



ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN

## **Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana**

Alumno : Urra Wachtendorff, Felipe

Profesor Guía : Espinosa Cerpa, Mauricio

Tesis para optar al título de, Administrador Público.

Tesis para optar al grado de, Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas.

Santiago, Noviembre 2011

## **Dedicatorias y Agradecimientos**

*Quiero agradecer a Erika y Julián, mis padres, por ser el apoyo fundamental en mi vida, por aceptar las situaciones de la vida con amor y comprensión, y por darme lo que no tienen para lograr mis objetivos y metas.*

*A mis hermanos Alejandro y Cristian, por su preocupación y dedicación constante cuando los necesito, por su paciencia y comprensión.*

*A Cristian Bahamondes y Verónica Contreras, por abrirme las puertas de su corazón y de su familia.*

*Agradezco a Mauricio Espinosa, por su colaboración y dedicación a este proyecto.*

*Y agradezco a todas las personas, que desinteresadamente colaboraron en este proyecto.*

*No es la discapacidad lo que hace difícil la vida,  
Sino los pensamientos y acciones de los demás,  
Es lo que la complica.*

## INDICE

INTRODUCCION .....	8
CAPITULO I:       PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1. ANTECEDENTES .....	17
1.1. Concepto de discapacidad .....	17
1.2. Concepto de discapacidad visual .....	17
1.3. Antecedentes históricos de la discapacidad visual y la inserción laboral .....	18
1.4. Antecedentes de la evolución del tratamiento de la discapacidad en Chile .....	21
2. JUSTIFICACIÓN .....	26
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	30
4. OBJETIVOS DE ESTUDIO .....	30
4.1. Objetivo General .....	30
4.2. Objetivos Específicos .....	30
CAPITULO II:       MARCO TEORICO .....	31
INTRODUCCIÓN .....	31
1. CLASIFICACION DE LA DISCAPACIDAD SEGÚN LA OMS .....	47

1.1. Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de 2001 (CIF) .....	49
2. ENFOQUES SOBRE DISCAPACIDAD .....	55
2.1. Enfoque Médico .....	55
2.2. Enfoque Social .....	56
2.3. Modelo Bio-Psico-Social .....	56
3. IMPORTANCIA DEL ENFOQUE SOCIAL EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	58
3.1. Discriminación .....	59
3.2. Exclusión .....	64
3.3. Inclusión .....	68
4. ACTORES RELEVANTES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	72
4.1. Organizaciones de y para Personas con Discapacidad .....	72
4.1.1. Organizaciones Internacionales .....	74
4.1.2. Organizaciones Nacionales .....	81
4.2. Sector privado y Responsabilidad Social Empresarial (RSE) .....	87

4.3. Entorno Social .....	92
4.4. El Estado .....	94
4.4.1. Política y Política Publica .....	95
4.4.2. Acción de los Gobiernos 1994 – 2010 .....	101
4.4.3. Instituciones públicas .....	104
4.4.4. Política Pública Nacional Para La Integración Social De Las Personas Con Discapacidad .....	106
5. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....	112
5.1. Caracterización de la inserción laboral en relación a las acciones de la política nacional para la interacción social de personas con discapacidad .....	112
5.2. Elementos a considerar para la inserción laboral de personas con discapacidad .....	114
CAPITULO III:    DISEÑO METODOLOGICO .....	128
1. TIPO DE ESTUDIO .....	128
2. FORMATO O PAUTA DE ENTREVISTA .....	136
CAPITULO IV:    RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS .....	140
CAPITULO V:    CONCLUSIONES .....	190

1. RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	190
2. CONCLUSIONES RESPECTO A LOS OBJETIVOS QUE PLANTEA LA INVESTIGACIÓN ...	196
3. CONSIDERACIONES FINALES .....	218
BIBLIOGRAFIA .....	222
ANEXOS .....	225

## INTRODUCCION

El presente estudio de tesis tiene por finalidad conocer las situaciones de discriminación y exclusión de personas con discapacidad visual en la Región Metropolitana en relación al área laboral, desde una perspectiva que permita generar consideraciones que favorezcan la inserción laboral de este grupo vulnerable de personas.

Para efectos de esta investigación se ha considerado a la discapacidad como un problema social, que refleja discriminación y exclusión laboral de personas con discapacidad visual, elementos que van más allá del desempleo, ya que engloba todo un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad de respuesta del país y de la coordinación entre los actores que se pueden relacionar al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual.

La discapacidad visual no es una limitante para trabajar, sin embargo, la sociedad “castiga” a estas personas por diferentes motivos y situaciones, aspectos que serán desarrollados en el presente estudio de tesis, mediante al análisis de factores que determinan el desarrollo de los procesos inclusivos relacionados al ámbito laboral.



Desde el año 1994 que existe una ley de integración social, ley que no ha permitido generar las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad se puedan incorporar adecuadamente a la sociedad, luego el año 2010 se generó una modificación a la ley del año 1994, con el fin de que la inclusión social de personas con discapacidad ocupe todos los espacios necesarios en el desarrollo de sus vidas, y por supuesto que el trabajo tiene que serlo, sin embargo ninguna de estas leyes incorpora los elementos necesarios para que la personas con discapacidad puedan integrarse adecuadamente al mercado regular del trabajo.

La presente investigación se compone de distintos capítulos en los cuales se desarrollaran las temáticas relacionadas con la discapacidad y la inserción laboral.

Dentro del Capítulo I, se plantean todos los antecedentes necesarios para determinar que la inserción laboral de personas con discapacidad es un problema social al cual se le debe dar respuesta.

En el Capítulo II, se incluyen todos los fundamentos teóricos, en donde se respalda la investigación realizada.

El Capítulo III, especifica las directrices por donde se diseñó el estudio metodológico, además, incorpora las entrevista realizadas a distintos

representantes de la discapacidad, tanto del sector privado, público y social, dicha entrevista reúne elementos que dan cuenta del problema de la discapacidad en relación al ámbito social y laboral. Además se incorporó una entrevista dirigida a un ex Director ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad, esta entrevista fue dirigida hacia la ejecución de la política pública de inclusión social y sobre las percepciones del entorno actual en relación a las políticas implementadas.

Dentro del Capítulo IV, están desarrollados los resultados de la investigación, correspondientes a las entrevistas realizadas, además incorpora los análisis a dichas entrevistas, más la entrevista general de la investigación.

Y por último, en el Capítulo V, se encuentran las conclusiones de la investigación y el estudio, dando respuesta a la formulación del problema, a los objetivos de la investigación, más las consideraciones finales del estudio.

## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

### **Antecedentes del Problema.**

En Chile viven más de dos millones de personas con distintos tipos y grados de discapacidad, de las cuales miles no pueden siquiera salir de sus hogares por falta de recursos técnicos e infraestructura, según lo informa la Fundación Nacional de Discapacitados, a eso se suma que no existe un acceso adecuado para la atención en salud, rehabilitación, educación, trabajo, transporte, etc. que permita una inclusión en igualdad de condiciones al conjunto de la sociedad.

En Chile la discapacidad ha ido en aumento en los últimos años, por lo que se vuelve esencial generar políticas que fomenten la inserción de Personas con Discapacidad (PcD) al mundo laboral, en condiciones adecuadas de trabajo y con el apoyo que necesitan, ya que podrían existir sectores de la sociedad que no estén preparados para convivir con personas con discapacidad en sus vidas cotidianas.

Actualmente son múltiples los factores que hacen aumentar la posibilidad de adquirir una discapacidad o traer al mundo a un niño con necesidades distintas,

cómo lo son entre otras, el estrés, la depresión, la ansiedad, la obesidad, el consumo de alcohol y drogas, los accidentes de tránsito, accidentes laborales, etc.

La discapacidad en Chile plantea un panorama social que deja al descubierto la falencia del sistema de rehabilitación e inclusión social en relación a las políticas del Estado y las organizaciones que trabajan en este contexto ([www.fnd.cl/discapacidadenchile](http://www.fnd.cl/discapacidadenchile)), como se muestra a continuación:

Salud: El 56% de las personas con discapacidad es Indigente.

Rehabilitación: El 94% no ha recibido Rehabilitación Integral.

Seguridad Social: El 81% vive con Pensión Básica Solidaria de Invalidez \$75.000 mensuales; el 19% no califica para obtener Pensión Básica Solidaria, ni tiene trabajo.

Educación: Un 42% no culmina la etapa Básica.

Trabajo: En Chile hay 1.625.000 personas con discapacidad en edad de trabajar; existe un 90% de cesantía en este universo de potenciales trabajadores; el 9% trabaja en labores informales (vendedor ambulante); solo el 1% encuentra un trabajo con contrato laboral.

En el año 2004 el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) aplicó el primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) a lo largo de todo el país, este estudio determinó que en Chile habitan 2.068.072 personas con algún tipo y grado distinto de discapacidad, lo que representa al 12,93% de la población total del país, la mayor parte de los discapacitados son mujeres y se concentran en zonas urbanas, además este estudio comprobó que en Chile tan sólo el 13,18% de las personas con discapacidad termina su educación media, caso parecido es el ámbito laboral, ya que a nivel nacional tan sólo el 29,2% de la población con discapacidad mayores de 15 y menores de 65 años realiza un trabajo remunerado (FONADIS, (2005, p. 4 - 11) Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) Informe Ejecutivo, Nacional).

Este panorama social no es alentador, gran parte de la población con discapacidad esta imposibilitada de estudiar y trabajar, sólo por tener capacidades distintas, no tener las mismas oportunidades (económicas, sociales, culturales) y redes de apoyo (primarias y secundarias) lo suficientemente capaces de generar una rehabilitación e integración que rompan este esquema social, de un Chile que avanza, dejando de lado temas tan importantes como el de las personas con discapacidad.

## **Delimitación del Problema.**

La Región Metropolitana es habitada aproximadamente por el 40% de la población del país, siendo de estos más de 747.000 personas con discapacidad, encontrándose entre ellos más de 184.000 personas con discapacidad visuales, representando al 16,2% de la población regional con discapacidad, la moda de edades se encuentra entre los 30 y 64 años, siendo más del 64,88% mujeres (FONADIS, (2005, p. 3 - 9) Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) Informe Ejecutivo, Región Metropolitana).

Relacionar a las personas con discapacidad visual y la inserción laboral implica abordar factores de importancia como lo pueden ser la aplicación de la ley, los recursos destinados a esta materia, la conciencia social y la capacidad de acción de las distintas Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad Visual, entre otros.

A la hora de ubicar laboralmente a personas con discapacidad visual pueden existir múltiples barreras (psicológicas, sociales, legales) que obstaculizan seriamente esta tarea, de modo que la integración de personas con discapacidad visual al mundo laboral se vuelve esencial para el desarrollo de la persona y su ambiente familiar, por su parte la ley de igualdad de oportunidades e inclusión

social aboga por la no discriminación y la igualdad de las personas frente a la educación, trabajo y accesos en general, entre otros.

Las personas con discapacidad visual están desvalorizadas laboralmente por la sociedad, siendo que estas personas, no carecen de inteligencia, conocimiento ni estudios, por lo que pueden sin problema estudiar y trabajar de forma normal, creando un aporte para el país, el problema está en que las personas con discapacidad visual no tienen los mismos accesos a los servicios de educación, salud, trabajo, etc. como el resto de las personas sin discapacidad, esta problemática hace plantear la necesidad de generar cambios en el sistema, o de buscar la mejor alternativa para incluir a las personas con discapacidad visual al mercado laboral. Este es un arduo trabajo que el Estado tiene por delante, ya que las políticas dirigidas a las personas con discapacidad no se plantean transversalmente, según lo planteó el ex Ministro de Planificación Felipe Kast, cuando indicó que el Gobierno de Sebastián Piñera implementará un plan de acción de 10 años, aplicando un instrumento de gestión de carácter estratégico del Estado en el cual se operacionaliza la Política Nacional para la Integración Social de las personas con discapacidad.

El Plan en sí constituye una agenda de prioridades a desarrollarse, ampliarse y fortalecerse en un período de diez años, impulsando políticas activas para las

personas con discapacidad con el propósito de apoyarlas en el logro de una efectiva integración educativa, laboral y social, mediante el desarrollo de programas, proyectos y actividades que se aplicarán en cada una de las áreas de intervención que contempla el Plan, consideradas prioritarias tanto en la Ley N° 19.284, ley que establece las normas para “La Plena Integración Social de Personas con Discapacidad”; como en “La Política Nacional para la Integración Social de Personas con Discapacidad”; y la Ley N° 20422, ley que establece las normas de “Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”.

Tanto el éxito en la realización del Plan, como el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, no dependerá solamente de los esfuerzos gubernamentales, sino que también se requerirá de una decisiva participación y colaboración de las personas con discapacidad visual y sus familias, de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, de las empresas y de la sociedad civil en general.



