



EL ROL DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL: LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA LEY 21.015 EN CHILE

ROLE OF THE OCCUPATIONAL THERAPIST: THE LABOUR INCLUSION AND LAW 21.015 IN CHILE

Sofía Carolina Fernández Díaz¹, Giannina Mussuto Rienzi², María de los Ángeles Valenzuela Silva³, Carla Andrea Bartolucci Zambra⁴

RESUMEN

Introducción: Desde la terapia ocupacional se identifica una serie de labores imprescindibles en la intermediación laboral de personas en situación de discapacidad (PeSD). La incorporación de estos elementos, en la Ley chilena N°21.015, es de especial importancia para lograr una inclusión laboral efectiva. Objetivo: Relevar el rol que cumplen los terapeutas ocupacionales en la inclusión laboral de PeSD en el marco de la Ley 21.015. Método: Esta investigación es de tipo cualitativa, específicamente un estudio descriptivo y prospectivo, en el que se utilizó un diseño fenomenológico hermenéutico. La muestra fue no probabilística por redes, en la que se entrevistó a siete terapeutas ocupacionales con experiencia en inclusión laboral de PeSD. Resultados: Los terapeutas ocupacionales reconocen tareas de su rol en cada una de las etapas del proceso de intermediación laboral, las cuales varían según el usuario objetivo del profesional y el origen de la discapacidad de la persona incluida. Los entrevistados consideran que la Ley 21.015 no contempla la mayoría de estas tareas y tampoco establece cuáles son los profesionales capacitados para la realización de este proceso. Los terapeutas ocupacionales justifican la relevancia de su rol en base a la mirada holística que poseen de la persona y el conocimiento especializado de la discapacidad. Conclusiones: La terapia ocupacional es una profesión relevante en todo el proceso de intermediación laboral. Este proceso es una labor que desempeña un equipo transdisciplinario y, en el que, además, es de suma importancia que sea un trabajo intersectorial para que se logren resultados eficaces y satisfactorios.

PALABRAS CLAVE

Inclusión laboral, intermediación laboral, terapeutas ocupacionales, personas en situación de discapacidad, Ley 21.015, Chile.

- 1 Terapeuta Ocupacional, Universidad de Los Andes, Chile. Licenciada en Ciencias de la Ocupación Humana e Integración Psicosocial, Universidad de Los Andes, Chile. <https://orcid.org/0000-0001-8844-5386>, scfernandez@miuandes.cl, +56978031455.
- 2 Terapeuta Ocupacional, Universidad de Los Andes, Chile. Licenciada en Ciencias de la Ocupación Humana e Integración Psicosocial, Universidad de Los Andes, Chile. Neurocare. <https://orcid.org/0000-0002-6485-6364>, gmussuto@miuandes.cl, 984487911.
- 3 Terapeuta Ocupacional, Universidad de Los Andes, Chile. Licenciada en Ciencias de la Ocupación Humana e Integración Psicosocial, Universidad de Los Andes, Chile. Grupo de Empresas Aramark, Equipo de Diversidad e Inclusión. <https://orcid.org/0000-0002-7317-2300>, angeles.vsilva@gmail.com, +56994039226
- 4 Terapeuta Ocupacional, Universidad de Chile, Chile. Licenciada en Ciencias de la Ocupación Humana, Universidad de Chile, Chile. Inclusiva Consultores <https://orcid.org/000-0001-7395-2203>, cbartolucci@uandes.cl, +569978785114.



ABSTRACT

Introduction: Due to occupational therapy, a series of essential tasks in the labour intermediation of people with disabilities are identified. The incorporation of the elements listed in the Chilean Law 21.015 is of vital importance to achieve an effective labour inclusion. Objective: Demonstrate the role that occupational therapists play in relation to the labour inclusion of people with disabilities, regarding the Law 21.015. Method: This is a qualitative investigation, specifically a descriptive and prospective study, in which a hermeneutics phenomenological design was used. The sample was not probabilistic in networks, in which seven experienced occupational therapists in labour inclusion of people with disabilities were interviewed Results: Occupational therapists recognized the importance of their role in each stage of the labour intermediation, which varies between the target users of the professional and the origin of the disability of the person. The persons interviewed recognized that most of these tasks are not included in the Law 21.015, nor does it establish which are the qualified professionals for the realization of this process. Based on the holistic view of the person and their specific knowledge about disability, occupational therapists justify the importance of their role. Conclusion: The occupational therapist is of vital importance in all the processes involving labour intermediation. The process is carried by a transdisciplinary team, where by effective and satisfactory results are achieved thanks to intersectorial work.

KEYWORDS

Labor inclusion, labor intermediation, occupational therapy, people with disabilities, Law 21.015, Chile.

Recibido: 25/08/2019

Aceptado: 04/12/2020

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral se manifiesta con mayor relevancia a partir del Enfoque de Derechos Humanos Postconvencional. Este hace referencia a que la inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad (PeSD) se vuelva el objetivo central de toda política pública (Servicio Nacional de Discapacidad, 2014).

En Chile comienzan a existir avances conceptuales que paulatinamente se han ido reflejando en acciones concretas, a partir de la Ley 20.422, que establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de PeSD, puesta en vigencia el año 2010.

Sin embargo, a nivel legislativo, hasta el año 2017, Chile no contaba con una normativa que exigiera a las empresas a asegurar una cuota de contratación para PeSD. Únicamente se sugería a los organismos del Estado una selección preferente en igualdad de condiciones, lo que se refleja en los datos del Estudio Nacional de la Discapacidad II (de ahora en adelante ENDISC II). Este muestra que un 20% de la población chilena mayor de 18 años se encuentra en situación de discapacidad. Dentro de ese porcentaje, un 57,2% permanecen inactivas y un 3,6% desocupadas (Servicio Nacional de Discapacidad, 2015). Como consecuencia de estas cifras, surgió la

necesidad de crear políticas públicas que respondieran a la demanda de esta población.

