Paidós Ibérica. (Trabajo original publicado en 1984).

<http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>

Toledo, M. (2012). *Sobre la construcción identitaria*. Universidad Diego Portales, Santiago Chile. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-04622012000200004

Trinidad, A., Carrero, V. y Soriano, R. (2006). Teoría Fundamentada “Grounded Theory”. La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional. Cuadernos Metodológicos. Centro de Investigaciones Sociológicas (1° ed.)

<https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/LaConstrucciondeLaTeoriadelAnalisiInterpretacional.pdf>

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino (Coord.) Estrategias de investigación cualitativa (1° ed., pp. 23-64) Gedisa Editorial, Barcelona: España.

<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacion-cualitativa-1.pdf>

Valladares, M. (2015). *Programa de formación e inclusión sociolaboral para personas en situación de discapacidad intelectual, en base a un modelo de empleo con apoyo* (pp. 167-177).

Verdugo, M. y Schalock, R. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41 (236), 7-21.

Vernon, A. (1996). Experiencias de mujeres discapacitadas de raza negra y de minorías étnicas. En J. Morris (Ed.) *Encuentros con desconocidas. Feminismo y Discapacidad* (pp. 65-86). Narcea.

Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad en Chile. *Convergencia educativa*, (2), 93-102.

Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Bogotá, Colombia.

Anexos

Entrevista C.C (E1)

La siguiente entrevista es realizada por estudiantes de Educación diferencial con mención en discapacidad mental y desarrollo cognitivo, Catalina Guerra y Verónica Robinson, para recoger las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales.

Nombre:	C.C.
Lugar de trabajo:	Santa Isabel, Huérfanos 1437
Diagnóstico:	Discapacidad Intelectual Leve
Fecha:	06 de Noviembre 2021
Hora:	15:30 horas
Investigadoras:	Catalina Guerra y Verónica Robinson
Duración de entrevista:	40-50 minutos

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el mundo del trabajo?

Buena, yo llegue ahí por un curso una capacitación y me llamaron esa vez, y me hizo la entrevista E.R y la jefa M.E que ahora ya no está, ahí me hicieron la entrevista y quedé. No me he movido de ahí, envaso pan, pastelería, todo eso. Mi puesto en el local es en la pastelería. Llevo tres años en el local, recién los cumplí, me gusta mucho trabajar ahí, conozco gente, clientes que me buscan a mí para preguntarme cosas, donde están los productos, yo los ayudo y si no lo encuentro lo voy a buscar abajo (bodega).

2. ¿Qué significa para usted estar trabajando en la actualidad?

Es un logro para mí, porque le tapo la boca a la gente que me dice que no puedo, yo demuestro que sí puedo. Mira si un niño con capacidad puede nosotros podemos aún más,

haber como te explico, si tu tienes una discapacidad nosotros tenemos que poder más que los otros. Pero podemos hacer las cosas solos y si no podemos tenemos a la jefa que nos enseña a defendernos a pedir ayuda, por ejemplo si no podemos la jefa nos dice no tu podi hacerlo, no nos deja solos, nos hecha un incentivo nos da un apoyo.

3. Como mujer ¿Cuál ha sido el trato que has recibido por parte del personal con el que trabajas?, en cuanto a tratos, convivencia, salario, entre otros.

Muy bueno, a veces bien a veces mal, porque a veces hay envidia, en todos lados hay envidia, pero aquí todos somos una familia, ¿entiendes? Si tenemos un problema tenemos que solucionarlo, si no lo solucionamos el jefe nos ayuda y lo solucionamos. Primero hablamos entre compañeros, si no podemos solucionarlo le decimos al jefe. A mi no me pagan lo mismo yo gano 200.000, pero gano lo mismo que alguien que trabaje las mismas horas que yo, yo trabajo 20 horas.