## **1. ANTECEDENTES.**

### **1.1. Concepto de discapacidad.**

De acuerdo a la definición entregada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, las deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

### **1.2. Concepto de discapacidad visual.**

La discapacidad visual es un estado de limitación o de menor eficiencia en la vista, debido a la interacción entre factores individuales (entre los que se encuentra la deficiencia visual) y los de un contexto menos accesible. Se suele distinguir a las personas con discapacidad visual haciendo referencia a dos términos: ceguera (pérdida total de visión) y deficiencias visuales (pérdida parcial).

### **1.3. Antecedentes históricos de la discapacidad visual y la inserción laboral.**

A lo largo de la historia la discapacidad ha tenido presencia en el desarrollo de las diferentes culturas que iniciaron las sociedades de hoy en día, en el caso de la discapacidad visual la suerte jugada no ha sido la mejor ya que en más de una cultura las personas ciegas o con problemas de visión fueron discriminadas y consideradas malos elementos, como lo fue en el caso de las siguientes civilizaciones:

#### **India:**

El código manut consideraba que las personas con discapacidad eran seres impuros y como tal había que eliminarlos o abandonarlos.

#### **Egipto:**

Había mayor cantidad de ciegos y se era más benevolente con ellos, se dedicaban a mendigar y a la música.

#### **China:**

Durante el siglo II A.C. comenzaron las primeras agrupaciones de personas ciegas, cuyo objetivo era ayudarse mutuamente ante cualquier situación que fuese

necesario. Para la Edad Media a las personas ciegas y deficientes visuales se les trataban muy bien, incluso con carácter sagrado, los conventos y los monasterios estaban conformados en su mayoría por personas ciegas.

**Grecia:**

La ceguera era como una fuente de dicha, ya que se consideraba que los dioses concedían a éstas personas la doble mirada, la capacidad de adivinar, para compensar la vista que habían perdido.

**Roma:**

Eran condenados a muerte cualquier tipo de persona con discapacidad que no pudiera luchar en las batallas, sin embargo con el tiempo se le fue perdonando la vida y se le enfocaba para que fueran mendigos.

Con el pasar del tiempo y después de entrar a la era cristiana nacieron los primeros intentos de enseñanza con la lecto-escritura a personas ciegas con Didimo de Alejandría (313-398 D.C, escritor eclesiástico, jefe de la escuela catequética de Alejandría, Grecia, sin embargo sólo quedó en un intento).

Durante toda la Edad Moderna no se impartía enseñanza a ciegos y deficientes visuales, si no que, se les asistía en asilos que se mantenían por la mendicidad o con donativos.

En el S.XIX se consideró la institucionalización especializada de personas con necesidades especiales y surge la educación especial. En un primer momento la labor era más asistencial que educativa.

Ya en 1825 *Louis Braille* (profesor francés, famoso por la invención del sistema de lecto - escritura para ciegos que lleva su apellido) creó el sistema de lecto escritura para personas ciegas que consiste en celdas de seis puntos en relieve.

A partir de la I Guerra Mundial, los políticos empiezan a preocuparse por las personas ciegas, y en 1938 se crea la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y para su financiamiento el Estado Español le concedió la explotación de los cupones de lotería.

Ya en los años 60 hay una corriente en diferentes países en la que se defendía la necesidad de establecer diferencias en el tratamiento de los niños con deficiencia visual.

Natalie Bárraga (pedagoga y jurista norteamericana conocida por sus publicaciones sobre baja visión y eficacia visual) en el 1964 señaló la importancia de los programas de estimulación visual aplicados a los niños ciegos.

#### **1.4. Antecedentes de la evolución del tratamiento de la discapacidad en Chile.**

La discapacidad en Chile plantea tres momentos históricos dentro de la legislación, esta evolución representada por expresiones legales, marca el antes y después de los hitos más representativos en relación al tratamiento de la discapacidad, esta evolución tuvo lugar en un periodo de tiempo de 20 años (1990 – 2010), pasando por tres leyes distintas y modificando la institucionalidad del Estado en relación a la discapacidad, además, hay que tener en cuenta que dicha evolución comenzó con la vuelta de la democracia, después de 17 años de dictadura militar.

##### **Primer momento:**

Se promulga la Ley N° 18.989 de 1990, la cual modifica la Oficina de Planificación creada en 1967 por el Presidente Eduardo Frei Montalva por el Ministerio de Planificación, la cual estipulaba en su artículo N° 2:

h) “Disponer los estudios de base para el diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables de la sociedad; proponer políticas y normas sobre la materia; articular y coordinar programas

intersectoriales y proyectos específicos que favorezcan la integración social de dichas personas o grupos”.

Esta es la primera vez que se habla de discapacidad en Chile dentro de una Ley, aunque no específicamente del tratamiento de personas con discapacidad, sin embargo, provoca una serie de adaptación y modificaciones que años más tarde se volverían una realidad para este grupo de personas.

**Segundo momento:**

Hace ya 4 años que funcionaba el Ministerio de Planificación, sin embargo, todavía no existían una Ley específica sobre el tratamiento de la discapacidad, por lo que el presidente de la República Patricio Aylwin (1990 - 1994) envía el proyecto de Ley sobre las normas para la plena integración de personas con discapacidad al congreso, siendo promulgada la Ley N° 19.284 el 5 de Enero de 1994.

Una vez entrada en vigencia la Ley N° 19.284 se creó el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) para la administración de recursos Estatales en favor de personas con esa condición, y el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva

e Invalidez (COMPIN) y que hayan expresado su voluntad de ser inscritas, además esta Ley estableció los derechos y beneficios de las personas con discapacidad en el caso de iniciar procesos ante los Juzgados de Policía local, con esto se agilizó la tramitación del recurso de apelación en las Cortes para procesos iniciados por personas con discapacidad ante Juzgados de Policía Locales, asegurando y restableciendo los beneficios y derechos consagrados en la Ley N° 19.284, “cuando ellos fueren afectados por causa de un acto u omisión arbitraria o ilegal de otra persona”.

### **Tercer Momento:**

La necesidad de replantear la legislación sobre la inclusión social de las personas con discapacidad se volvió un eje trascendental para el Estado, especialmente para el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, ya que la última vez que se discutió sobre la plena inclusión social para personas con discapacidad fue en el año 1994.

Por lo que el 10 de Febrero de 2010 entra en vigencia la Ley N° 20.422, incorporando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena integración social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

Además esta ley define algunos conceptos clave dentro del tratamiento de las personas con discapacidad con el fin de estandarizar un lenguaje dentro de la aplicación de la ley.

Esta ley incorpora dentro sus ámbitos temas trascendentales para el desarrollo de las personas con discapacidad, estos contenidos están plenamente relacionados a la inclusión social, ya que establece los requisitos para acceder a beneficios y prestaciones sociales, determina grupos especialmente vulnerables, entrega una adecuación estandarizada sobre la calificación y certificación de la discapacidad, plantea esquemas de cómo debe abordarse la prevención y rehabilitación de la discapacidad, además genera medidas para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Con la aplicación de esta Ley, se modifica el Fondo Nacional de la Discapacidad por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), modificando también el Registro Nacional de la Discapacidad, por el cual se reúne y mantiene los antecedentes de las personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas comisiones.

Asimismo, el Registro debe reunir y mantener los antecedentes de las personas jurídicas y las organizaciones de rehabilitación, productivas, educativas, de capacitación, de beneficencia, gremiales, sindicales y en general aquellas que se



desempeñen o relacionen con personas con discapacidad, para gozar de los beneficios que la Ley les otorga por su labor.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

En la mayor parte del mundo existen políticas o acciones destinadas a personas con discapacidad visual, estas estrategias se abordan de manera transversal e intersectorialmente, por la gran responsabilidad social y estatal que esto implica.

Los gobiernos juegan un rol fundamental en la gestión y ejecución de estas políticas, ya que deben ser los encargados de coordinar la inserción (educacional y laboral), entregar las ayudas y generar las acciones necesarias para que las personas con discapacidad visual se vinculen con Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, empresas que generan puestos de trabajo y la sociedad civil que debe convivir con las personas con discapacidad.

Por su parte la gestión social de la discapacidad está encargada al Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) cuya función consiste en articular, coordinar y potenciar todas las áreas relacionadas con la protección social de personas con grandes índices de vulnerabilidad, específicamente en el caso de la discapacidad es el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) el responsable de hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el sistema de protección social y promoviendo la igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de una gestión coordinada, eficiente, participativa y ética, actuando en un rol de agente impulsor de programas y proyectos

específicos para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y como agente promotor de la participación de las organizaciones de la sociedad civil y de los organismos privados que se desarrollan en este ámbito (Guerra, Parra y Solar (2004, p. 9) fundamentación de Tesis sobre, factores que determinan la forma en que los servicios públicos favorecen en su interior la integración laboral a las personas con discapacidad: una aproximación en Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).

La importancia o utilidad de este estudio se abordará desde tres perspectivas específicas, con las cuales se fundamentará la investigación a partir de un problema social, político y cultural en Chile, donde cada actor juega un rol determinante en la problemática de la discapacidad visual en la Región Metropolitana.

#### Superación interna de Personas con Discapacidad:

La vida de personas con discapacidad visual tiene un doble reto, uno es frente a la sociedad y otra frente a sí mismo, ya que frente la sociedad tienen que demostrar la capacidad y el mérito personal para vencer las barreras de la discriminación y la capacidad de adaptación hacia el entorno. Y frente sí mismo ya que debe mantener la fuerza de voluntad necesaria para la superación del día a día, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de la discapacidad visual.

Mejor acción por parte de entidades de y para discapacitados visuales:

Las entidades de y para personas con discapacidad visuales logran una labor excepcional al generar una inserción al mundo laboral de personas con discapacidad Visual, entregando apoyo y lo más importante de todo, confianza en sí mismo, ya que para una persona con discapacidad visual encontrar un trabajo estable significa mucho más que eso, significa sentirse útil para la sociedad y no ser una carga para su familia.

Dar a conocer los resultados de esta investigación a entidades que trabajan en pos de discapacitados visual no cambiara la forma de ejecutar su misión, sin embargo, al conocer ellos los resultados de este estudio significaría un aporte a su labor o simplemente la modernización de sus procesos en ejecución.

Perspectiva como estudiante de un problema social:

La importancia de esta investigación como estudiante y futuro Administrador Público, es dar a conocer una realidad social, que cuenta con una legislación actual y vigente, sin embargo, considero que no cuenta con la importancia que se merece, es por eso que el desarrollo de la integración, me permitirá fortalecer aquellos ejes temáticos que fueron parte del marco teórico de la carrera utilizando los conocimientos de administración, coordinación política y ejecución de

proyectos, entre otros. Se pretende hacer sugerencias, no para cambiar la política, sino para que se aborde la discapacidad desde otra perspectiva y con una visión a futuro del impacto que causa la discapacidad visual en Chile.

### **3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Qué factores determinan un fortalecimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la Región Metropolitana en el contexto de la Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con discapacidad?

### **4. OBJETIVOS DE ESTUDIO**

#### **4.1. Objetivo General:**

Establecer un marco de sugerencias que permita el fortalecimiento de la inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana.

#### **4.2. Objetivos Específicos:**

Diagnosticar la situación de inserción laboral a partir de las personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana.

Identificar factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.

Analizar la aplicación de la ley de inserción social desde las organizaciones que trabajan en función de personas con discapacidad visual.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### INTRODUCCIÓN

Generar una cuantificación de la discapacidad en Chile era parte del proceso de modernización del Estado, ya que los datos existentes daban cuenta de la falencia del sistema de información en relación a esta materia. Hasta el año 2004 solo se manejaba información de personas con discapacidad a través del CENSO, la encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN) y la encuesta de calidad de vida y salud (ENCAVI).

- CENSO:

Aplicado cada diez años, siendo el 2002 su última aplicación, el CENSO solo consideró como personas con discapacidad a personas que declararon ceguera total, sordera total, mudez, lisiado/parálisis y deficiencia mental, estableciendo como población con deficiencia al 2,2% de la población del país.

- CASEN:

Otro instrumento por el cual se mantenía información sobre las personas con discapacidad era la encuesta CASEN (Encuesta de Caracterización

Socioeconómica), aplicada cada tres años, en la cual se consideró como discapacitado al declararse con alguna deficiencia conceptualizada, es decir deficiencias para ver, oír, hablar, deficiencias mentales, físicas y psiquiátricas, determinándose al 3,6% (año 2003) de la población como discapacitados.

- ENCAVI:

La encuesta de calidad de vida y salud (ENCAVI) del Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de Estadísticas, aplicada el año 2000 también entregó datos sobre la prevalencia de la discapacidad en Chile, integrando 7 preguntas sobre las dificultades para el desarrollo de actividades habituales, arrojando como resultado un 21,7% de personas con discapacidad.

Es por eso que se volvió imprescindible generar un instrumento especializado en la prevalencia de la discapacidad en Chile, ya que con tal magnitud de desagregación de datos no era posible medir la realidad del país en relación a la discapacidad y a las personas afectadas.