El 15 de junio de 2017 se publicó en Chile la Ley 21.015, que tiene como objetivo incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, obligando, principalmente, a los organismos públicos (civiles y militares) y a las grandes empresas privadas, que cuenten con 100 o más trabajadores, a asegurar un mínimo del 1% de su dotación de personal para PeSD o para aquellos beneficiarios de pensión de invalidez (Ley N° 21015, 2017). Esta Ley entró en vigencia el 1 de abril de 2018 para empresas con más de 200 trabajadores y lo hizo el 1 de abril de 2019 para empresas entre 100 hasta 199 trabajadores (Diario Oficial Ley N° 21.015, s.f). Esta investigación no está dirigida a la valorización de la Ley, sino a analizar el rol del terapeuta ocupacional en la inclusión laboral en relación con esta. No obstante, a pesar de que esta ha sido un avance respecto a las políticas anteriores, aún tiene deficiencias como, por ejemplo, carecer de la descripción de los procedimientos necesarios para una inclusión laboral efectiva y sostenible en el tiempo y no considerar, para esta tarea, a los profesionales calificados para llevarla a cabo.

Ante esta situación, surge la siguiente interrogante: ¿Qué rol cumple el terapeuta ocupacional en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el marco de la Ley 21.015?

Desde la terapia ocupacional se ha identificado una serie de labores imprescindibles en el proceso de inclusión laboral como, por ejemplo, el contacto con empresas, entrevista y evaluación de usuarios, análisis de puestos de trabajo, concientización de equipos laborales, seguimiento a las contrataciones, entre otros.

La incorporación de estos elementos en la Ley 21.015 es de especial importancia para poder realizar una inclusión laboral efectiva, desde la perspectiva de derechos y no, únicamente, desde la integración de estos sujetos.

El concepto de inclusión laboral se entiende, como la “generación igualitaria de oportunidades para los individuos, [...] al momento de optar a un trabajo, el cual otorga un ingreso digno, seguridad y protección social, posibilidad de participación y organización en un contexto de justicia e igualdad de género” (Bravo, et al., 2014, p.112).

Asimismo, Zondek (2015) afirma: “Sin duda que en la actualidad existe una mirada transversal de que el trabajo es una herramienta clave para luchar contra la desigualdad endémica de nuestro país. El trabajo es fuente de autonomía y dignidad” (p.7).

La Organización Internacional del Trabajo, la Sociedad de Fomento Fabril y la Mutual de Seguridad (2013) describen las barreras que afectan la inclusión laboral en las empresas, como son la falta de experiencia de estas, la ausencia de políticas y cultura inclusiva, la carencia de capacidades organizacionales, tanto de infraestructura como de capacitación y, por último, la existencia de miedos y mitos, al no saber cómo relacionarse con las PeSD. También, las empresas señalan algunos beneficios experimentados con la inclusión, como efecto motivador en otros trabajadores, un mejor clima laboral, una mayor reputación, aumento del nivel de aprobación y de productividad.

Por otra parte, la inclusión genera beneficios sociales en el plano de la cultura, ya que cambia la base emocional de la exclusión, aumenta la valoración social de la diversidad, pone en agenda la discapacidad y cambia positivamente el modo colectivo de convivir (Organización Internacional del Trabajo, Sociedad de Fomento Fabril y Mutual de Seguridad, 2013).

La terapia ocupacional vela por los derechos de las PeSD y su desempeño ocupacional satisfactorio (Kielhofner,

2011). Con la definición del rol del terapeuta ocupacional se puede identificar el papel que cumple dentro de este ámbito, y las funciones y tareas del proceso de intermediación laboral en las que participa este profesional, lo que también permitiría distinguirlo de otros profesionales que trabajen en el área.

Según la Organización Internacional del Trabajo y la Sociedad de Fomento Fabril (2013), en el marco del cumplimiento de estos derechos, existen etapas para lograr una inclusión laboral plena. Estas coinciden con el rol del terapeuta ocupacional descrito por Valdebenito (s.f). Tales etapas son:

1. Contacto y compromiso inicial
2. Evaluación laboral
3. Capacitación
4. Colocación y seguimiento
5. Evaluación del proceso

Mejorar el acceso y la calidad de los puestos de trabajo debería ser la principal función de las políticas públicas, considerando como actores centrales de estas, la sociedad civil, las empresas y el Estado (Zondek, 2015). Bajo estas condiciones, la terapia ocupacional sería la profesión relevante para asegurar una adecuada inclusión laboral.

MÉTODO

Para responder a la pregunta de investigación, se establecieron los siguientes objetivos:

1. Describir las tareas específicas que cumplen los terapeutas ocupacionales en sus puestos de trabajo actuales, en el área de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.
2. Identificar qué tareas dentro de la Ley 21.015, se pueden atribuir al rol del terapeuta ocupacional.
3. Justificar por qué el terapeuta ocupacional debiera estar incluido en la Ley 21.015.

Para abordar esta temática, se realizó una investigación sobre el rol del terapeuta ocupacional en la incorporación de PeSD al mundo del trabajo, en el marco de Ley 21.015, en la cual se aplicó una entrevista semiestructurada en profundidad a siete terapeutas ocupacionales que se desempeñan en el área de inclusión laboral. En



esta entrevista se establecieron categorías previas en relación a lo considerado relevante para la investigación.

Las entrevistas se llevaron a cabo en la Región Metropolitana, en lugares acordados por los entrevistados y las testistas.

Se utilizó una metodología de tipo cualitativa, específicamente un estudio descriptivo, que “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92), como también prospectivo, que permitió explicar cuál es el rol que cumplen los terapeutas ocupacionales en el ámbito de inclusión laboral y cómo la Ley 21.015 incorpora a estos profesionales y las etapas del proceso de intermediación laboral. Además, se utilizó el diseño fenomenológico de tipo hermenéutico, que según los mismos autores, (2014) consiste en que “los investigadores trabajan directamente las unidades o declaraciones de los participantes y sus vivencias de un determinado fenómeno, enfocándose en la experiencia compartida para resolver una problemática o una teoría”. Asimismo, Creswell, Hanson, Clark Plano y Morales (2007) afirman que en la investigación fenomenológica hermenéutica los investigadores “describen lo que todos los participantes tienen en común cuando experimentan un fenómeno y es hermenéutica ya que está orientada a la experiencia vivida y como interpretar los “textos” de la vida” (p.243). En este caso, a través de la experiencia en inclusión laboral de cada entrevistado en su puesto de trabajo actual.