4. Según su experiencia ¿Cuáles son las habilidades que consideras necesarias para ingresar al mundo laboral?

Actitud, tú tienes que tener en la mente que vas a poder trabajar sola, no puedes decir ay no me la puedo, tú tienes que llegar y decir yo me la puedo. Para trabajar en el Santa Isabel tienes que tener confianza en ti misma.

5. Como mujer ¿Qué aspectos consideras necesarios cautelar (cuidar, favorecer u otro) para permanecer en el mundo del trabajo?

Hay que saber cuidar el trabajo, tener actitud, ganarse la confianza de los jefes, no pasarse para la punta, no decir garabatos. Cuando tu llegas nueva, tienes que decir hola ¿Cómo está usted?, hay que tener un buen trato, no faltarle el respeto a los compañeros, siempre con una buena actitud, la responsabilidad es importante, yo llego siempre a la hora, si a mi me dicen a las 09:30 horas yo llego a las 09:20 horas, y yo salgo a las 15:00 horas porque no me pagan

horas extras. Yo he visto a muchos compañeros que los echan porque no llegan a la hora o son pasados para la punta.

6. ¿Cómo crees que es tu desempeño laboral en el trabajo?

Bien yo creo, bueno más o menos, porque yo a veces soy muy pegada a la jefa Janet y cuando ella no esta yo no me la puedo, si no esta ella yo no hago el trabajo sola, pero ahora yo digo no po si no esta ella yo me la puedo sola. A mi siempre me evalúan, y una vez Don Eduardo me hizo llorar porque me encontró súper bien, me dijo que yo siempre andaba ordenada, bien presentada, porque soy responsable, cariñosa. A mi me gusta mucho estar trabajando porque gano mi dinero, me compro mis cosas, mis remedios, libros, zapatillas, mis lujos y maquillajes. Si no estuviese trabajando estaría estudiando kinesiología, el otro año voy a estudiar y también trabajar.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO (Entrevista semiestructurada en profundidad- Mujeres)

Usted ha sido invitada a participar en el estudio de investigación sobre las "Experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo", a cargo de las investigadoras Catalina Guerra G. y Verónica Robinson A.

Si aceptas participar del estudio te pediremos que respondas, una entrevista semiestructurada que tiene por objetivo recoger sus experiencias laborales y que dura aproximadamente 1 hora. Su participación es voluntaria y podrás abandonar la investigación si así lo estimas conveniente en cualquier momento de la entrevista.

Toda la información será confidencial, usada únicamente para los fines de esta investigación, en la cual la informante será identificada con un código resguardando su identidad.

Los datos recogidos se utilizarán para el análisis de la presente investigación, de manera que la difusión científica será efectuada resguardando que las usuarias no puedan ser individualizadas. Sus datos serán resguardados y protegidos bajo la custodia de las investigadoras, Catalina Guerra y Verónica Robinson, de forma que sólo ellas puedan acceder a éstos.

Si tiene consultas respecto de la investigación, puede contactarse con la docente guía de la investigación Natalia Valenzuela, correo natalia.valenzuela@umce.cl.

Si tienes alguna duda sobre la investigación o sobre tu participación, tanto las investigadoras como el Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, estarán disponibles para aclarar tus consultas. Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactar con el comité de ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación la Dra. Beatriz Figueroa, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informada y estoy en conocimiento del objetivo de la investigación. Manifiesto mi interés por participar y declaro haber recibido una copia de este documento.

CONSTANZA ANDREA CONTRERAS + CONXIC
Acepto participar en el presente estudio (Nombre, Firma y/o Huella Digital)

Fecha: Santiago / 06 / Noviembre / 2021
Ciudad Día Mes Año

Catalina Guerra G. Catalina

Verónica Robinson A [Firma]
Nombre y Firma de las investigadoras.

Entrevista D.B (E2)

La siguiente entrevista es realizada por estudiantes de Educación diferencial con mención en discapacidad mental y desarrollo cognitivo, Catalina Guerra y Verónica Robinson, para recoger las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales.