Por lo que se determinó generar un instrumento de medición estadística basado en la CIF (OMS) para conceptualizar y cuantificar la prevalencia de la discapacidad, este instrumento se denominó Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) aplicado por primera vez en Chile el año 2004, y su principal objetivo es



dar a conocer la prevalencia de la discapacidad en sus diversos tipos, grados, y la medida en que esta condición afecta a las personas en las distintas dimensiones de su vida.

De acuerdo a este objetivo general el estudio buscó evaluar el total de personas con discapacidad y conocer su situación real respecto al resto de la población, en relación al entorno, participación social y funcionamiento, además de conocer la estructura y distribución de la población con discapacidad, definiendo perfiles y factores de riesgo asociados a la distribución geográfica, edad, sexo, etc. Además, este estudio buscó conocer las consecuencias personales, familiares, comunitarias y socioculturales en situaciones de desventaja y deficiencias.

Para aplicar este estudio se determinaron las siguientes variables:

- Caracterización general de la discapacidad.
- Estado de salud y deficiencias.
- Dificultades para el desarrollo de actividades de la vida diaria.
- Restricciones para la participación social.
- Accesos a servicio de salud y rehabilitación.

- Situación de derechos: tiempo libre, presencia de maltrato, apoyos sociales, familiares y técnicos, y barreras físicas y actitudinales.

Una vez aplicado este estudio, los resultados determinaron la real condición de las personas con discapacidad en Chile, con datos regionalizados y segregados en distintos ámbitos relacionados con la caracterización de las consecuencias personales y el impacto en relación al desarrollo de la persona.

## Resultados del Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC).

A continuación se presentaran los resultados más relevantes de la ENDISC 2004, en relación a esta investigación divididos en nivel nacional y nivel regional.

- **Resultados Nivel Nacional**

Los resultados presentados a continuación representan al total de las personas con discapacidad del país (2.068.072), correspondiente al 12,9% de la población nacional.

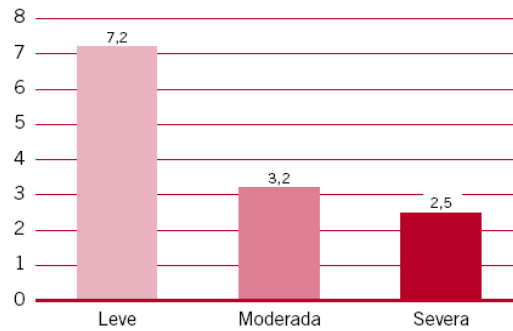
Gráfico N°1. Prevalencia Nacional de la Discapacidad.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 42) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- El 12,95 de la población del país vive con discapacidad, es decir que 13 de cada 100 personas o 1 de cada 8 presentan algún tipo de discapacidad.

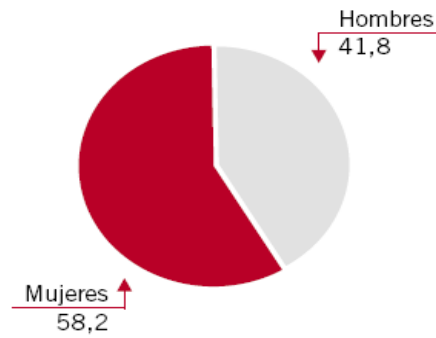
Gráfico N°2. Prevalencia discapacidad según grados.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 42) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile).

- **Discapacidad Leve:** 1.150.133 (7,2%), la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar obstáculos del entorno.
- **Discapacidad Moderada:** 513.997 (3,2%), la persona presenta disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.
- **Discapacidad Severa:** 403.942 (2,5%), la persona esta imposibilitada para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria requiriendo apoyo o cuidados de terceros y no logra superar las barreras del entorno, o lo hace con gran dificultad.

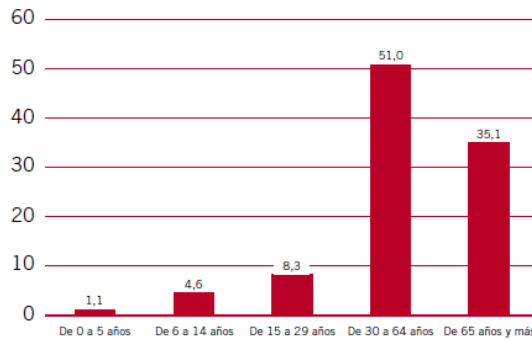
Gráfico N°3. Discapacidad por Sexo.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 46) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- La tasa de prevalencia de la discapacidad para las mujeres (58,2%, 1.204.576) es de 14,9% (respecto al total de PcD), es decir, 1 de cada 7 mujeres, para los hombres (41,8%, 863.496) la tasa de prevalencia es de un 10,9 (respecto al total de PcD), es decir, 1 de cada 9 hombres. Lo que significa que en Chile, por cada 7 hombres con discapacidad hay 8 mujeres con discapacidad.

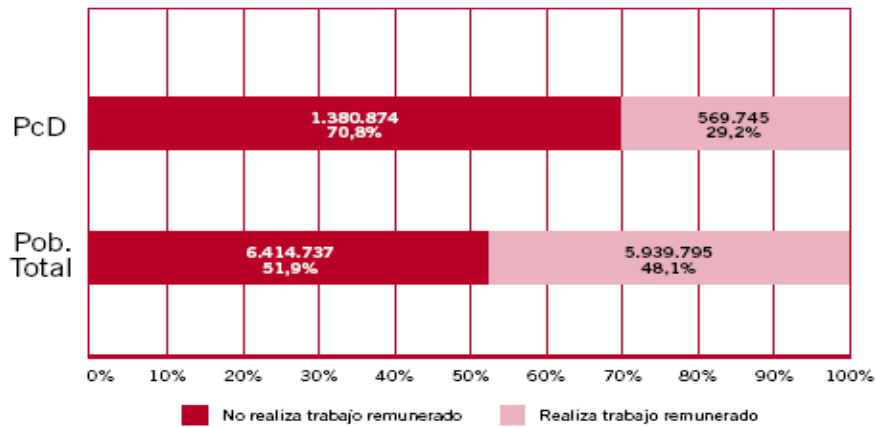
Gráfico N°4. Discapacidad por rangos etarios.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 47) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- El gráfico N° 4 muestra que la tasa de prevalencia en los menores de 15 años es de 3,2%, es decir, 4 veces menos que la población general; 3,5 veces menos que la población entre 15 y 64 años cuya prevalencia es de 11,5% y 13,4 veces menos que los mayores de 65 años, cuya prevalencia es de 43,3%. Se destaca la prevalencia de discapacidad en el adulto mayor: cada 5 adultos mayores, 2 presentan discapacidad. Esta prevalencia es 3,3 veces más que la prevalencia general y 3,8 veces más que la prevalencia en adultos entre 15 y 64 años y 4,6% veces más que todos los menores de 65 años.

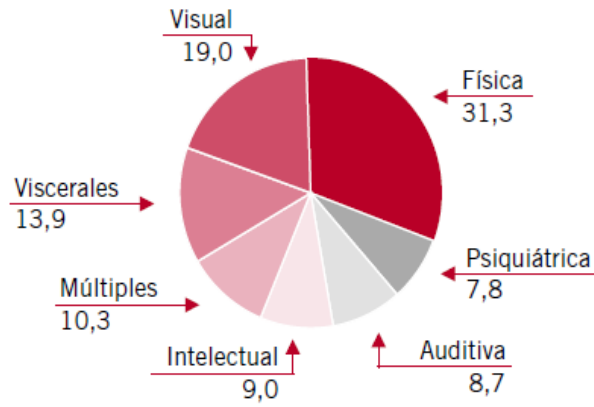
Gráfico N°5. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 50) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48,1%, el porcentaje de personas con discapacidad que realiza trabajo remunerado es de 29,2%. Las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad (mayores de 15 años). De lo cual se puede entender que por cada 4 personas con discapacidad que tiene trabajo remunerado, 7 personas con discapacidad no lo hacen, o que por cada 3 personas de la población en general que no trabajan hay 4 personas con discapacidad que no trabajan.

Gráfico N°6. Tipos de deficiencias en Chile.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 61) resultados del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

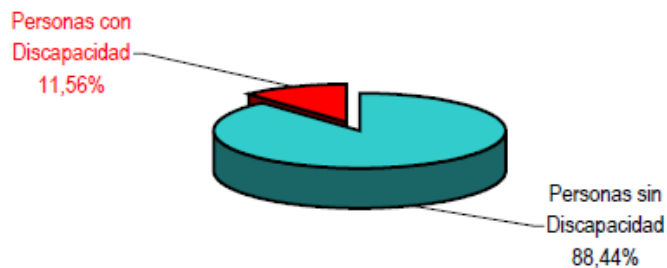
- El gráfico N° 6 muestra la distribución porcentual de los tipos de deficiencia de las personas que presentan discapacidad.



- **Resultados Nivel metropolitano**

A continuación se presentan los datos obtenidos por ENDISC a nivel metropolitano (747.017), correspondiente al 11,56% de la población regional.

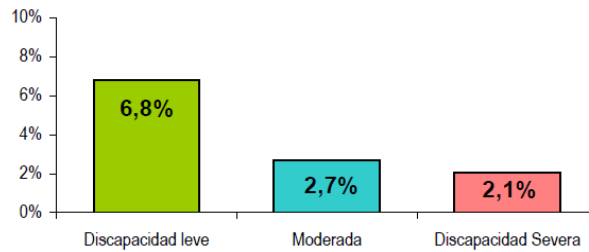
Gráfico N°7. Prevalencia de la Discapacidad en la Región Metropolitana.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 3) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- El 11,5% de los habitantes de la R. Metropolitana viven con discapacidad, lo que se traduce en 747.017 personas con discapacidad. Lo que indica que en la Región Metropolitana 1 de cada 9 personas de la población regional presenta discapacidad.

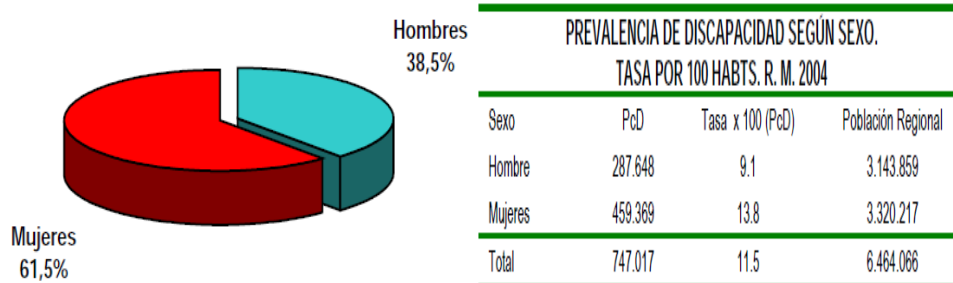
Gráfico N°8. Prevalencia de la Discapacidad según grado en la R. Metropolitana.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 3) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- **Discapacidad Leve:** 438.202 (6,8%), la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar obstáculos del entorno.
- **Discapacidad Moderada:** 174.559 (2,7%), la persona presenta disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.
- **Discapacidad Severa:** 134.156 (2,1%), la persona esta imposibilitada para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria requiriendo apoyo o cuidados de terceros y no logra superar las barreras del entorno, o lo hace con gran dificultad.

Gráfico N°9. Discapacidad por sexo en la Región Metropolitana.

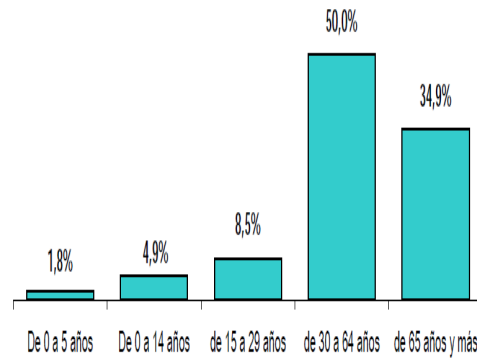


Fuente: SENADIS. (2004, p. 4) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- La tasa de prevalencia de Discapacidad en las mujeres de la Región Metropolitana, es de 13.8, mientras que en los hombres de la región, es de 9.1. Es decir, de cada 11 hombres de la Región Metropolitana, uno presenta discapacidad, en cambio, 1 de cada 7 mujeres de la Región presenta discapacidad.

Gráfico N°10. Discapacidad por rangos etarios en la Región Metropolitana.