La muestra fue no probabilística por redes y para el propósito de esta investigación se entrevistaron a siete personas, logrando una saturación de la información. La selección de los participantes se llevó a cabo mediante los siguientes criterios de inclusión:

- Terapeutas ocupacionales que ejercieran en la Región Metropolitana con, al menos, dos años de experiencia en inclusión laboral de PeSD.
- Que tuvieran conocimiento sobre la ley 21.015.
- Que hubieran llevado a cabo las etapas de inclusión laboral mencionadas por la Organización Internacional del Trabajo y la Sociedad de Fomento Fabril, anteriormente descritas en, al menos, dos usuarios.

Las características relevantes de los entrevistados fueron las siguientes:

TABLA 1 ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD EN LA POBLACIÓN CON LA QUE TRABAJA EL TERAPEUTA OCUPACIONAL

Entrevistado	Origen de la discapacidad
Entrevistada 1	Discapacidad de origen intelectual
Entrevistada 2	Discapacidad de origen física
Entrevistada 3	Discapacidad de origen intelectual
Entrevistada 4	Discapacidad de origen intelectual
Entrevistada 5	Todo tipo de discapacidad
Entrevistada 6	Todo tipo de discapacidad
Entrevistada 7	Discapacidad de origen físico

Se clasifican los orígenes de la discapacidad según la población con que trabajan los siete entrevistados.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2 USUARIO CON EL QUE TRABAJA EL TERAPEUTA OCUPACIONAL

Entrevistado Usuario	Origen de la discapacidad
Entrevistada 1	PeSD
Entrevistada 2	Empresa
Entrevistada 3	PeSD
Entrevistada 4	PeSD
Entrevistada 5	Empresa
Entrevistada 6	PeSD
Entrevistada 7	PeSD

Se clasifican los tipos de usuario con los que trabajan los siete entrevistados.

Fuente: Elaboración propia.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una entrevista semiestructurada en profundidad, tal como describe Hernández, Fernández y Baptista (2014): “se realizará una guía de preguntas, pero el entrevistador tendrá la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p. 403). Esta fue aplicada a cada uno de los participantes de manera presencial, fue grabada y luego transcrita. Utilizando este método de recolección se pudo indagar sobre tópicos relevantes en relación a la terapia ocupacional, inclusión laboral y la Ley 21.015.

Para seleccionar la muestra de terapeutas ocupacionales, se contactó a cada uno vía correo electrónico, al cual se adjuntó el consentimiento informado, en el que se explicó detalladamente el propósito de la investigación y se especificó en lo que consistiría su participación.

Aspectos éticos

Se declara que el tutor encargado no presenta conflictos de interés con esta investigación. Los entrevistados aprueban su participación mediante la firma del consentimiento informado. Este fue discutido y firmado ante un ministro de fe previo de cada entrevista.

RESULTADOS

Para el análisis de datos, se utilizó el programa computacional TAMS Analyzer, que permitió extraer y guardar la información codificada (TAMS Analyzer for Macintosh OS, s.f) para, posteriormente rescatar los elementos de mayor importancia de la experiencia de cada entrevistado.

Se clasificó la información en relación a los objetivos planteados en tres categorías apriorísticas:

1. Inclusión laboral (específicamente, intermediación laboral).
2. Ley 21.015
3. Percepción del rol del terapeuta ocupacional.

La primera categoría se dividió en cinco subcategorías apriorísticas (contacto y compromiso inicial, evaluación laboral, capacitación, colocación y seguimiento y evaluación del proceso). Sumado a esto, en el proceso de transcripción surgió una subcategoría emergente desde el análisis del discurso de los entrevistados, que fue denominada “prelaboral”.

Estas categorías y subcategorías se ordenaron de acuerdo al orden lógico del proceso de intermediación laboral y a cómo fueron preguntadas en las entrevistas. Una vez definidas estas, se propuso una codificación que fue validada por tres terapeutas ocupacionales con experiencia y/o conocimiento en inclusión laboral.



TABLA 3 EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

Objetivo	Categorías de análisis	Subcategorías
1. Describir las tareas específicas que cumplen los terapeutas ocupacionales en sus puestos de trabajo actuales, en el área de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.	Inclusión laboral	Prelaboral Contacto y compromiso inicial Evaluación laboral Capacitación Colocación y seguimiento Evaluación del proceso
2. Identificar qué tareas dentro de la Ley 21.015, se pueden atribuir al rol del terapeuta ocupacional.	Ley 21.015	Ley 21.015
3. Justificar por qué el Terapeuta ocupacional debe estar incluido en la Ley 21.015.	Percepción del rol del terapeuta ocupacional.	Rol

Se asigna una categoría de análisis y subcategoría a cada objetivo para facilitar el estudio de los resultados.

Fuente: Elaboración propia.

OBJETIVO 1

Describir las tareas específicas que cumplen los terapeutas ocupacionales en sus puestos de trabajo actuales, en el área de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Prelaboral

En esta etapa los terapeutas ocupacionales intervienen en diferentes aspectos de la vida diaria de la persona, con el objetivo de optimizar el proceso de inclusión laboral. Estos aspectos son abordados a través de una intervención previa a este proceso. Sin embargo, no siempre son los terapeutas ocupacionales quienes llevan a cabo esta fase.

A pesar de esto, todos los entrevistados coinciden en que es importante realizar las tareas de esta fase para lograr una inclusión laboral efectiva, concluyendo que esta etapa constituye un beneficio y facilita el curso de la intermediación laboral. La entrevistada 1 refiere: “todo este perfil laboral también se complementa con la

información que tenemos de los alumnos y los egresados” (entrevistada 1, comunicado personal, 27 de abril de 2018) haciendo alusión a que los antecedentes de cada candidato son reforzados con los conocimientos previos que tienen en su institución.