Nombre:	D.B
Lugar de trabajo:	Santa Isabel, Huérfanos 1437
Diagnóstico:	Discapacidad Intelectual Leve
Fecha:	16 de Noviembre 2021
Hora:	15:30 horas
Investigadoras:	Catalina Guerra y Verónica Robinson
Duración de entrevista:	40-50 minutos

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el mundo del trabajo?

Se podría decir que buena, desde que entré hasta el día de hoy. Te voy a contar cómo llegué, yo hice un curso para entrar aquí, después nos hicieron una entrevista y yo nunca pensé que quedaría en el trabajo. **¿Qué te enseñaron en ese curso?** me enseñaron el trabajo, ¿cómo se llamaba esa cuestión?, eeh te preparaban para el trabajo específico que tú tendrías que realizar y ahí entré. **¿Has tenido algún conflicto en tu trabajo?** No, yo nunca he tenido conflicto, bueno con unas compañeras, pero siempre se soluciona, dura máximo un día la pelea, mira un día se pelea y al otro se pasó, es algo del momento y después ya pasó, el jefe nos tiene que ayudar a que no peleemos y ahí listo.

2. ¿Qué significa para usted estar trabajando en la actualidad?

Ayudar en la casa y para mí también, mira fortalecerme más, aprender más cosas, y con la plata que gano yo la reparto mitad para mí y mitad para la casa. **¿Es importante para ti aportar en tu casa?** sí, porque con esa plata podemos pagar las cuentas, comprar comida, darme mis gustitos, salgo a pasear, compro comida para comer con mi pololo cuando voy a su departamento.

3. Como mujer ¿Cuál ha sido el trato que has recibido por parte del personal con el que trabajas?, en cuanto a tratos, convivencia, salario, entre otros.

A mí siempre me tratan bien, mis compañeros me respetan porque yo los respeto, la gente del local me trata bien desde que entre, así que es muy buena. ¿Te cuento que hago? En mi trabajo yo veo donde van las cosas los fideos, los duraznos, pongo y saco los precios, ayudo a los clientes a que encuentren los productos, me hablan yo les ayudo y después sigo trabajando. Como soy respetuosa y saludo a mí me quieren los jefes los cuatro.

4. Según su experiencia ¿Cuáles son las habilidades que consideras necesarias para ingresar al mundo laboral?

La habilidad más necesaria es creer en uno mismo, la lealtad, el compromiso, el respeto, también hay que siempre venir bien vestida, pero el compromiso es lo más importante, ser respetuosa con la gente no solo con los jefes, también con los clientes. Aaaah y también llegar a la hora, yo siempre llego a la hora, nunca tarde. Perdón por responder tan cortito es que soy de pocas palabras.

5. Como mujer ¿Qué aspectos consideras necesarios cautelar (cuidar, favorecer u otro) para permanecer en el mundo del trabajo?

Yo llevo 3 años en este trabajo, y lo más importante es que te vean trabajando, que tú haces lo que el jefe te pide, no hay que andar conversando o sacando la vuelta, si tu estas en un trabajo es para trabajar, no puedes andar sacando la vuelta, porque si no después te dicen chaito no más. Y la presentación tú tienes que andar limpia y ordenada, si te ven cochina no po' ahí

estas mal. **¿Este es tu primer trabajo?** sí, es mi primer trabajo yo fui a unos cursos de la municipalidad y encontraron que yo era buena, entonces me metieron a otro curso, y ahí habían muchos niños como yo y nos empezaron a enseñar como dar vuelto, a poner precios, a trabajar, y después fueron a algunos lugares para que nosotros pudiésemos trabajar, llegamos a el Santa Isabel y nos hicieron una entrevista y al tiro quedé, yo no lo podía creer, yo sentía que no tenía capacidad, pero me emocioné, pero para dentro, nunca lo demostré y al otro día llegué a trabajar y llevo 3 años. **¿Cuál es tu puesto laboral?** Ahora en sala, pero antes vegetales, carnicería y ahora en sala, a mí me fueron cambiando de puesto porque al principio tuve un problema con una compañera de vegetales que me decía cosas feas, después vieron que era buena y me fueron subiendo hasta llegar a sala que es el mejor trabajo.