PREVALENCIA DE DISCAPACIDAD SEGÚN GRUPO DE EDAD. TASA POR 100 HABITANTES – R. M. 2004			
Grupo de Edad	PcD	TASA x 100 (PcD)	Población Regional
0-5	13.356	2,6	512.553
6-14	36.268	3,7	969.879
15-29	63.657	4,0	1.568.999
30-64	373.273	13,3	2.798.125
65 Y mas	280.463	42,4	614.510
<b>TOTAL</b>	<b>747.017</b>	<b>11,5</b>	<b>6.464.066</b>

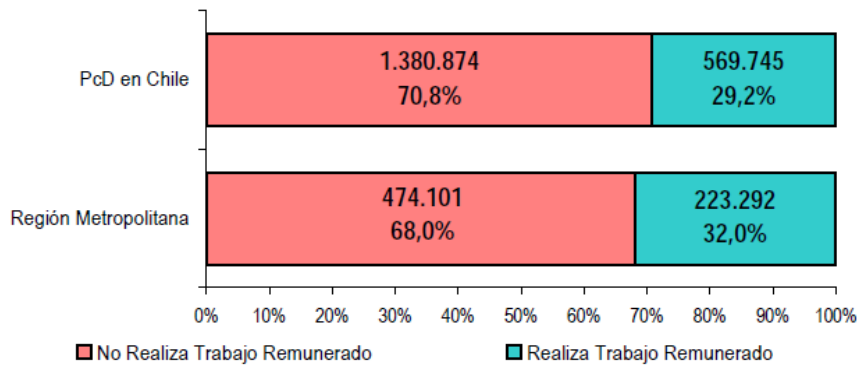


Fuente: SENADIS. (2004, p. 5) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- La tasa de prevalencia en los menores de 6 años de la Región Metropolitana es de 2,6, muy baja en comparación a la tasa de prevalencia del total de las personas con discapacidad de la región. A su vez, el 3,7% de los niño/as entre 6 y 14 años presentan discapacidad.
- Destaca la prevalencia de discapacidad en el adulto mayor: 2 de cada 5 personas mayores de 64 años en la Región, presentan discapacidad. Esta prevalencia es casi 4 veces mayor que la prevalencia total de la región.

Gráfico N°11. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado en la Región

Metropolitana.

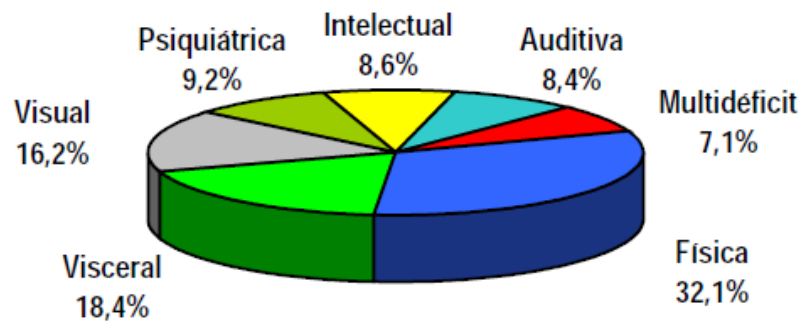


Fuente: SENADIS. (2004, p. 6) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- En la Región Metropolitana la situación se presenta más optimista: el 32% de las personas con discapacidad de la Región, realiza trabajo remunerado. En total, 223.292 personas de las 697.393 personas con discapacidad, mayores de 15 años.

Gráfico N°12. Discapacidad, según realiza trabajo remunerado en la Región

Metropolitana.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 9) resultados ejecutivos Región Metropolitana del primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.

- En el gráfico N° 12 se muestra la distribución de los tipos de deficiencias en las personas que presentan discapacidad en la Región Metropolitana. De tal modo, las deficiencias más prevalentes corresponden a las Físicas (movilidad, parálisis, amputaciones, etc.), las que representan un 32% de las deficiencias en las personas con discapacidad; las personas que presentan deficiencias viscerales corresponden al 18% del total de las deficiencias de las personas con discapacidad de la región; las personas que presentan deficiencias visuales corresponden al 16%.

## 1. CLASIFICACION DE LA DISCAPACIDAD SEGÚN LA OMS.

Puesto que la experiencia de la discapacidad es única para cada individuo, no sólo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden o lesión es única, sino porque esa condición de salud estará intervenida por una compleja combinación de factores (desde las diferencias personales de experiencias, antecedentes y bases emocionales, construcciones psicológicas e intelectuales, hasta el contexto físico, social y cultural en el que las personas se desarrollan), ellos dan pie para sugerir la dificultad de crear un lenguaje transcultural común para las tres dimensiones de la discapacidad (deficiencia, discapacidad, desventaja/limitación).

Las Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud se basan en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social. El principio del universalismo implica que los seres humanos tienen de hecho o en potencia alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social asociado a una condición de salud. De hecho, hay un continuo de niveles y grados de funcionalidad. La discapacidad, en todas sus dimensiones, es siempre relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas (qué se espera o no que hagan). Una clara consecuencia del universalismo es que,

subyaciendo a la diversidad de manifestaciones de la discapacidad, tiene que haber un conjunto de estados funcionales que son susceptibles de identificar científicamente (Egea, Carlos y Sarabia, Alicia (2001, p.15) Clasificaciones de la Discapacidad – OMS, Notas y Artículos). Este conjunto, subyacente, es el que trata de mostrar la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde fines de la década de los 70, indicando gran interés por desarrollar una herramienta que facilite la clasificación de personas con discapacidad, ya que la terminología utilizada para referirse a la discapacidad, deficiencia o minusvalía no contaba con una estandarización universal.

A lo largo de la historia estos conceptos han ido variando y existía una diferenciación entre ellos, por lo que contar con un lenguaje estandarizado y una herramienta de sistematización en relación a la clasificación de la discapacidad se volvió indispensable para los gobiernos y organizaciones internacionales, que debían generar políticas a favor de la discapacidad.

Es por eso, que esta herramienta ha debido ser replanteada con el fin de actualizar su aplicación según las nuevas tecnologías y en relación a las políticas en desarrollo, para estar al nivel de las necesidades actuales.

Es así como la OMS hasta la fecha ha publicado tres versiones distintas de la norma estandarizada de clasificación de la discapacidad, en 1980 la **Clasificación**



**Internacional de Deficiencias, discapacidades y Minusvalías (CIDDM1)**, en 1997 la **Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIDDM2)** y en 2001 la **Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)**. Esta investigación hará referencia solamente a la CIF, por su estructura y composición en relación a la clasificación de la discapacidad ya que la ley de discapacidad y la política de integración han generado su base conceptual sobre esta clasificación.

#### **1.1. Clasificación internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de 2001 (CIF).**

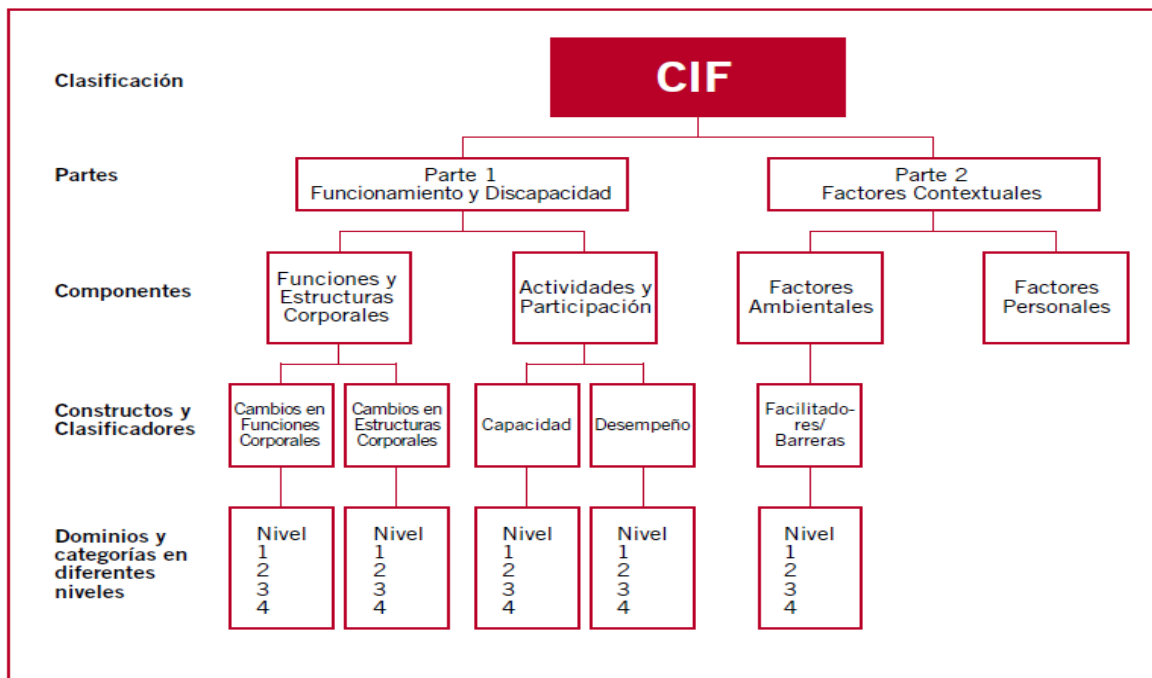
El último instrumento diseñado por la OMS ha sido denominado CIF: Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud y tiene como objetivo aportar un lenguaje común, fiable, estandarizado y aplicable transculturalmente, que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad, utilizando una visión universal de la discapacidad.

La mayor virtud de esta clasificación es que provee un abordaje integral del paciente, estableciendo un paradigma que aborda la problemática de los pacientes vinculando los diferentes componentes de la funcionalidad en forma circular donde un sistema influye sobre el otro, implicándose y superponiéndose entre ellos.

El Modelo se establece en dos grandes partes:

El Funcionamiento y Discapacidad	Factores Contextuales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuras Corporales</li> <li>• Actividades y Participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores Ambientales</li> <li>• Factores Personales</li> </ul>

Tabla N° 1. Esquema gráfico de la estructura de la CIF.



Fuente: SENADIS. (2004, p. 18) resultados del primer estudio de la discapacidad en Chile.

Para poder entender globalmente la CIF es importante entender su estructura, y comprender que se trata de una organización jerarquizada compuesta por una serie de elementos:

<b>Clasificación:</b>	Este término se refiere a todo el universo y estructura global de la CIF, en un orden jerárquico (nivel máximo).
<b>Partes de la clasificación:</b>	Funcionamiento y Discapacidad; Factores contextuales.
<b>Componentes:</b>	Se trata de las subdivisiones principales de cada parte.
<b>Constructos y Clasificadores:</b>	Corresponde a los factores que constituyen el desarrollo de la persona
<b>Dominios y Categorías:</b>	Son los diferentes niveles de la clasificación en relación a cada factor.

Tabla N° 2. Visión del conjunto de la CIF.

Componentes	Parte 1: Funcionamiento y discapacidad		Parte 2: Factores contextuales	
	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
<b>Dominios</b>	Funciones corporales Estructuras corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
<b>Constructos</b>	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos)  Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómico)	Capacidad de realización de tareas en un entorno uniforme  Realización de tareas en el entorno real	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal	El efecto de los atributos de la persona
<b>Aspectos positivos</b>	Integridad funcional y estructural	Actividades y participación	Facilitadores	No aplicable
	Funcionamiento			
<b>Aspectos negativos</b>	Deficiencia	Limitación en la actividad  Restricción en la Participación	Barreras / obstáculos	No aplicable
	Discapacidad			

Fuente: SENADIS. (2004, p. 19) resultados del primer estudio de la discapacidad en Chile.

La CIF es una clasificación diseñada con un propósito múltiple para ser utilizada en varias disciplinas y diferentes sectores. Sus objetivos específicos pueden resumirse en:

- Puede ser utilizada en varias disciplinas y transectorialmente.
- Busca proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella y establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud,

investigadores, diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades

- Permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo
- Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria y en la práctica clínica.

Estos objetivos están relacionados entre sí, ya que la necesidad y el uso de la CIF requiere la construcción de un sistema relevante y útil que pueda aplicarse en distintos ámbitos: en política sanitaria, en evaluación de la calidad asistencial, y para la evaluación de consecuencias en diferentes culturas.

Como clasificación, la CIF agrupa sistemáticamente los distintos dominios de una persona en un determinado estado de salud (ej. lo que una persona con un trastorno o una enfermedad hace o puede hacer). El concepto de funcionamiento se puede considerar como un término global, que hace referencia a todas las Funciones Corporales, Actividades y Participación; de manera similar, discapacidad engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación. La CIF también enumera Factores Ambientales que interactúan con todos estos “constructos” (sustantivo inglés de “construct” que posee en el

presente contexto el significado de “concepto teórico” o “idea”). Por lo tanto, la clasificación permite a sus usuarios elaborar un perfil de gran utilidad sobre el funcionamiento, la discapacidad y la salud del individuo en varios dominios.

## 2. ENFOQUES SOBRE DISCAPACIDAD.

En 1997 la Organización Mundial de la Salud a través de la CIDDM2 elaboró una propuesta denominada la “Reconceptualización de la Discapacidad”, la cual fue ratificada en 2001 con la CIF, en donde surge de la dialéctica entre lo que se denomina el “modelo médico”, y el “modelo social”.

Con estos dos modelos se vuelve más probable hacer una aproximación hacia la discapacidad visual desde la definición general, además, se ha incorporando en esta investigación el Modelo Bio-Psico-Social, como parte del desarrollo de la personas en el entorno social.

### 2.1. Enfoque Médico (Ministerio de Salud de Nicaragua, (2007, p.1)

Evolución del concepto Discapacidad de acuerdo a la Clasificación establecida por la OMS).