Algunos elementos que se trabajan son apoyo en actividades de la vida diaria, como refiere la entrevistada 3: “es importante también apoyar en la vida cotidiana, para así lograr un buen desempeño en el trabajo” (entrevistada 3, comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

Asimismo, los terapeutas ocupacionales relatan que es importante promover tareas necesarias para el rol de trabajador. Por lo que se desarrollan, por ejemplo, talleres como el de “apresto laboral y eso incluye hacer currículum, cómo comportarse en una entrevista, definir un poco en qué quieren trabajar” (entrevistada 6, comunicado personal, 29 de junio de 2018).

Además, en esta etapa, los terapeutas ocupacionales se encargan de asesorar o guiar a la PeSD para obtener el certificado de discapacidad o pensión de invalidez,

como comenta el entrevistado 2: “asesoramos a las personas a cómo los colaboradores que se quieren certificar [sic] cuáles son los beneficios, dónde hacer los trámites, a qué COMPIN dirigirse, qué papeles les piden, qué documentos médicos, qué documentos sociales, IVADEC” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Contacto y compromiso inicial.

En esta etapa los terapeutas ocupacionales establecen el vínculo con las empresas y/o PeSD. Este puede ser generado por el mismo terapeuta ocupacional o por cualquiera de los dos beneficiarios. Desde que entró en vigencia la Ley 21.015 las empresas han presentado un mayor interés o necesidad de ser ellos quienes dan este paso. Según la entrevistada 7: “nosotros asumimos el rol desde el contacto. Hoy día hay una forma distinta de establecer el contacto porque ahora las empresas nos llaman” (comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

Por otro lado, otros terapeutas, como expresa la entrevistada 4 sostienen que: “somos nosotros ahí [sic] que buscamos el puesto de trabajo” (comunicado personal, 10 de mayo de 2018).

Este acercamiento se realiza principalmente por correo electrónico o vía telefónica, concretizado siempre en una reunión con la empresa, en la que participa la gerencia, recursos humanos y/o el equipo de trabajo que mantendrá contacto directo con la persona inserta.

Esta reunión se realiza con el propósito de sensibilizar y concientizar a la empresa, llevándose a cabo mediante una inducción, en la cual se aborda el panorama nacional actual con respecto a la discapacidad, su definición, sus categorizaciones y leyes asociadas (Ley 20.422, 19.628, 21.015, entre otras). Además, se derriban mitos y prejuicios sobre esta población, explicando a su vez los beneficios que presenta la incorporación de la PeSD en la empresa.

Así destaca el entrevistado 2:

Contempla una etapa de inducción y sensibilización inicial, que trabajamos con la empresa, trabajamos con el cambio cultural, dejamos la capacidad instalada, hacemos talleres de sensibilización teórico – práctico, vivenciales con *rol playing*, y hacemos toda una asesoría, todo

un apoyo en políticas de inclusión; generar un comité de inclusión laboral que quede montado dentro de la empresa (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Sumado a esto, la entrevistada 7 relata que: “con anterioridad había poca orientación en qué hacíamos con estas personas, cómo se llevaban a cabo los procesos, cuál es el compromiso que nosotros podíamos asumir y cuál es el que necesitábamos que la empresa asumiera” (comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

Los terapeutas ocupacionales que trabajan directamente con la PeSD tienen la preocupación de encontrar puestos de trabajo que sean de interés para la persona.

Evaluación laboral.

Durante este proceso, los terapeutas ocupacionales tienen como principal objetivo generar un cruce entre las habilidades de la persona y las demandas del puesto de trabajo, que permite establecer una coherencia entre estas dos partes, anticipando también posibles dificultades al momento de la colocación del individuo. Además de esto, se pondera la accesibilidad universal a la empresa en su totalidad.

Por otro lado, los terapeutas ocupacionales analizan la capacidad funcional de la persona, en que se evalúan los mismos aspectos que en el análisis del puesto de trabajo (APT), pero observado desde las destrezas y habilidades del individuo.

Todos los entrevistados se apoyan en los instrumentos confeccionados por la Red Incluye (asociación voluntaria de organizaciones de la Región Metropolitana que promueve la inclusión laboral), aplicando algunas variaciones según la población abordada y la experiencia personal.

Además, los terapeutas ocupacionales que trabajan en fundaciones y/o centros de rehabilitación pueden contar con información previa, a la que acceden para complementar la evaluación de competencias de la persona. Como destaca la entrevistada 7: “hay información clínica que nosotros podemos rescatar de los propios profesionales y que no tenemos que volver a solicitar, porque está en la ficha o porque podemos hablarlo con



los profesionales también” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Capacitación.

La capacitación es realizada a la empresa y/o a las PeSD por los terapeutas ocupacionales. En los casos en que esto se lleva a cabo en la misma empresa, se capacita al equipo de trabajo, a un tutor designado para la PeSD o a la totalidad de la empresa. Esta se orienta a las necesidades identificadas durante el proceso de evaluación laboral realizado anteriormente. Sobre este punto, la entrevistada 6 comenta: “Se apoya para la entrevista. Muchas veces nos piden apoyo para la forma de entrevista, adaptación de instrumentos que tengan para entrevistar” (comunicado personal, 29 de junio de 2018).

Por otro lado, el entrevistado 2, describe: “nosotros orientamos la selección de personal, dejamos capacidad instalada, preparamos los equipos de selección, de reclutamiento, les decimos cómo publicar, dónde publicar, cuál es el lenguaje inclusivo, cuáles son los portales que son más adecuados” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

En los casos en que se capacita a la PeSD, los terapeutas ocupacionales tienen como principal objetivo que las personas adquieran las pericias necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo en el que serán insertas.