6. ¿Cómo crees que es tu desempeño laboral en el trabajo?

Yo me pondría nota bien, me faltaría un poco más pero bien, soy buena trabajadora, aunque tenga discapacidad, **¿Tú sientes que el trato es el mismo para una persona con y sin discapacidad?** Sí, a todos nos retan, nos evalúan, tenemos reuniones, es igual, porque todos somos trabajadores, aunque a mí me falte o me cueste hacer algunas cosas, porque soy media tonta de la cabeza. **¿Qué sientes qué es lo que te falta?** Me falta crearme el cuento, porque a veces siento que no tengo capacidad, algunos días no más me lo creo, pero mira del 1 al 100 yo creo que estoy en un 50, la mitad, me siento capaz pero no tanto. Yo siempre me siento rara porque nunca había trabajado y todos ya han trabajado entonces yo siento que los que no tienen discapacidad pueden más, pero yo después me digo no po' todos podemos. Te digo algo, mi entrevista de trabajo fue parecido a esto, me preguntaron cuáles eran mis habilidades, también me dijeron que iba a hacer y mi horario, me hacían hartas preguntas.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO (Entrevista semiestructurada en profundidad- Mujeres)

Usted ha sido invitada a participar en el estudio de investigación sobre las "Experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo", a cargo de las investigadoras Catalina Guerra G. y Verónica Robinson A.

Si aceptas participar del estudio te pediremos que respondas, una entrevista semiestructurada que tiene por objetivo recoger sus experiencias laborales y que dura aproximadamente 1 hora. Su participación es voluntaria y podrás abandonar la investigación si así lo estimas conveniente en cualquier momento de la entrevista.

Toda la información será confidencial, usada únicamente para los fines de esta investigación, en la cual la informante será identificada con un código resguardando su identidad.

Los datos recogidos se utilizarán para el análisis de la presente investigación, de manera que la difusión científica será efectuada resguardando que las usuarias no puedan ser individualizadas. Sus datos serán resguardados y protegidos bajo la custodia de las investigadoras, Catalina Guerra y Verónica Robinson, de forma que sólo ellas puedan acceder a éstos.

Si tiene consultas respecto de la investigación, puede contactarse con la docente guía de la investigación Natalia Valenzuela, correo natalia.valenzuela@umce.cl.

Si tienes alguna duda sobre la investigación o sobre tu participación, tanto las investigadoras como el Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, estarán disponibles para aclarar tus consultas. Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactar con el comité de ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación la Dra. Beatriz Figueroa, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informada y estoy en conocimiento del objetivo de la investigación. Manifiesto mi interés por participar y declaro haber recibido una copia de este documento.

Daniella Bravo A. Bravo
Acepto participar en el presente estudio (Nombre, Firma y/o Huella Digital)

Fecha: 16/11/21 / / /
Ciudad Día Mes Año

STgo Catalina Guerra G. Catalina G.

Verónica Robinson A.
Nombre y Firma de las investigadoras.

Entrevista K.L(E3)

La siguiente entrevista es realizada por estudiantes de Educación diferencial con mención en discapacidad mental y desarrollo cognitivo, Catalina Guerra y Verónica Robinson, para recoger las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales.

Nombre:	K.L
Lugar de trabajo:	Santa Isabel, Metro Las Mercedes
Diagnóstico:	Discapacidad Intelectual Leve
Fecha:	30 de Noviembre 2021
Hora:	12:30
Investigadoras:	Catalina Guerra y Verónica Robinson
Duración de entrevista:	20 -30 minutos

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el mundo del trabajo?