Enfoca las consecuencias de la enfermedad como un problema “personal”, causado directamente por una enfermedad, un trastorno o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado. El manejo de las consecuencias de la enfermedad está dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación.

**2.2. Enfoque Social** (Ministerio de Salud de Nicaragua, (2007, p.1) Evolución del concepto Discapacidad de acuerdo a la Clasificación establecida por la OMS).

Enfoca la discapacidad desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social.

La discapacidad se conceptualizará como un problema social y personal, que requiere, no sólo, atención médica y rehabilitadora, sino también apoyo para la integración social, a la que han de darse respuesta mediante tratamientos individuales y acción social, y cuya superación requiere tanto de cambios personales como cambios en el entorno.

**2.3. Modelo Bio-Psico-Social** (Palacios, Agustina y Romañach, Javier (2006, p. 37 - 68) El Modelo de la Diversidad).

El Modelo biopsicosocial es un modelo o enfoque participativo de salud y enfermedad que postula que el factor biológico, el psicológico (pensamientos,



emociones y conductas) y los factores sociales, desempeñan un papel significativo de la actividad humana en el contexto de una enfermedad o discapacidad.

De hecho, la salud se entiende mejor en términos de una combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales y no puramente en términos biológicos. Contrasta con el modelo reduccionista tradicional, únicamente biológico que sugiere que cada proceso de la enfermedad puede ser explicado en términos de una desviación de la función normal subyacente, como un agente patógeno, genético o anomalía del desarrollo o lesión.

Este enfoque se utiliza en campos como la medicina, enfermería, psicología clínica y la sociología y en particular en ámbitos más especializados como la psiquiatría, la quiropráctica, el trabajo social clínico y la psicología clínica. El paradigma biopsicosocial es también un término técnico para el concepto popular de la conexión mente-cuerpo, que se dedica a aportar argumentos filosóficos entre los modelos biopsicosociales y biomédicos, más que a la exploración empírica y su aplicación clínica.

### **3. IMPORTANCIA DEL ENFOQUE SOCIAL EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

El enfoque social de la discapacidad se puede plantear desde tres figuras trascendentales en el proceso de inserción laboral, la discriminación, la exclusión y la inclusión, entendiendo este enfoque como la aplicación del concepto de la "discapacidad" principalmente como problema social creado, y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad, la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad.

Este enfoque de la discapacidad, no es una cualidad de un individuo, sino una colección compleja de las condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, en este enfoque, la dirección del problema requiere la acción social, y así, es la responsabilidad colectiva de la sociedad en grande, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida social, para no generar ningún tipo de exclusión.

Algunas personas en base al enfoque social de la discapacidad culpan a la discriminación como todo el problema en el proceso de inserción tanto social como laboral, es por eso que se analizaran las tres figuras ya mencionadas.

### 3.1. Discriminación.

La Real Academia de la Lengua Española define la discriminación como, Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos, por ende la discriminación comienza a ser perturbadora cuando se establecen distinciones negativas sobre la base de características inalterables de las personas o grupos de personas.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una definición de la discriminación que se ha recogido en el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 (nº C111). Según este convenio, se entiende por “discriminación” (Raskin. (2000, p. 14) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Discapacidad y trabajo):

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

“Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las

organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

### **Tipos de discriminación**

Desde fines de la segunda guerra mundial se han conceptualizado tres categorías iniciadas en Estados Unidos para definir la discriminación, que han sido objeto de una aceptación generalizada en muchos países, además se ha incluido un tipo de discriminación contraria al concepto generalizado sobre su connotación negativa:

- **Animus hostil:**

En un principio, se entendía que había discriminación cuando existía un trato inspirado en prejuicios, esto es, actos lesivos motivados por antipatía personal por el grupo al que pertenecía la persona discriminada. Estos actos consistían en la denegación deliberada de oportunidades de empleo. Por tanto, se exigía la prueba, no sólo de esta denegación, sino también de que la misma obedecía a un prejuicio. Dicho de otro modo, la definición se basaba en la existencia de un ánimo hostil, esto es, de una actitud mental. Un ejemplo de esta forma de discriminación es la del empleador que dice al discapacitado que no le contrata por temor a la reacción negativa de los clientes.

- **Trato diferencial:**

A partir de 1950, desde la promulgación la Ley de derechos civiles, los organismos administrativos de Estados Unidos aplicaron un concepto de la discriminación basado en la noción de “protección equitativa”. En su virtud, se entendía por discriminación la producción de un perjuicio económico “al tratar a los miembros de una minoría de forma menos favorable que a los miembros del grupo mayoritario que disfrutaban de una situación análoga” (Pentney, 1990). Según este concepto del trato diferencial, se deben aplicar las mismas normas a todos los empleados y solicitantes, sin necesidad de acreditar la actitud discriminatoria. En este contexto, se incluye entre las prácticas discriminatorias la exigencia de que los trabajadores discapacitados se sometieran a una exploración médica antes de poder optar a las prestaciones de un seguro de enfermedad colectivo, si estas exploraciones no se exigen para el resto de los empleados.

- **Discriminación indirecta o de efectos adversos:**

Si bien el concepto de discriminación basado en la noción de trato diferencial exigía que las políticas y prácticas de empleo se aplicasen a todos de modo equitativo, en la práctica se imponían requisitos aparentemente inocuos, como los relativos al nivel de estudios o los referentes a la superación de determinadas pruebas de nivel, que, repercutían negativamente en diversos grupos. En 1971, el

Tribunal Supremo de Estados Unidos abordó esta cuestión al añadir, en la sentencia dictada en la famosa causa *Giggs contra Duke Power*, una tercera definición de la discriminación en el empleo. Con anterioridad a la promulgación de la Ley de derechos civiles, Duke Power discriminaba a los negros al restringirlos al departamento de mano de obra donde estaban peor remunerados. Tras la promulgación de la Ley, se exigió para el traslado a otros departamentos que los solicitantes hubiesen finalizado la enseñanza secundaria y aprobasen unas pruebas de aptitud. En la zona de captación de solicitantes, sólo el 12% de los negros poseían el nivel de estudios exigido, frente al 34% de los blancos. Además, mientras que el 58% de los blancos superaron la prueba, sólo lo lograron el 6% de los negros. Estos requisitos se implantaron a pesar de la evidencia de que los trabajadores contratados con anterioridad a la modificación de la política de empleo que carecían de las cualificaciones exigidas continuaban rindiendo satisfactoriamente. El Tribunal Supremo revocó las exigencias de posesión de un cierto nivel de estudios y de aprobación de las pruebas, aduciendo que surtían el efecto de excluir a los negros y carecían de toda relación con las necesidades de los puestos de trabajo. No hubo pronunciamiento sobre la intención de la empresa: lo relevante era el efecto de la política o práctica en cuestión. Un ejemplo de esta forma de discriminación sería la exigencia de aprobar un examen oral, que

perjudicaría a los sordos y a los demás solicitantes afectados de alguna discapacidad para la expresión verbal.

- **Discriminación Positiva** (Velasco Arroyo, Juan Carlos (2007, p. 142 - 158) definición extraída de Daimon, revista de Filosofía N° 41):

La discriminación positiva o acción afirmativa es el término que se da a una acción que, a diferencia de discriminación negativa (simplemente discriminación), pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado.

El término acción afirmativa hace referencia a aquellos hechos positivamente dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende entonces aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos. Así, se produce una selección “sesgada” basada, precisamente, en los caracteres que motivan o,

mejor, que tradicionalmente han motivado la discriminación. Es decir, que se utilizan instrumentos de discriminación inversa que se pretende operen como un mecanismo de compensación a favor de dichos grupos.

### **3.2. Exclusión**

El concepto de exclusión se basa en los procesos por los cuales el individuo llega a carecer de accesos a los recursos comunitarios. Así, por exclusión social, se suele entender como el conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen discriminación personal o colectiva.

El primer aporte del concepto de exclusión social es, por tanto, la insistencia sobre el funcionamiento relacional de los factores que producen la discriminación hacia cualquier discapacidad (Sen, Amrtya (2000, p. 41) Exclusión Social, Concepto, Aplicación y Escrutinio).

En segundo lugar, destaca que dentro de esta perspectiva la discapacidad no se entiende como un proceso que tiene su origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales más amplios:



- En la interacción interpersonal e interinstitucional.
- En las oportunidades que ofrece el medio social (trabajo, servicios sociales, políticas sociales, protección económica, etc.).

El concepto de exclusión social puede ser útil para describir los motivos por los cuales los colectivos sufren una situación de falta de satisfacción de las necesidades básicas, mientras que en otros grupos sociales cuentan con mayores niveles de participación en la toma de decisiones del contexto social.

Por diversas causas, muchas personas con discapacidad se han visto tradicionalmente sujetos al aislamiento socioeconómico. Sin embargo, desde el final de la segunda Guerra Mundial se ha producido una disminución, lenta pero constante, de la política de segregación de los discapacitados, y de la creencia de que éstos precisan cuidados, miseración y caridad. Los discapacitados reclaman con insistencia creciente su derecho a no ser excluidos de los lugares de trabajo y a ser tratados con un espíritu de integración y en plano de igualdad con las personas no discapacitadas, así como su derecho a participar activamente en la vida económica del país (Raskin. (2000, p. 13) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, Discapacidad y trabajo).

Los discapacitados deben integrarse plenamente en el empleo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la máxima medida de sus posibilidades. Pero, sobre todo y en primer lugar, los discapacitados deben incorporarse plenamente al mundo del trabajo y, por tanto, al conjunto de la vida nacional, porque esto es lo éticamente correcto. En este sentido, es preciso tener presentes las observaciones de Leandro Despouy, Relator Especial de la ONU, quien, en su informe al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1991), manifestaba que “el trato conferido a los discapacitados revela la naturaleza más profunda de una sociedad y pone de relieve los valores culturales que la sustentan.

El cambio de perspectiva del individuo con discapacidad hacia los procesos sociales plantea, el riesgo de que se acabe olvidando que la exclusión social afecta a todas las personas, los cuales pueden padecer, entre otros, mayor dificultad para acceder a los recursos que la comunidad dispone, menores oportunidades de desarrollo educativo, falta de participación en las distintas instituciones sociales, desempleo o empleo precario.

En la medida que los sujetos con discapacidad ven desprovistas sus posibilidades de autodeterminación en virtud de los procesos de exclusión resulta válido

contestar a la pregunta sobre cuáles son los mecanismos por lo que los procesos de exclusión social se convierten en factores personales y sociales de discapacidad.

En los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han querido lograr, a través de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, una cohesión con el Estado y del resto de la sociedad respecto a las agudas condiciones de marginación y exclusión socio – laboral con las que cotidianamente deben enfrentarse y que afectan con particular impacto sus condiciones de vida y acceso al bienestar.

Este esfuerzo se vio materializado con el logro de la promulgación de la Ley N° 20.422, conocida como la “Ley sobre Normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”, durante el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, la que asegura en su artículo N° 43, que el Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y 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.

### **3.3. Inclusión**

La inclusión es un concepto teórico que hace referencia al modo en que la sociedad debe dar respuesta a la diversidad. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir al de integración. Su supuesto básico es que hay que modificar el sistema social para que responda a las necesidades de todas las personas, en vez de que sean los individuos quienes deban adaptarse al sistema, integrándose a él.

El Director del Servicio de Información sobre Discapacidad (SID) de la Universidad de Salamanca, Borja Jordán, indica que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener un objetivo final, el empleo

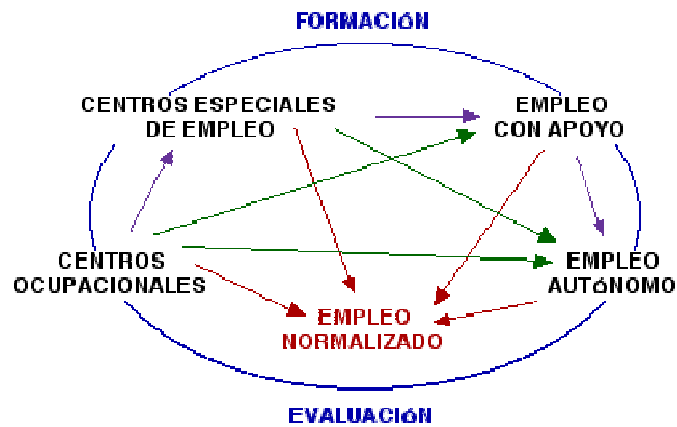
integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, es el que más apoya el Director del SID.

En este sentido lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (Instituto de Mayores y Servicios sociales IMSERSO, España, (1995, p. 28) Empleo y Discapacidad), de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva, por el hecho de que la persona tuviera una determinada limitación.

Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no se necesitarían subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

Sin embargo el mismo IMSERSO estipula que hay que ser conscientes que quizás, por múltiples factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse estancada en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

Esquema 1: alternativas en el proceso de integración laboral



Fuente: Proceso de inserción laboral, Servicio de Información sobre Discapacidad, Universidad de Salamanca

De esta manera se entiende el proceso de acceso al empleo normalizado o regular como la disposición de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenidos por la persona.