Para esto, son los mismos profesionales quienes preparan a la PeSD, lo que ocurre principalmente al trabajar con personas con discapacidad de origen intelectual, caso en que los terapeutas ocupacionales utilizan el modelo de empleo con apoyo, tal como refiere la entrevistada 3: “yo voy (al puesto laboral) y trabajo con él” (comunicado personal, 4 de mayo de 2018). O bien, asignan un tutor de la empresa, como es el caso del entrevistado 2: “coordinamos el ingreso, preparamos a un tutor, a un acompañante, pero no como modalidad empleo con apoyo sino como dentro de cualquier empleo normal/regular: en que una persona ingresa tiene alguien que le enseña las tareas [sic], que le muestra cómo hacer el trabajo” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Los terapeutas ocupacionales que trabajan en fundaciones también realizan capacitaciones externas al lugar de

trabajo por medio de clases, por ejemplo, la entrevistada 3 comenta: “ellos tienen una clase semanal conmigo, en distintos grupos, donde se trabajan distintos temas que son de capacitación laboral. Desde qué es el trabajo en equipo, la responsabilidad” (comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

Por otra parte, existen terapeutas ocupacionales que no implementan esta etapa, como es el caso de la entrevistada 6: “acá no se hacen capacitaciones. Nosotros solo somos intermediarios” (comunicado personal, 29 de junio de 2018). Sin embargo, gestionan la capacitación de estas personas con instituciones que brindan este servicio, por medio de derivaciones y/o contacto con otros profesionales (terapeutas ocupacionales u otros, según las necesidades).

Colocación y seguimiento.

En esta etapa los terapeutas ocupacionales buscan evaluar cómo se está llevando a cabo el proceso de intermediación laboral, tanto por parte de la persona como de la empresa. Para esto, realizan una visita en la que se aplica una pauta de desempeño laboral al jefe o tutor designado y al trabajador en situación de discapacidad, además de una reunión en la que se definen acuerdos y metas. Se finalizando con un informe de seguimiento.

Así lo indica la entrevistada 4: “después de esta supervisión se conversa con el trabajador en el lugar de trabajo donde se le explica cuáles fueron los ítems mejor evaluados, qué es lo que hay que mejorar y cómo se va a mejorar esto” (comunicado personal, 10 de mayo de 2018).

En la pauta de desempeño laboral, se consideran tanto las habilidades específicas adquiridas en la capacitación como las habilidades blandas, pericias brindadas usualmente por talleres de apresto laboral. Como dice la entrevistada 5: “entregamos un *feedback* al trabajador y a la jefatura, sobre lo que tiene que mejorar. También copiamos a recursos humanos” (comunicado personal, 24 de agosto de 2018). Estas supervisiones se realizan de manera presencial y/o telefónica.

El seguimiento se realiza con una frecuencia estimada de una vez al mes durante un período de tiempo que varía entre seis meses a un año, aproximadamente,

según las necesidades que se presenten por parte de la empresa o PeSD.

Por otro lado, los terapeutas ocupacionales que trabajan con PeSD de origen intelectual, realizan esta etapa de manera continua mientras el trabajador esté inserto en el puesto laboral.

A pesar de que el seguimiento se realiza con cierta periodicidad, los terapeutas ocupacionales mantienen contacto permanente con la empresa y con la PeSD lo que permite una vía abierta de comunicación para ambos.

“Lo importante de los seguimientos es que también se hacen intervenciones. No es solamente ir y recoger un *check*, sino que también es hacer acuerdos, compromisos, adecuaciones o ajustes necesarios tanto de tareas como de inmobiliario si se requiere” (entrevistado 2, comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Evaluación del proceso.

Durante el seguimiento llega un momento en que los terapeutas ocupacionales identifican que ya no existen nuevas problemáticas o modificaciones que realizar, es decir, la inserción se llevó a cabo de manera efectiva y satisfactoria para ambas partes. Es en este momento en el que se realiza la reevaluación, etapa en la cual se hace un cierre formal del proceso. En este, participan la empresa, persona y el terapeuta ocupacional, siendo este último quien desarrolla el informe final del proceso.

Como menciona la entrevistada 7: “si nosotros visualizamos que la persona y la empresa no necesitan apoyo y nosotros consideramos que está en condiciones, nosotros nos retiramos, pero con un acuerdo” (comunicado personal, 4 de mayo 2018). También menciona que “en el momento en que decidimos con la empresa no hacer más seguimientos, se finaliza el seguimiento nuestro de esa persona en esa empresa y hacemos un informe de cierre del proceso” (entrevistada 7, comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

El tiempo determinado para llevar a cabo esta etapa varía entre cada terapeuta ocupacional y de la institución en la cual se desempeña. Existe un rango entre los seis meses y un año aproximadamente, según lo referido por los profesionales.

Como se menciona anteriormente, los terapeutas ocupacionales que trabajan con PeSD de origen intelectual no realizan esta etapa, ya que el seguimiento se realiza de manera permanente.

OBJETIVO 2

Identificar qué tareas dentro de la Ley 21.015, se pueden atribuir al rol del terapeuta ocupacional.

Los entrevistados identifican dos tareas, que, si bien no se atribuyen al rol del terapeuta ocupacional en la Ley, las consideran dentro de su quehacer profesional en intermediación laboral. Estas son:

1. Apoyo en el registro de la certificación de discapacidad o pensión de invalidez: Actualmente, es una tarea que están realizando los terapeutas ocupacionales debido a la exigencia que ha propuesto la Ley 21.015 para regular el proceso de inclusión laboral.
2. Exigencia de adecuaciones y ajustes razonables: En esta tarea los terapeutas ocupacionales realizan los ajustes necesarios para favorecer la accesibilidad de la persona en su puesto de trabajo y su desempeño en este. El entrevistado 2 refiere:

Desde lo que exige la ley, lo que sí es importante y está dentro del rol, es tener la capacidad y conocimiento técnico profesional de poder determinar qué adecuaciones o ajustes necesarios requiere una PeSD y poder evaluar un puesto de trabajo. En el fondo, eso es lo básico. No está en la ley hoy en día, pero todos entienden que tiene que ser así (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

“La ley viene a relevar cosas que hacen que los terapeutas estemos en la mira de lo que podemos hacer y las nuevas actividades que podemos emprender, pero no lo menciona, sino que son las consecuencias positivas de la implementación” (entrevistada 7, comunicado personal, 4 de mayo de 2018). Además, concluye que “la ley al existir, valida todo el trabajo que muchos terapeutas ocupacionales han hecho de aquí para atrás en el esfuerzo de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad”.



