

CURSO DE GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL



Psicopreventiva

CAPACITACIONES LTDA



MÓDULO 1: NOCIONES GENERALES

1.1. Concepto de discapacidad

Una de las definiciones de discapacidad más utilizadas, y sobre la cual existe mayor consenso, es la acuñada en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF).

Esta señala que:

“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”.

Es decir, la discapacidad ya no se entiende como un atributo que tiene una persona, sino que esta resulta de la interacción entre las personas con sus condiciones de salud y las barreras del entorno que no le permiten participar plena y efectivamente en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.



Este concepto supone un punto de inflexión, ya que exige entender la discapacidad desde un enfoque de derechos y su evaluación debe ser integral, considerando un modelo biopsicosocial, que considere de qué forma la condición de salud de la persona se relaciona con:

- El funcionamiento o estructura del cuerpo.
- La realización de actividades.
- La participación en los distintos ámbitos de la vida.
- Las barreras y facilitadores que tiene su entorno.

Nuestra legislación define lo que se entiende por persona con discapacidad, en el artículo 5° de la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y que recoge el mismo concepto del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad al expresar que:

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

En el mismo texto legal, se establece que el Ministerio de la Salud es el encargado de determinar la discapacidad en la población del territorio nacional. Esto se reglamentó a través del Decreto N°47, el cual regula la calificación y certificación de la discapacidad.

1.2. Clasificación de discapacidad

De acuerdo al decreto señalado en el párrafo anterior, existen 3 condiciones de salud que pueden asociarse a discapacidad, las cuales se pueden presentar de manera independiente o conjunta:

- a) Deficiencias físicas:** son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

b) Deficiencias sensoriales: son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación, que disminuyen la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán considerando los remanentes del órgano de los sentidos (ojo u oído) de mejor función, corregido el defecto.

c) Deficiencias mentales:

1. Deficiencia mental de causa psíquica: es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.
2. Deficiencia mental de causa intelectual: es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a la norma en test estandarizados.



1.3. Grados de Discapacidad

En el decreto N°47 antes mencionado se establece una calificación de grados de discapacidad, para la cual se toma en cuenta el nivel de funcionamiento de la persona en su contexto social y natural a través de la evaluación multidisciplinaria y en red que es la siguiente:

- a) **Persona sin discapacidad:** es aquella que no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad y/o no presenta restricciones a la participación, o bien, estas limitaciones y/o restricciones se presentan en un rango entre 0% a 4% por causa de su condición de salud.
- b) **Persona con discapacidad leve:** es aquella que presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- c) **Persona con discapacidad moderada:** es aquella que presenta entre 25% y 49% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- d) **Persona con discapacidad severa:** Es aquella que presenta entre 50% y 94% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- e) **Persona con discapacidad profunda:** Es aquella que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.



1.4. Concepto de inclusión laboral

El artículo 27.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que “Los Estados Parte 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”.

De acuerdo con lo anterior, en función de conceptualizar el término de inclusión laboral para este documento, se propone la siguiente definición:

Es el resultado de un proceso que comprende el diseño, planificación e implementación continua de acciones que garanticen igualdad, autonomía y no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y desarrollo en un entorno laboral.