Bien, yo llevo 3 años en el trabajo, no he tenido ningún problema, **¿Qué es lo que más te gusta de trabajar?** Reponer, caminar en la sala, reponiendo todas las cosas, separando las cosas en la merma, y lo que ya está mordido ya no se puede vender eso ya es merma, o también lo que ya venció y separar las cosas y dejarlas en su lugar. **¿Cuánto llevas trabajando?** 3 años, mira primero hicimos un curso, y no había ninguna pega para mí, y ese curso era para conseguir la pega para que fuéramos reponedores, ahí me la consiguieron la pega y después hice otro curso en La Moneda con un amigo, porque mi mamá me dijo anda, pero mi amigo no quiso trabajar porque le hizo un show a la mamá en el metro, y gritó No yo no quiero trabajar, ¿Por qué me metiste en un curso?, Ya po' entonces yo quería trabajar pero ese curso que era el segundo quedaba muy lejos y no había nadie de Puente Alto, eran todos

de lejos. Pero en ese curso me mandaron al Santa Isabel ahí quede, en el segundo no en el primero.

2. ¿Qué significa para usted estar trabajando en la actualidad?

Es una gran alegría, ahora ya tengo mi propio sueldo, me compro mis propias cositas y tengo un trabajo, que con eso yo siempre quería trabajar, y comprar cosas, **¿Qué cosas te compras con tu sueldo?** Me compro chapitas, me compré este teléfono, ropa, y también ayudo en mi casa.

3. Como mujer ¿Cuál ha sido el trato que has recibido por parte del personal con el que trabajas?, en cuanto a tratos, convivencia, salario, entre otros.

Un trato bien, un trato justo porque no hay diferencias entre hombres y mujeres, no hay nada, todos nos tratamos igual, todos hacemos las pegas igual, no hay ninguna diferencia, entre una pega es más y otra es menos, una pega para una mujer no es menos, todo es igual. **¿Y en cuanto a sueldo ganan lo mismo?** si ganamos lo mismo, aunque algunos trabajan en la semana y yo trabajo el Sábado y Domingo, los jóvenes que he conocido si ganan lo mismo pero se van de la pega porque se aburren, porque no les gusta trabajar los Sábados y los Domingos, pero si he conocido que hay jóvenes que siguen trabajando los Sábados y los Domingos, y los que trabajan en la semana ganan un poquitito más.

4. Según su experiencia ¿Cuáles son las habilidades que consideras necesarias para ingresar al mundo laboral?

Que tienen que tener buena posición con el jefe, si el jefe dice una cosa tienen que hacer caso, también tienen que llegar bien a la hora, y también ser bueno con los compañeros y con los clientes y tratarlos bien, no importa si tienes que agachar un poquito el moño, porque a veces los clientes se alteran, pero tú no puedes alterarte ni decirles nada.

5. Como mujer ¿Qué aspectos consideras necesarios cautelar (cuidar, favorecer u otro) para permanecer en el mundo del trabajo?

No, tratar bien a los compañeros, no tener problemas con ellos, tratar bien al jefe. **¿Tú, que has hecho para permanecer en tu trabajo?** Yo he sido responsable, soy buena con mis compañeros, lo pasamos súper bien todos no tenemos problemas.

6. ¿Cómo crees que es tu desempeño laboral en el trabajo?

Bien, porque siempre llego a la hora, siempre hago las cosas. **¿Cuáles son tus tareas específicas en tu trabajo?** mis tareas son reponer cosas, repongo a veces aceite, azúcar, lo que falta más, estoy atenta a los llamados, atiendo a los clientes, abro los endulzantes, porque están con llave por los robos, también perfumería está con llave, y lo que me piden los clientes yo se los paso y les digo que no soy cajera, porque las cajeras cobran yo no, y les digo a donde están las cajas. **Kasandra ¿Cuál es tu horario?** De 10:00 de la mañana hasta las 21:00, pero antes trabajaba normal entraba a las 08:00 de la mañana y salía a las 19:00 horas, cuando no estaba la crisis social ni nada, y antes entraba como a las 11:30 de la mañana y salía a las 22:30 horas, ese era mi horario normal, pero me tocaba un día de mañana otro de tarde y así.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO
(Entrevista semiestructurada en profundidad- Mujeres)

Usted ha sido invitada a participar en el estudio de investigación sobre las "Experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo", a cargo de las investigadoras Catalina Guerra G. y Verónica Robinson A.