Por otro lado, los entrevistados identifican dos aspectos importantes de su rol que son indispensables para llevar a cabo una inclusión laboral satisfactoria y que no se describen en la Ley 21.015: su participación en las etapas de intermediación laboral y ser un profesional especializado en el área. Lo anterior es ratificado por la entrevistada 5: “Sí, la ley carece de bajada operativa. El protocolo facultativo que lanzó la ley, que es el decreto 65, para empresas públicas y el 64 para empresas privadas no dice nada de cómo hay que hacerlo” (comunicado personal, 24 de agosto de 2018).

Lo mismo refiere el entrevistado 2: “creo que la ley también debiese, por ejemplo, exigir seguimientos laborales, debiera exigir análisis de puesto de trabajo, pero por el momento no lo hace” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018), añadiendo “todo es un tema a futuro”. Lo que es confirmado por la entrevistada 5: “La ley es bien escueta en términos procedimentales” (comunicado personal, 24 de agosto de 2018).

Esto mismo afirma el entrevistado 2: “por el momento no establece que tenga que ser con un profesional especializado, con un apoyo especializado, con un programa de inclusión laboral. No tiene nada de eso establecido en la ley” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Además, otro terapeuta ocupacional menciona: “que está basada desde las empresas y no desde las personas, ni desde los apoyos, mas solo las exigencias que tiene la empresa o cuáles son los requisitos que debiera tener la persona” (entrevistada 3, comunicado personal, 4 de mayo de 2018).

OBJETIVO 3

Justificar por qué el Terapeuta ocupacional debe estar incluido en la Ley 21.015.

Los terapeutas ocupacionales reconocen variados atributos que hacen reflexionar sobre la importancia de este profesional en la Ley 21.015 o en sus reglamentos. Entre ellos, el conocimiento sobre el concepto de discapacidad. Los entrevistados consideran este atributo como esencial dentro del proceso de inclusión laboral.

Este conocimiento está relacionado con que “nosotros estamos más familiarizados, sensibilizados y más

cercanos al concepto de discapacidad actual, el paradigma de discapacidad desde lo social” (entrevistado 2, comunicado personal, 7 de mayo de 2018). Sumado a esto la entrevistada 5 menciona dos aspectos que dominan, exclusivamente, los terapeutas ocupacionales: “el contexto, o sea que tienen la capacidad por formación de mirar al individuo desde una perspectiva biopsicosocial” y, además, que “tenemos el manejo técnico de las discapacidades” (entrevistada 5, comunicado personal, 24 de agosto de 2018).

El entrevistado 2 también concluye: “por eso piensan (las empresas) en terapeutas ocupacionales, porque tenemos la experticia, sabemos de qué hablamos, podemos hablar de distintos tipos de discapacidades, entonces tenemos ese *plus* por sobre los otros profesionales” (comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Esto se explica con lo que menciona la entrevistada 5: “en general, creo que los terapeutas son un aporte trayendo a las empresas, resolviendo un problema que antes las empresas no tenían con quién verlo, porque no se tenía conocimiento de un profesional que maneja todas estas variables” (comunicado personal, 24 de agosto de 2018). Además, “estamos validados desde la *expertise* de la inclusión laboral, tanto, desde los colegas de la salud, como, desde las empresas y eso también es súper importante” (Entrevistado 2, comunicado personal, 7 de mayo de 2018).

Otro aspecto que estos establecen como relevante dentro del rol que cumplen, es ser partícipes de todas las etapas del proceso de intermediación laboral, como se ha descrito anteriormente. Esto es corroborado por la entrevistada 1: “el terapeuta ocupacional tiene un rol definido en la inclusión laboral, y tiene que ver con toda esta intermediación, este apoyo, capacitación y todas esas etapas no están incluidas; por lo tanto, tampoco la ley habla de ciertos profesionales” (comunicado personal, 27 de abril de 2018).

Todos estos atributos se conjugan y permiten tener una visión holística de la PeSD “desde asociar el tema de la funcionalidad de la persona con los requisitos del puesto de trabajo” (entrevistada 4, comunicado personal, 10 de mayo de 2018) tomando en cuenta el contexto en que se sitúa.

Por lo anteriormente expuesto, los entrevistados aseveran que el terapeuta ocupacional es fundamental en el

equipo profesional del área de inclusión laboral, pues conjuga el conocimiento de distintas disciplinas, generando una visión holística de la persona.

DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación es relevar el rol que cumplen los terapeutas ocupacionales en la inclusión laboral de PeSD en el marco de la Ley 21.015, a través de distintas experiencias de estos profesionales. Este se cumplió a lo largo de la investigación, sin embargo, lo que realmente asegura la efectividad de los procesos de inclusión, es la presencia de las etapas de la intermediación, siendo aplicadas por profesionales calificados y articulados.

Con relación al primer objetivo específico este permitió definir cada una de las tareas que se llevan a cabo en las distintas etapas de intermediación laboral (Tabla 3) y la participación que mantiene este profesional en cada una de ellas. Además de su nivel de participación, se define otro atributo del terapeuta ocupacional que lo valida como un profesional competente en el área: su conocimiento especializado sobre el concepto de discapacidad actual y sus tipos. Estos atributos también son destacados en el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad realizado por Zondek (2015), en el que se alude a que dentro de las competencias que destacan en el equipo de gestión de empleo (EGE: equipo que lleva a cabo una intermediación laboral) es necesario conocer los distintos tipos de deficiencias y potenciales discapacidades asociadas a las condiciones de salud, pues dominar esta materia permite la total participación en todas las etapas de intermediación laboral.

“En este sentido, el terapeuta ocupacional es uno de los profesionales con mayor conocimiento de la discapacidad y con formación en el ámbito de la salud, lo que le permite realizar las tareas del EGE” (Zondek, 2015).

Otro aspecto para considerar es que, en estas etapas el terapeuta ocupacional interviene con la PeSD, empresa y familia, dado que se consideran todos los contextos en los que se desempeña la persona y, por ende, donde se ejercen sus roles. Concluimos que la terapia ocupacional constituye una profesión fundamental dentro de la intermediación laboral, ya que aglutina conocimientos que permiten una mirada holística con

la complementariedad de otras disciplinas, por lo que su liderazgo en equipos de trabajo podría favorecer la realización de procesos de inclusión laboral efectivos.