El trabajo es uno de los mayores factores de integración, para cualquier persona adulta y por consiguiente también para las personas con discapacidad.

La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población, las personas con discapacidad sufren mayores dificultades que la población general para encontrar trabajo.

Los trabajadores con discapacidades tienden a quedar rezagados con respecto a otras personas que buscan empleo, en particular cuando el número de desempleados en general aumenta.

#### **4. ACTORES RELEVANTES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Para que la inserción laboral de personas con discapacidad se vuelva efectiva, es necesaria la interacción de múltiples actores, involucrando sus cualidades, capacidades de acción, potencialidades y recursos tanto capitales como humanos.

##### **4.1. Organizaciones de y para Personas con Discapacidad.**

Es un hecho que el Estado debe cubrir todas las necesidades de las personas con discapacidad, sin embargo en la práctica esa afirmación puede no cumplirse a cabalidad, es por eso que la sociedad civil organizada juega un rol importante en la inserción social y laboral de personas con discapacidad a través de distintas organizaciones que buscan entregar una mejor calidad de vida y una real inserción social, habilitadora, rehabilitadora, educacional, laboral, etc.

En Chile, en el tema intervienen tanto con entidades nacionales como internacionales, ya que las organizaciones nacionales son un motor en la ayuda directa hacia las personas con discapacidad en relación a la inserción, apoyo social, rehabilitación, etc. y las entidades internacionales orientan al Estado en la regulación de políticas y en la obtención de recursos para la acción relacionada con la inserción, rehabilitación, etc.



Es así como el director ejecutivo del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) de la Región Latinoamericana de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad, Luis Pérez Bueno mantiene una opinión bastante determinante frente a las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, él indica que no existe un modelo para las organizaciones, ya que todo nace de las personas y no responden a un modelo determinado.

La perspectiva que el director ejecutivo del CERMI entrega sobre las organizaciones indica que la sociedad civil es el motor de un modelo ideal de la organización, sin embargo advierte que no está claro en todas las organizaciones si su carácter institucional es representativo o prestacional, y que ambas características pueden darse simultáneamente dentro de la misma organización sin que se pueda distinguir una de la otra.

De lo anterior se puede plantear, que por un lado estará la acción representativa que guarda conexión con la política y con el actuar de la sociedad civil al plantear las necesidades y demandas de ciertos grupos de la población, buscando la satisfacción y participando en los procesos de decisión de la vida en comunidad. Y por otro lado está la acción prestacional que involucra la gestión de los servicios en las respuestas a las necesidades de determinadas personas con discapacidad, a través de un mecanismo organizacional de autogestión.

Sin embargo la percepción generalizada de la ideología es que el carácter representativo es netamente político y el carácter prestacional juega con un esquema de pensamientos que actúa como papel secundario en la jerarquía de importancias.

#### **4.1.1. Organizaciones Internacionales**

Las Organizaciones Internacionales De y Para Discapacitados presentes en Chile, están dispuestas a proporcionar asesorías técnicas, aportar capitales monetarios y experiencias en relación a la discapacidad y a las políticas mundiales.

También apoyan a las contrapartes (Organizaciones Nacionales) en el desarrollo de sus capacidades dentro del campo de la inserción. Esto incluye proporcionar respaldo en la construcción y fortalecimiento de instituciones; en capacitación y educación; becas de perfeccionamiento y en proporcionar documentación, además, gestionan una serie de convenios, tratados y normas para sus miembros con el fin de que la regulación de las políticas en relación a la discapacidad sea más estandarizada alrededor el mundo.

- **Organización mundial de la salud (OMS)**

La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas.

Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

Su aporte hacia la discapacidad fue articular distintos modelos de estandarización y herramientas hacia la clasificación de la discapacidad, con el fin de generar políticas de acuerdo a las nuevas tecnologías y que la prevención y rehabilitación sea homologada a nivel mundial.

En 1993 la OMS publicó la última versión de las norma uniformes en relación a la igualdad de oportunidades para persona con discapacidad, aprobadas por la asamblea general de las Naciones Unidas, en donde se plantean las necesidades actuales sobre la calidad de vida de las personas con discapacidad y las políticas sociales necesarias para el desarrollo integro de la personas con discapacidad.

El artículo referente a las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad publicado por el Fondo Nacional de la Discapacidad en 1997 plantea en su preámbulo una serie de artículos relacionados con la participación de personas con discapacidad, en el cual se estable que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus

derechos, necesidades, posibilidades y su contribución, en relación a la igualdad de participación.

- **Organización internacional del Trabajo (OIT)**

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad.

Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. Este principio ha sido esencial para la OIT desde su creación, hace casi 90 años.

La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de las normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT (OIT. (2009, p. 2) Información sobre discapacidad y trabajo decente).

Bajo el contexto de trabajo decente, la sensibilización de la sociedad, el desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica, la OIT ha generado una serie de convenios internacionales para los países miembros, dentro de los cuales se hará referencia en esta investigación al C159, este convenio busca la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad, buscando

la igualdad entre el resto de los trabajadores y aquellos que cuenten con una discapacidad y C111, indicando que los Estados miembros que ratifiquen este convenio se obligan a establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

- **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**

El BID apoya los esfuerzos de América Latina y el Caribe para reducir la pobreza y la desigualdad, su principal objetivo es lograr el desarrollo de manera sostenible y respetuosa con el clima.

Fundado en 1959, el BID es la mayor fuente de financiamiento para el desarrollo de América Latina y el Caribe, con un sólido compromiso para lograr resultados mensurables, con una mayor integridad, transparencia y rendición de cuentas. Tiene un programa de reformas en evolución que busca aumentar el impacto en el desarrollo de la región.

Si bien es un banco habitual o tradicional en muchas maneras, también es único en algunos aspectos clave. Además de los préstamos, ofrecen donaciones, asistencia técnica y realizan investigaciones. Actualmente hay 48 accionistas o

países miembros, incluidos los 26 países miembros prestatarios de América Latina y el Caribe, que tienen una participación mayoritaria del BID.

Así mismo en el tema de la discapacidad el BID, impulsa proyectos tanto de inclusión, educación, rehabilitación, etc. Financiado gran parte de los costos implícitos y generando posturas sobre el alcance de las políticas aplicadas en relación a la discapacidad en América Latina y el Caribe.

En Chile las autoridades nacionales junto al BID, realizaron un seminario destinado a consolidar la formulación de un plan de acción con las políticas hacia el sector. También está colaborando a través de un estudio de legislación comparada con España y Canadá para delinear políticas y consolidar el enfoque de derechos, así como el diseño de estudios sobre políticas activas de inserción laboral, con el fin de mantener el menor margen dentro de la aplicación de las políticas destinadas a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad.

- **Banco Mundial**

El Banco Mundial es una fuente vital de asistencia financiera y técnica para los países en desarrollo de todo el mundo. Su misión es combatir la pobreza con profesionalidad para obtener resultados duraderos, y ayudar a las personas a ayudarse a sí misma y al medio ambiente que la rodea, suministrando recursos,

entregando conocimientos, creando capacidad y forjando asociaciones en los sectores públicos y privados. No se trata de un banco en el sentido corriente; esta organización internacional es propiedad de 187 países miembros y está formada por dos instituciones de desarrollo singulares: el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y la Asociación Internacional de Fomento (AIF).

La misión del Banco Mundial de luchar contra la pobreza no puede cumplirse sin satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. El trabajo del Banco Mundial, en esta área se basa en tres factores:

Enfoque multisectorial:

La integración de las personas discapacitadas a la sociedad significa una estrategia que suele trascender los sectores, ya que la discapacidad de una persona puede afectar todos los aspectos de su vida, a menudo en forma interrelacionada.

Conocimientos analíticos especializados:

El ámbito de la discapacidad y el desarrollo es bastante nuevo y suele ser poco comprendido. El análisis y los efectos de la discapacidad en el desarrollo y la generación de argumentos económicos para incluir el tema en los programas y las políticas de desarrollo es otra de las fortalezas del Banco.

### Función de líder:

El Banco ya ha asumido un papel de líder en las áreas de educación, gestión urbana y medios de comunicación a través de operaciones y cursos de capacitación.

- **Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD)**

La Organización Mundial de Personas con Discapacidad es una red de organizaciones o asambleas nacionales de personas con discapacidad, establecida para promocionar los derechos humanos de las personas con discapacidad a través de la participación plena, la igualdad de oportunidades y el desarrollo.

- **Organización Nacional de ciegos Españoles (ONCE)**

La ONCE es una Corporación sin fines de lucro que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de las personas ciegas y con discapacidad visual de toda España, es una Institución democrática y de carácter social.

Por otro lado la ONCE, se materializa mediante la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, financiada con el 3% de la venta bruta de los productos de juego de azar de la Organización. En



junio de 2007 la ONCE crea otra entidad social, la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordo-ceguera.

El compromiso de la ONCE se extiende a los ciegos del resto del mundo, participando activamente en los foros internacionales, y muy especialmente, con las asociaciones de ciegos de América Latina en programas de formación y empleo, lo que desde 1998, se articula a través de la Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina (FOAL).

En la actualidad la ONCE, junto con su Fundación y con su Corporación Empresarial ONCE (CEOSA), genera más de 115.000 empleos, directos e indirectos, y solventa de manera autónoma la atención especializada que requieren las más de 70.000 personas ciegas y discapacitadas visuales españolas a las que se incorporan las entidades Latino Américas a las que esta organización presta ayuda.

#### **4.1.2. Organizaciones Nacionales**

La experiencia de SENADIS indica que muchos de los avances que Chile ha logrado en el ámbito de la discapacidad en los últimos años, han sido fruto del trabajo sistemático de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, que han logrado establecer alianzas con otros sectores de la comunidad y plantearse objetivos concretos al corto, mediano y largo plazo.

En nuestro país, el trabajo que se ha logrado desarrollar entre la sociedad civil y los diferentes sectores públicos y privados ha permitido crecer y avanzar en la construcción de un Chile más inclusivo, sin embargo, se necesitan organizaciones que continúen fortaleciéndose, que trabajen por hacer exigibles sus derechos y estar alertas a su cumplimiento.

Todavía se debe continuar trabajando en conjunto, fortaleciendo una red intersectorial que nos permita avanzar hacia a una cultura más inclusiva, en los diversos ámbitos: cultura, accesos a los espacios físicos, deporte y la recreación, educación y la inserción laboral, para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de nuestro país (SENADIS. Sociedad Civil, entidades de y para discapacitados, <http://www.fonadis.cl/sociedad/index.php>).

Tabla N° 3. Cantidad de Instituciones de y para Discapacitados por región.

Región	Instituciones de y para PcD		PcD según ENDISC		PcD aprox. x Institución
	Nº	Cobertura en %	Nº	% del total Nacional	
I Región	18	2,02%	62.937	3,04%	3497
II Región	62	6,97%	56.217	2,72%	907
III Región	47	5,29%	38.693	1,87%	823
IV Región	40	4,50%	80.683	3,90%	2017
V Región	43	4,84%	139.399	6,74%	3242
VI Región	48	5,40%	125.533	6,07%	2615
VII Región	59	6,64%	168.251	8,14%	2852
VIII Región	212	23,85%	305.132	14,75%	1439
IX Región	92	10,35%	160.163	7,74%	1741
X Región	69	7,76%	159.354	7,71%	2309
XI Región	12	1,35%	13.507	0,65%	1126
XII Región	16	1,80%	11.186	0,54%	699
<b>Región M.</b>	<b>110</b>	<b>12,37%</b>	<b>747.017</b>	<b>36,12%</b>	<b>6791</b>
XIV Región	33	3,71%	Sin Información ENDISC		0
XV Región	28	3,15%			0
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.068.072</b>	<b>100,00%</b>	<b>2326</b>

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de pág. WEB SENADIS, base de datos de entidades.

La tabla anterior muestra la realidad de cada región en relación a la cantidad de Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad y las personas con discapacidad de cada región, entregando una aproximación de la cantidad de personas atendidas por entidad, dejando al descubierto la diferencia entre cada región y la capacidad de atención de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad en relación a la población con discapacidad de cada región.

Tabla N° 4. Tipos de Instituciones de y para Discapacitados, nivel nacional.

Tipo de la institución	Instituciones de y para PcD		PcD según ENDISC		PcD aprox. x Institución
	N°	Cobertura en %	N°	% del total Nacional	
Discapacidad Física	194	21,82%	648.557	31,30%	3.343
<b>Discapacidad Visual</b>	<b>60</b>	<b>6,75%</b>	<b>393.693</b>	<b>19,00%</b>	<b>6.562</b>
Discapacidad Intelectual	150	16,87%	186.486	9,00%	1.243
Discapacidad Psíquica	65	7,31%	161.621	7,80%	2.486
Otra Discapacidad	77	8,66%	288.017	13,90%	3.740
Varias Discapacidades	293	32,96%	213.423	10,30%	728
Discapacidad Auditiva	50	5,62%	180.270	8,70%	3.605
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.072.068</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.331</b>

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de pág. WEB SENADIS, base de datos de entidades.