Si aceptas participar del estudio te pediremos que respondas, una entrevista semiestructurada que tiene por objetivo recoger sus experiencias laborales y que dura aproximadamente 1 hora. Su participación es voluntaria y podrás abandonar la investigación si así lo estimas conveniente en cualquier momento de la entrevista.

Toda la información será confidencial, usada únicamente para los fines de esta investigación, en la cual la informante será identificada con un código resguardando su identidad.

Los datos recogidos se utilizarán para el análisis de la presente investigación, de manera que la difusión científica será efectuada resguardando que las usuarias no puedan ser individualizadas. Sus datos serán resguardados y protegidos bajo la custodia de las investigadoras, Catalina Guerra y Verónica Robinson, de forma que sólo ellas puedan acceder a éstos.

Si tiene consultas respecto de la investigación, puede contactarse con la docente guía de la investigación Natalia Valenzuela, correo natalia.valenzuela@umce.cl.

Si tienes alguna duda sobre la investigación o sobre tu participación, tanto las investigadoras como el Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, estarán disponibles para aclarar tus consultas. Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactar con el comité de ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación la Dra. Beatriz Figueroa, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informada y estoy en conocimiento del objetivo de la investigación. Manifiesto mi interés por participar y declaro haber recibido una copia de este documento.

Acepto participar en el presente estudio (Nombre, Firma y/o Huella Digital)

KASSANDRA LOPEZ KASSANDRA

Fecha: ____/____/____

Ciudad Día Mes Año

Catalina Guerra González Catalina

Verónica Robinson A

Verónica

Nombre y Firma de las investigadoras.

Campus Macul | Av. José Pedro Alessandri 774, Ñuñoa, Santiago

Teléfono: (56-2) 22412441 | Fax: (56-2) 22412699 | Correo electrónico: direccion.investigacion@umce.cl

Sitio Web <http://www.umce.cl/index.php/direccion-investigacion-comite-de-etica>

Entrevista C.D (E4)

La siguiente entrevista es realizada por estudiantes de Educación diferencial con mención en discapacidad mental y desarrollo cognitivo, Catalina Guerra y Verónica Robinson, para recoger las experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual insertas en ambientes laborales.

Nombre:	C.D
Lugar de trabajo:	Jumbo Mall Florida Center
Diagnóstico:	Discapacidad Intelectual Leve
Fecha:	30 de Noviembre 2021
Hora:	14:00 horas
Investigadoras:	Catalina Guerra y Verónica Robinson
Duración de entrevista:	20 -30 minutos

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el mundo del trabajo?

De primero te cuesta aprender con otras personas diferentes y cuesta orientarte un poco, pero después con el tiempo aprendes cosas nuevas y personas de otro tipo. **¿Te gusta estar trabajando?** Si me gusta, es bueno el trabajo, primero tienes que conocer a las personas y hacerte más cercano y ahí después empieza a mejorar.

2. ¿Qué significa para usted estar trabajando en la actualidad?

Eeeh es un gran paso porque hay personas que les cuesta orientarse al mundo del trabajo, laboral, para mí es muy importante estar trabajando porque hay personas que no pueden y les cuesta orientarse a un mundo diferente. **¿Cuánto tiempo llevas trabajando?** 4 años **¿Y qué haces con el sueldo que recibes?** Estoy ahorrando para una casa y ayudo en mi casa, ya que tengo a mi papá cesante y a mí mamá semi postrada, estoy juntando plata para irme a vivir

con la Kasandra, pero no aquí en Santiago, Villarrica o Puerto Montt, porque me gusta viajar, y ahora el 5 de diciembre nos vamos a Buenos Aires.