En relación al análisis de este objetivo, también se distingue la importancia de incorporar dentro de las etapas de intermediación laboral un paso previo, la fase “pre-laboral”, en la cual los terapeutas ocupacionales participan, en conjunto con otros profesionales, donde preparan a la PeSD para que adquiera las destrezas necesarias para la inclusión laboral tales como la autonomía e independencia en actividades de la vida diaria básicas e instrumentales, así como también la adquisición de competencias relacionadas con la participación social efectiva y el trabajo. Además, se destaca la importancia de la rehabilitación: acción que es complementaria al proceso de intermediación laboral, pues facilita la adquisición de estas destrezas y competencias y el acceso a información de la persona previa a la evaluación laboral.

Otro aporte relevante que surge a partir del análisis de los objetivos 2 y 3 es que todos los terapeutas ocupacionales concluyen que, para llevar a cabo una inclusión laboral efectiva y satisfactoria, tanto para la PeSD como para la empresa, es necesario realizar todas las etapas de intermediación laboral y que estas sean incorporadas dentro de la Ley o sus reglamentos. A pesar de esto, en Chile, hasta la fecha, en la Ley 21.015 aún no se visualiza una operacionalización de las tareas que debieran llevarse a cabo en un proceso de intermediación laboral efectivo y tampoco se define que este deba ser abordado por un profesional especializado. Lo que sí existe son orientaciones técnicas con criterios básicos para la intermediación laboral. Estas han sido construidas, previo a la promulgación de la Ley, por organismos gremiales, públicos y privados, lo que evidencia la importancia de estos pasos para llevar a cabo una inclusión laboral satisfactoria como por ejemplo, el Manual de Procesos de intermediación laboral inclusivo realizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (s/f), el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad: De la deficiencia a la competencia (2015) y Orientaciones sobre Procesos de Gestión sobre Recursos Humanos Inclusivos, por el SENADIS (s/f).

Los documentos anteriormente mencionados, si bien no establecen específicamente un profesional a cargo, sí relevan el rol de los terapeutas ocupacionales, pues como se explicó en un inicio, debido a la *expertise*

técnica y al conocimiento especializado que posee este profesional, le es posible participar de todas las etapas del proceso de intermediación laboral descritas en las guías operativas y, por ende, ser reconocido -tanto por el equipo profesional, las empresas, usuarios y por ellos mismos- como un profesional competente. Esto es reafirmado por la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (2016) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s/f). Este último ejemplifica como profesional capacitado para la realización de una intermediación laboral exitosa al terapeuta ocupacional. Estos atributos también son relevados por Zondek (2015) quien refiere

que “sin los conocimientos esenciales no podrá realizar los análisis de puestos de trabajo correspondientes, ni los seguimientos presenciales necesarios y su consecuente intervención; corriendo el riesgo de equivocarse muy frecuentemente en la selección de los postulantes para un determinado cargo” (p.47).

Los resultados se pueden organizar dentro de un proceso de inclusión laboral efectiva, el que se ilustra a continuación.

FIGURA 1 PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA.

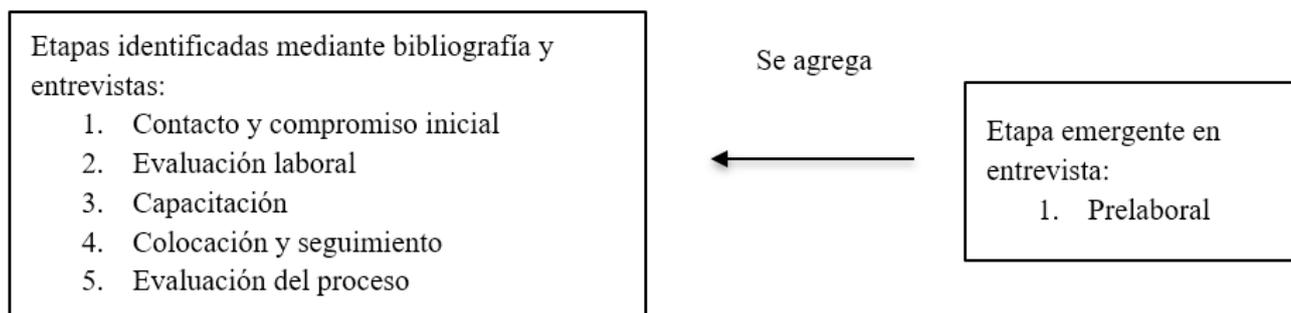


Figura 1. Se clasifican las etapas identificadas dentro del proceso de intermediación según la fuente. Fuente: Elaboración propia.

A causa de las falencias evidenciadas en la Ley 21.015 y la nueva información que surge de la experiencia de los entrevistados, se propone el siguiente modelo para

favorecer una inclusión laboral efectiva, considerando las siguientes premisas.

FIGURA 2 MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA.

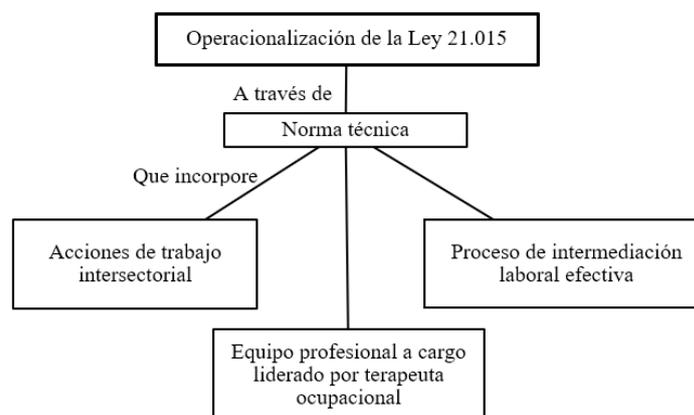


Figura 2. Se desglosan los elementos a incorporar dentro de un sistema efectivo de intermediación laboral. Fuente: Elaboración propia.