La responsabilidad social de la sociedad civil es primordial dentro de la inserción social y laboral de personas con discapacidad, en Chile existen 889 Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad y 2.072.068 personas con discapacidad, por lo que la media de atención por cada institución es de aprox. 2.330 personas con discapacidad por cada Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, siendo las instituciones de discapacidad visual las que más personas con discapacidad atienden a lo largo del país.

Tabla N° 5. Tipos de Instituciones de y para Discapacitados por región.

Región	Discapacidad								Total	
	Autismo	Física	Visual	Intelectual	Psíquica	Otra	Auditiva	Varias	N°	%
I Región	1	6	2	4	1	2	2	0	18	2,02%
II Región	2	6	2	10	1	18	3	20	62	6,97%
III Región	0	1	1	6	4	10	5	20	47	5,29%
IV Región	2	3	3	4	6	3	4	15	40	4,50%
V Región	1	3	3	13	4	2	2	15	43	4,84%
VI Región	0	8	1	9	3	2	1	24	48	5,40%
VII Región	0	11	3	9	2	1	4	29	59	6,64%
VIII Región	1	50	15	36	15	12	6	77	212	23,85%
IX Región	1	55	6	8	5	0	4	13	92	10,35%
X Región	0	14	3	9	7	2	2	32	69	7,76%
XI Región	0	1	0	2	0	0	1	8	12	1,35%
XII Región	0	1	2	3	5	1	2	2	16	1,80%
<b>Región M.</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>110</b>	<b>12,37%</b>
XIV Región	0	1	5	1	2	1	0	23	33	3,71%
XV Región	1	6	1	7	4	4	3	2	28	3,15%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>194</b>	<b>60</b>	<b>150</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>50</b>	<b>293</b>	<b>889</b>	<b>100,00%</b>
<b>%</b>	<b>1,57%</b>	<b>21,82%</b>	<b>6,75%</b>	<b>16,87%</b>	<b>7,31%</b>	<b>7,09%</b>	<b>5,62%</b>	<b>32,96%</b>	<b>100,00%</b>	

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de pag. WEB SENADIS, base de datos de entidades.

La información recogida a través del centro de información de SENADIS, base de datos de entidades, demuestra la desproporción en relación a las entidades y las regiones a las que pertenecen, encontrándose en primer lugar, con más entidades de y para discapacitados la VIII Región del Bio – Bio, contando con 212 instituciones, seguida la Región Metropolitana y la IX Región de la Araucanía con

110 y 92 entidades respectivamente, agrupando estas tres regiones alrededor del 50% total de entidades existentes en Chile para la atención de personas con discapacidad, su rehabilitación, inserción social o laboral, etc.

Tabla N° 6. Tipos de Instituciones de y para Discapacitados, R. Metropolitana.

Tipo de la Institución	Instituciones de y para PcD		PcD Según ENDISC		PcD aprox. X Institución
	N°	Cobertura en %	N°	Cobertura en %	
Discapacidad Física	28	25,45%	239.792	32,10%	8.564
<b>Discapacidad Visual</b>	<b>13</b>	<b>11,82%</b>	<b>121.017</b>	<b>16,20%</b>	<b>9.309</b>
Discapacidad Intelectual	29	26,36%	64.243	8,60%	2.215
Discapacidad Psíquica	6	5,45%	68.726	9,20%	11.454
Otra Discapacidad	10	9,09%	137.451	18,40%	13.745
Varias Discapacidades	13	11,82%	53.038	7,10%	4.080
Discapacidad Auditiva	11	10,00%	62.749	8,40%	5.704
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,00%</b>	<b>747.017</b>	<b>100,00%</b>	<b>6.791</b>

Fuente: Elaboración propia, datos obtenidos de pág. WEB SENADIS, base de datos de entidades.

La tabla N° 6 indica que el promedio de atención por cada institución de y para discapacitados es de 6.791 personas con discapacidad en la Región Metropolitana, siendo casi tres veces mayor que el nivel nacional, además, teniendo en cuenta que la Región Metropolitana concentra cerca del 50% de la población total del país.

## 4.2. Sector privado y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

El escenario mundial de la discapacidad ha experimentado importantes cambios. Uno de ellos es la entrada en vigencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la que llama a promover la inclusión social de las personas con discapacidad desde los diversos sectores y hacer efectivo el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por ello, el rol que tienen los diversos sectores, entre ellos el sector privado, es fundamental.

Las alianzas estratégicas que se puedan establecer abren una gama de posibilidades de integración para las personas con discapacidad, bajo esa línea la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) fundó la Comisión Discapacidad, inspirada en un enfoque integral de responsabilidad, que busca identificar y estimular oportunidades de integración socio – laboral en Chile para las personas con discapacidad.

Desde que fue creada, la Comisión ha promovido el establecimiento de Consejos Comunales de la Discapacidad (CCD) en todo el país, cuya función es constituirse en una red de apoyo comunal y local en el diseño y la aplicación de políticas en beneficio de este grupo de la población, además, han generado una serie de

principios orientadores con el fin de que la inserción socio – laboral sea de manera organizada:

- La discapacidad es un asunto de todos, porque sus consecuencias afectan no sólo a la persona y su familia, sino que además a toda la sociedad. Por ende, las soluciones deben incluir a diversos sectores sociales.
- Impulsar la cooperación intersectorial: público, privado y sociedad civil, porque la inclusión requiere de cada actor social ser capaces de complementar esfuerzos. Trabajar unidos significa optimizar recursos y energías con mayor eficacia.
- Promover la participación a nivel comunal. Los grandes desafíos requieren de protagonistas activos y no de espectadores. Por ello es necesario abrir cauces de participación a los diversos organismos, instituciones y empresas existentes en cada comunidad, sin exclusiones.
- Centrar la acción a escala local. Deben realizarse de forma permanente tareas concretas, en donde se desarrolla la vida cotidiana de las personas discapacitadas, esto es, en el barrio, la comuna, en el entorno más inmediato.



- Conocimiento de la realidad. Se debe aprender a precisar y dimensionar los problemas y sus eventuales soluciones, con el fin de definir las prioridades a las que hay que abocarse.

Además, en Junio de 2010 la Comisión Discapacidad inicio una campaña más atractiva para incentivar la incorporación de personas con discapacidad al capital humano de las empresas

En el marco de la 126° Asamblea Anual de Socios de la Sociedad de Fomento Fabril, se hizo entrega a los más de 200 asistentes, entre representantes de empresas y consejeros de la institución, de un informativo que explica las motivaciones de contratar a personas con discapacidad.

El presidente del Comité Laboral de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA, Víctor Dagnino, sostuvo en la ocasión que “este es el inicio de un plan de acción que tiene como finalidad motivar y dar a conocer a los empresarios los beneficios de contratar personas con discapacidad”.

En dicho informativo, se da cuenta de las ventajas de contratar a trabajadores que aportan más de lo que se les pide, que tienen mayor motivación y que poseen un enorme interés por desempeñar bien su trabajo.

En la misma línea, se dan a conocer factores esenciales que demuestran que al contratar a personas con discapacidad, la empresa gana. Se informa sobre la comprobada capacidad de concentración y de mayor rendimiento que tienen estos trabajadores, así como también de lo comprometido que se sienten al verse útiles, apreciados y con oportunidades.

Asimismo, se indicó que “emplear a personas con discapacidad es parte de la Responsabilidad Social Empresarial e influye en el balance social de la compañía, del mismo modo que la imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de esta acción social (Víctor Dagnino, presidente del Comité Laboral de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA).

Bajo esa afirmación entran en juego las estrategias de Acción de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), siendo ellos una organización sin fines de lucro fundada por el sector empresarial chileno que surge en mayo de 2000 como respuesta a la necesidad de contar con un referente nacional en el desarrollo de herramientas, conocimientos, intercambio de experiencias, formación y promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las compañías que operan en el país.

En este sentido, Acción RSE centra sus esfuerzos en promover y difundir buenas prácticas empresariales y servir de herramienta especializada para que compañías

de todos los tamaños y sectores incorporen acciones de RSE en su estrategia de negocios.

El año 2005 RSE creó un guía práctica empresarial de integración laboral de personas con discapacidad junto a la colaboración de ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), FONADIS (nuevo SENADIS), OIT y HTS (Hospital del Trabajador de Santiago) con el fin de abarcar las diversas áreas de una empresa en las que se entiende que se puede actuar en materia de Responsabilidad Social Empresarial y la discapacidad, teniendo en cuenta que la discapacidad es un elemento que afecta transversalmente a toda la actividad de la empresa. Indudablemente, el empleo y la accesibilidad son dos elementos fundamentales.

Asimismo, se incorporó un cuestionario de auto diagnóstico que permita a la empresa valorar cómo lo está haciendo, detectar las áreas de mejora y, más importante aún, analizar su evolución en el tiempo. Además se sugirieron, algunos indicadores que la empresa podría incluir en su memoria general de RSE.

Conviene resaltar que no puede darse una misma pauta de acción en materia de discapacidad para todas las empresas, ya que sería necesario tener en cuenta los distintos factores que actúan sobre ella, como el sector de actividad en el que opera, el número de trabajadores, la ubicación geográfica, etc.

### **4.3. Entorno Social.**

Analizar el entorno Social como un actor influyente dentro de la inserción laboral de personas con discapacidad, plantea analizar también los elementos influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, sin embargo este actor desarrolla temas que no están relacionados con los demás actores, como los son la cultura y el mercado real de oferta y demanda de empleo para personas con discapacidad.

Si bien el entorno social de una persona incluye sus condiciones de vida y de trabajo, su nivel de ingresos, los estudios que ha realizado y la comunidad a la que pertenece, a la persona con discapacidad hay que sumarle la discriminación, exclusión, rechazo, etc. Por lo que su entorno se vuelve más hostil, lo que va provocando un aislamiento de la personas hacia sus redes familiares más cercana, limitando su desarrollo integral como persona, ya que la manifestación entre los mecanismos de inclusión y exclusión social y las percepciones y disposiciones de la ciudadanía están dispuestas por el modo que operan los sistemas culturales en relación a la aceptación de la diversidad. (CEPAL, (2007, síntesis) Cohesión Social: Inclusión y Sentido de Pertinencia en América Latina y el Caribe).

La sociedad civil, el Estado y el sector privado han puesto en marcha en numerosas oportunidades iniciativas con el fin de mejorar el entorno social de la personas con discapacidad en relación al trabajo, sin embargo la estructura social y la cultura organizacional rígidamente establecidas han dificultado estos intentos, por lo que el Estado se vio obligado a generar una política pública de inclusión social y de igualdad de oportunidades, que sancione la discriminación contra personas con discapacidad y vele por buen desarrollo personal, educacional, profesional de la personas con discapacidad.

Sin embargo existen una serie de elementos a considerar que pueden facilitar la inserción social y laboral de personas con discapacidad, los cuales pueden analizarse desde tres perspectivas distintas, relacionadas entre sí por la discapacidad, ellas son las perspectivas “personales”, “sociales” y “legislativas”, que se relacionan directamente a la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que cada una de ellas plantea aspectos clave del mercado laboral de oferta y demanda de empleo de personas con discapacidad, estas perspectivas serán analizadas posteriormente en esta investigación y serán vinculadas con el “Diseño” y “Ejecución” de la política nacional de integración de personas con discapacidad, por su temática inclusiva y su relación con las disposiciones legales sobre la discapacidad y el trabajo.

#### **4.4. El Estado.**

Para efectos de esta investigación se consideró que el Estado es un actor clave en la vida de personas con discapacidad ya que éste debe 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, como lo indican las Leyes N° 19.284 y 20.422 en su artículo 1°.

La importancia del Estado como actor fundamental en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad va más allá de la creación de una política nacional para la integración social de personas con discapacidad y de la calidad de esta política, pasa por las acciones que se tomen para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidad y su inclusión social.

Dentro del actor del Estado existen figuras que juegan conjuntamente con él, en su rol de actor fundamental en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, como lo son las instituciones públicas, las políticas públicas y las acciones de los gobiernos.

#### 4.4.1. Política y Política Publica

Dentro del contexto de la investigación, es preciso establecer los parámetros por donde el Estado genera las políticas y las políticas públicas, ya que la Política Nacional para la Integración Social de Personas con Discapacidad y las Leyes de Igualdad de Oportunidades, son el reflejo de una necesidad social. Por lo que se vuelve indispensable conocer el sentido de las políticas públicas y su definición, con el fin de que, al momento de analizar la trascendencia de esta política pública específica, el desarrollo de los parámetros de estudio, sea de una percepción mucho más amplia y de una materialización más acercada a la realidad.

Se partirá estableciendo los conceptos de política y políticas públicas desde distintos autores, para poder tener una idea del concepto más diversa, luego se incorporara una forma de materializar las políticas para entender el sentido más abstracto de su lectura y por último se incluirá un concepto o definición de políticas públicas de calidad o excelencia.