3. Como mujer ¿Cuál ha sido el trato que has recibido por parte del personal con el que trabajas?, en cuanto a tratos, convivencia, salario, entre otros.

Bien, es bueno el ambiente, no existe diferencia somos todos iguales, todos somos seres humanos.

4. Según su experiencia ¿Cuáles son las habilidades que consideras necesarias para ingresar al mundo laboral?

Tení' que orientarte, que te enseñen las cosas, en lo que vas a trabajar y que te sepan tratar, depende del carácter de las personas y como sean. Solo tienes que hacer el curso y ahí entras y aprendes cosas nuevas.

5. Como mujer ¿Qué aspectos consideras necesarios cautelar (cuidar, favorecer u otro) para permanecer en el mundo del trabajo?

El buen trato, llevarte bien con los compañeros, con los clientes, ¿Cómo te puedo decir?, hay que cuidarse de los clientes, porque algunos son mecheros, entonces hay que tener cuidado con lo que puede pasar dentro del local

6. ¿Cómo crees que es tu desempeño laboral en el trabajo?

Bien, soy la más rápida, para hacer todas las cosas. Algunas del servicio al cliente me dicen que postule para encargada, porque siempre doy la cara para los clientes. **¿Cuál es tu puesto de trabajo?** Vendedor y reponedor, y yo soy multifuncional hago de todo bodeguera, ayudo en la pastelería con las tortas, depende lo que me mande a hacer, a veces ayudo en otras secciones.



UNIVERSIDAD METROPOLITANA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO (Entrevista semiestructurada en profundidad- Mujeres)

Usted ha sido invitada a participar en el estudio de investigación sobre las "Experiencias laborales de mujeres con discapacidad intelectual leve desde una perspectiva de género y su relación con las competencias genéricas necesarias para el acceso y permanencia al trabajo", a cargo de las investigadoras Catalina Guerra G. y Verónica Robinson A.

Si aceptas participar del estudio te pediremos que respondas, una entrevista semiestructurada que tiene por objetivo recoger sus experiencias laborales y que dura aproximadamente 1 hora. Su participación es voluntaria y podrás abandonar la investigación si así lo estimas conveniente en cualquier momento de la entrevista.

Toda la información será confidencial, usada únicamente para los fines de esta investigación, en la cual la informante será identificada con un código resguardando su identidad.

Los datos recogidos se utilizarán para el análisis de la presente investigación, de manera que la difusión científica será efectuada resguardando que las usuarias no puedan ser individualizadas. Sus datos serán resguardados y protegidos bajo la custodia de las investigadoras, Catalina Guerra y Verónica Robinson, de forma que sólo ellas puedan acceder a éstos.

Si tiene consultas respecto de la investigación, puede contactarse con la docente guía de la investigación Natalia Valenzuela, correo natalia.valenzuela@umce.cl.

Si tienes alguna duda sobre la investigación o sobre tu participación, tanto las investigadoras como el Comité de Ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, estarán disponibles para aclarar tus consultas. Para cualquier duda que se presente o si se vulneran sus derechos puede contactar con el comité de ética de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación la Dra. Beatriz Figueroa, representante del Comité UMCE en el teléfono 22-322-9193 y en el correo electrónico evaluacion.etica@umce.cl

Por medio del presente documento declaro haber sido informada y estoy en conocimiento del objetivo de la investigación. Manifiesto mi interés por participar y declaro haber recibido una copia de este documento.

Catalina Bulem Díaz Pozo Catalina Díaz
Acepto participar en el presente estudio (Nombre, Firma y/o Huella Digital)

Fecha: 30/11/2021 / /
Ciudad Día Mes Año

Catalina Guerra González Catalina

Verónica Robinson A VR

Nombre y Firma de las investigadoras.