Limitaciones del estudio

Si bien, los terapeutas ocupacionales trabajan en el área de inclusión laboral en diversas modalidades, por ejemplo, talleres laborales, trabajo protegido, trabajo independiente, enclave, etc; en esta investigación se aborda únicamente la colocación individual de las PeSD mediante la intermediación laboral y sus etapas. Además, la investigación sobre inclusión laboral en Chile y en el extranjero, con foco en el rol del terapeuta ocupacional, no es una temática abordada ampliamente desde la literatura y bibliografía, por lo que se reduce el espectro de análisis de los resultados sin un punto de comparación.

CONCLUSIÓN

Los terapeutas ocupacionales participan de todas las etapas de intermediación laboral, lo que lo transforma en un profesional validado para desempeñar esta labor tanto de manera interna (por los mismos) y externa (empresas, otros profesionales, PeSD, instituciones, entre otros), pues su participación permite una inclusión laboral estable y satisfactoria para la PeSD y la empresa.

Se entiende como algo de suma importancia que en la Ley 21.015 se exijan las etapas de la intermediación laboral y que se expliciten cuáles son los profesionales que se encuentran capacitados para llevarlo a cabo. En este estudio, si bien sólo se menciona el rol del terapeuta ocupacional, también existen tareas que realizan otros profesionales, por lo que es importante relevar el rol que tiene un equipo profesional transdisciplinario en esta área.

Esto es posible llevarlo a cabo, no sólo a través de una modificación de la Ley, sino que exista una operacionalización de esta, y que esto sea, por ejemplo, a través de una norma técnica que determine los profesionales a cargo y establezca las etapas de intermediación laboral, dejando un margen de flexibilidad para las tareas, pues estas varían según el tipo de discapacidad que presente la persona inserta y el usuario con el que se esté trabajando.

La inclusión laboral, además de ser un quehacer transdisciplinario, es también intersectorial. Esto se ha demostrado en la etapa prelaboral en la que se incluyen aspectos relacionados con la salud, educación, trabajo,

desarrollo social, obras públicas, entre otros. De este trabajo mancomunado depende el éxito de la inclusión, siendo esta una realidad y no solo una aspiración. Desde nuestra perspectiva como investigadoras y las vivencias experimentadas durante el estudio, planteamos que el terapeuta ocupacional es el profesional que debe liderar y/o gestionar esta labor, velando por los derechos de las PeSD y su desempeño ocupacional satisfactorio en todos sus contextos.

A partir de este estudio, surgen directrices para investigar sobre la efectividad y calidad de los procesos de intermediación laboral y las contrataciones una vez que la implementación de la Ley 21.015 se haga efectiva por un determinado periodo de tiempo.

Además, la información que surge de esta investigación permite adquirir mayor conocimiento sobre la realidad nacional relativa a los procesos de inclusión laboral, lo que beneficiaría la formulación o modificación de las leyes del país que apuntan a la inclusión.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a las y los terapeutas ocupacionales entrevistados por compartir su experiencia laboral y su reflexión con respecto al tema.

A Denia Gómez, directora del Centro de Escritura de la Universidad de los Andes, por ayudarnos en la redacción del documento.

A Valeria Zamora y Daniela Wachholtz, profesoras de Terapia Ocupacional de la Universidad de los Andes, por su guía en la elaboración de esta investigación.

Le damos las gracias también a Carla Bartolucci, profesora de Terapia Ocupacional de la Universidad de los Andes y tutora de esta investigación, por introducirnos en la temática de inclusión laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, J., Chávez, V., Cid, D., Montecino, R., Toro, X. & Sepúlveda, R. (2014). Terapia ocupacional en inclusión laboral: Experiencias a nivel local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14 (1), 111-122. doi: [10.5354/0719-5346.2014.32396](https://doi.org/10.5354/0719-5346.2014.32396)



- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). *Qualitative Research Designs: Selection and Implementation*. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236–264. <https://doi.org/10.1177/0011000006287390>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Kielhofner, G. (2011). *Modelo de Ocupación Humana: Teoría y Aplicación*. Cuarta Edición. Editorial Médica Panamericana. Buenos Aires, Argentina.
- Ley de Inclusión Laboral (DO Ley N° 21.015) (s.f). Recuperado de: <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html>
- Ley N° 20.422. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 10 de Febrero de 2010. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903>
- Ley N° 21.015. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de junio de 2017. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>
- Ministerio de Desarrollo Social (2015). *Segundo estudio nacional de la discapacidad*. Chile: Servicio Nacional de Discapacidad.
- Ministerio de Desarrollo social (s.f). *Orientaciones sobre procesos de gestión de recursos humanos inclusivos*. Chile: Servicio Nacional de Discapacidad.
- Ministerio de Planificación (2010). *“Ley N° 20.422 que establece “Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”*. De la capacitación e inserción laboral. Artículo 43. Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s/f). *Manual de procesos de intermediación laboral Inclusivo*. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Organización Internacional del Trabajo, Sociedad de Fomento Fabril y Mutual de Seguridad (2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral para las personas con discapacidad: Resumen ejecutivo*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo & Sociedad de Fomento Fabril (2013). *Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <<https://dle.rae.es>> [03-12-2020].
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2014). *Estudio de inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado*. Recuperado de: <http://www.senadis.cl/areas/trabajo/documentos>
- TAMS Analyzer for Macintosh OS. (s.f). Recuperado: <http://tamsys.sourceforge.net>
- Valdebenito, D (s.f). *Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad*. Manuscrito inédito.
- Viana, I., Garcia, M. & Ávila, A (s.f). *Ocupación alienante versus ocupación significativa*. Recuperado de: http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/Ocup_Alienan_vs_ocup_signi.shtml
- World Federation of Occupational Therapist. (2016). *Position Statement: Occupational Therapy in work-related practice*. Recuperado de: <https://www.apeto.com/assets/pr%C3%A1ctica-de-to-basada-en-el-trabajo--ingl%C3%A9s.pdf>
- Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad: De la deficiencia a la competencia*. Recuperado de: https://docs.wixstatic.com/ugd/7895dc_928f69195a9f4405a5beda53446853ce.pdf