Para Aristóteles, la política “*es la actividad humana que tiende a gobernar o dirigir la acción del Estado en beneficio de la sociedad*”. Desde esta definición se puede entender de mejor forma el concepto de políticas públicas y de cómo se materializan las ideas y necesidades sociales.

El académico Eugenio Lahera señala en su libro "Introducción a las políticas públicas" (2008, p. 28), que las políticas públicas son *"cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado"*.

Estos actores buscan el establecimiento o bloqueo de las políticas públicas o como de influir en ellas, por su parte el gobierno cumple el rol de diseño, gestión, ejecución y evaluación de dichas Políticas. Teniendo claro entonces que la formulación de éstas no recae solamente en la acción del gobierno de turno, sino también en la globalidad de la sociedad y de los actores políticos involucrados.

Para los franceses Mény y Thoening, el estudio de las políticas públicas, no es otra cosa que el estudio de la acción de las autoridades públicas o en otras palabras, un gobierno tiene una política específica en alguna materia, o sea que realizan un conjunto de intervenciones determinadas, y tiene la posibilidad de elegir hacer o no hacer ciertas cosas en un campo específico. Es en este sentido cabe señalar claramente de las políticas públicas son "los actos" y los "no actos comprometidos" de una autoridad pública frente a un problema o sector relevante de su competencia es una política. (Mény, Yves y Thoening, Jean Claude (1992, p. 89) Las Políticas Públicas)



Si bien la política y las políticas son entidades diferentes, se relacionan de manera recíproca, ya que tanto la política, como las políticas públicas tienen que ver con un concepto amplio del poder en general, las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos de contingencia en la sociedad, ya que los gobiernos, son instrumentos para la realización de políticas públicas, éstos pueden centran sus esfuerzos en el resultado, más que en la estructura (Lahera, Eugenio. (2004. P, 7) Política y Políticas Públicas, CEPAL).

Para que las políticas públicas sean ejecutables es preciso materializarlas, es decir, transformarla desde una idea a un hecho concreto, y Jorge Nef plantea una excelente pregunta, con una respuesta muy clara desde el libro de Lahera. *¿Cómo se puede pasar del mundo de las ideas a la acción pública?* (Lahera, Eugenio. (2004. P, 13, 14) Política y Políticas Públicas, CEPAL).

Todos podemos generar o combinar ideas de las cuales muchas tienen consecuencias sociales. La riqueza de una sociedad se mide por su discusión pública, así como por su capacidad de transformarse a partir de ella. Algunas personas y corporaciones tienen mayor capacidad de incluir, jerarquizar y excluir temas de discusión social. La agenda pública se establece en un juego de poder en donde se construyen legitimidades e ilegitimidades.

La democracia implica que los intereses particulares compitan y confluyan en la formación de Políticas Públicas. Sin embargo existen factores que condicionan la discusión social.

El acceso desigual a la vida social o falta de representatividad puede inhibir la discusión social según lo plantea James Madison (uno de los padres del constitucionalismo en EEUU), él pensaba que distintos grupos de interés tratan de influir en adhesiones del gobierno, sin embargo, es probable que ninguno de ellos prevalezca por distorsión de la voluntad ciudadana (Lahera, Eugenio. (2004, p. 14) Política y Políticas Públicas, CEPAL).

La agenda pública es definida y redefinida según la dinámica de las fuerzas políticas. También son importantes la factibilidad técnica y una previsión de costos tolerables.

La discusión social cambia, en el mediano plazo, los temas debatidos tienen diversos grados de concreción. Por otro lado “la administración pública es cada vez más público – privada, público – social” (Aguilar, Luis. (2007, p. 32) El Estudio de las Políticas Públicas), y la Política para la Integración Social como política pública lo expresa concretamente incluyendo una coordinación entre la sociedad civil organizada o no organizada con el Estado.

Ahora bien, según Lahera las políticas públicas deben contar con una serie de características frecuentes para estructurar su definición, en relación a su correcta composición, estas son:

- Los Actores
- Orientaciones y objetivos
- Modalidades
- Gestión
- Evaluación
- Necesidad De Políticas De Calidad
- Política Pública de Calidad.

Además, una Política Pública de calidad incluirá orientaciones, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales y la previsión de sus resultados.

Las Políticas Públicas de excelencia incluyen el aspecto político como su origen, objetivo, justificación o explicación pública. Una alternativa a la inclusión de las consideraciones políticas en las políticas públicas es la simple añadidura de soportes comunicacionales sobre algunos temas.

Lahera en su libro Políticas y Políticas públicas (2004, p. 9), indica que las políticas públicas de excelencia tienen características que favorecen una mejor discusión política; la principal es que son comparables formalmente:

### **Características de una Política Pública de excelencia**

1. Fundamentación amplia y no sólo específica
2. Estimación de costos y alternativas de financiamiento
3. Factores para una evaluación de costo-beneficio social
4. Beneficio social marginal comparado con el de otras políticas
5. Consistencia interna y agregada
6. De apoyos y críticas probables
7. Oportunidad Política
8. Lugar de secuencia de medidas pertinentes
9. Claridad de objetivos
10. Funcionalidad de los instrumentos
11. Indicadores

#### 4.4.2. Acción de los Gobiernos 1994 - 2010

Una vez materializada la contextualización de una política pública desde las definiciones de los autores ya mencionados, y entendiendo que los gobiernos son los ejecutores de las decisiones políticas, se han incorporado las acciones de los gobiernos de turno en relación a la política Nacional de Plena Integración Social de personas con discapacidad.

Desde el regreso a la democracia el Estado ha procurado ser integrador hacia las personas con discapacidad a través de un Estado democrático de derecho que, garantiza la justicia e igualdad para todos, debiendo ser promotor del desarrollo, responsable y solidario. Por eso desde 1990 el Estado ha generado políticas públicas realistas y viables, de caracteres integrales y participativos.

- **Gobierno de Patricio Aylwin.**

En diciembre de 1989 Patricio Aylwin fue elegido Presidente de la República, y sus primeras palabras estuvieron dedicadas a reiterar lo que había sido su promesa de campaña: “Construir una patria justa y buena para todos”, bajo esta premisa se Promulgada en 1994, la ley 19.284 que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, creando el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) para la administración de recursos estatales en favor de

personas con esa condición, y el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

- **Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle.**

En el gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle no se legisló en materias de discapacidad e inserción social, ya que su gobierno estuvo dedicado al desarrollo económico, a las relaciones internacionales, impulsar una profunda reforma al sistema educacional, mejorar la infraestructura del país, iniciar la más importante reforma a la justicia después de 100 años, proteger a la familia al promulgar leyes que potencien su carácter de núcleo fundamental de la sociedad, compatibilizar una política económica de crecimiento con equidad, fortalecer la apertura comercial reinsertando al país en el comercio internacional y la modernización del Estado, con la cual FONADIS pudo mejorar su capacidad de acción, estructura y procedimientos.

- **Gobierno de Ricardo Lagos.**

El gobierno del Presidente Ricardo Lagos generó una serie de estrategias de acción que formaron parte del marco de la política de modernización del Estado

(iniciados por el Presidente Eduardo Frei), como lo fueron el “Plan Nacional de Acción de la discapacidad”, impulsado por MIDEPLAN Y FONADIS (nuevo SENADIS), la “Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública” impulsada por el Ministerio Secretaría General de Gobierno y la “Política de Educación Especial en Chile” impulsada por el Ministerio de Educación.

- **Gobierno de Michelle Bachelet.**

La ex Presidenta de la República Michelle Bachelet promulgó la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad e inclusión de personas con discapacidad.

Ya se había legislado sobre la materia en 1994, sin embargo los cambios producidos en el contexto internacional, así como el desarrollo social, económico y cultural alcanzado por el país, hacía necesario actualizar la normativa.

Según la Presidenta Bachelet, la nueva ley contempla la creación de un Comité de Ministros que coordinen los asuntos de discapacidad, el Servicio Nacional de la Discapacidad, el cual reemplaza al Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). Además, se instaura un consejo consultivo y un marco de acción judicial.

Además de eso, la Presidenta Michelle Bachelet promulgó la Ley N° 20.255 llamada Reforma Previsional, incorporando en esta la Pensión Básica de Invalidez

la cual consiste en generar un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al cual pueden acceder todas las personas que tengan sobre un 50% de discapacidad, que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y cumplan los requisitos determinados por la ley.

#### **4.4.3. Instituciones públicas**

Los organismos del Estado son los ejecutores de las políticas de los gobiernos, por lo que las instituciones públicas del Estado son tan importantes como él, en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

Es por eso que la primera línea de acción el Estado referente a la discapacidad y la inserción laboral de personas con discapacidad es el Ministerio de Planificación, seguido por el Servicio Nacional de la Discapacidad, del que derivan las distintas Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, actuando como ejecutores las políticas públicas del Estado.

- **MIDEPLAN**

Dentro del rol del Estado el encargado de formular el desarrollo del país con integración y protección social de las personas más vulnerables es el Ministerio de Planificación y cooperación creado en 1990 mediante el decreto ley N° 18.899 a quien se le asigna la misión de articular acciones inclusivas con las autoridades



políticas, órganos del Estado y sociedad civil, a nivel nacional, regional y local, mediante: el análisis, diseño, coordinación, ejecución y evaluación de políticas sociales, planes y programas; la evaluación de las iniciativas de inversión pública; la provisión de información y análisis acerca de la realidad social y económica; la elaboración de instrumentos y metodologías para la gestión y toma de decisiones de políticas públicas.

- **SENADIS**

Específicamente el encargado de velar por la integración y protección social de las personas con discapacidad es el Servicio Nacional de la Discapacidad, que fue creado por mandato de la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Este servicio tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

El Servicio Nacional de la Discapacidad se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Planificación.

Desde el Servicio Nacional de la Discapacidad, se han abierto oportunidades para las personas con discapacidad, promoviéndose la participación social y el pleno ejercicio de sus derechos.

#### **4.4.4. Política Pública Nacional Para La Integración Social De Las Personas Con Discapacidad**

A continuación se presentara un extracto de la política nacional para la integración de personas con discapacidad, publicada el año 1999.

La política para la integración social de las personas con discapacidad se enmarca en los objetivos de la acción social del gobierno, la que a su vez ha incorporado los consensos internacionales expresados en convenciones suscritos por el Estado de Chile.

En este proceso le corresponde al Estado dirigir las estrategias orientadas al logro de una mayor igualdad de oportunidades, mediante la implementación de programas sociales.

En este contexto, la modernización de las instituciones públicas del sector social debe responder a los nuevos enfoques de la política social.

Así, las orientaciones que guían la acción del Estado en el diseño e implementación de políticas, planes, programas y proyectos hacia grupos prioritarios, son:

- Generación y administración de programas en que se privilegie la intersectorialidad.

- Generación y administración de programas que se orienten al fortalecimiento de la autonomía y de la autovalencia de los grupos prioritarios.
- Generación y administración de programas que fomenten y fortalezcan la organización de los grupos prioritarios.
- Generación y administración de programas que respondan al criterio de descentralización y desconcentración de las políticas públicas.
- Generación y administración de programas que favorezcan el acceso, de manera equitativa, a los bienes y servicios, productos del desarrollo.
- Generación y administración de programas que sean respetuosos de las convenciones y planes internacionales de desarrollo social, vinculados a la situación de los grupos vulnerables, que el país ha suscrito.

De esta forma, las estrategias adoptadas en la Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, además de sustentarse en los postulados de la Política Social del Gobierno, se basan en las recomendaciones que formulan los organismos internacionales, las que son ratificadas por Chile a partir del año 1990.

Lo anterior permite entender la discapacidad como un hecho social real, que afecta a un número importante de personas (según situación de las personas con discapacidad en Chile, de acuerdo a datos de la Encuesta CASEN, año 1996), siendo la mejor forma de abordarlo un modelo integral y multidisciplinario, que comprenda acciones tanto del sector público como privado.

Las acciones de estrategia que se proponen en la política nacional para la integración social de personas con discapacidad, van más allá del simple enunciado de principios que guíen las intervenciones específicas orientadas a la integración social de las personas con discapacidad, para alcanzar este propósito supone que la política debe dirigirse preferentemente a producir cambios en los diversos sectores de la sociedad que permitan según los siguientes objetivos:

- Que las personas con discapacidad puedan asumir un rol de plena participación social, en el contexto social que les es propio.
- Que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos cívicos y acceder a todas las instituciones y servicios relacionados con la discapacidad, especialmente a la rehabilitación, educación y trabajo, como bases para su desarrollo.

- Que las personas con discapacidad, o quienes las representen, puedan participar activamente en la planificación y puesta en marcha de actividades que las involucren, especialmente en los procesos de rehabilitación e integración.
- Que las personas con discapacidad puedan tener la mayor autonomía e independencia posible, incluso respecto de sus familias si así lo desean.
- Que las personas con discapacidad puedan disponer de la más amplia movilidad posible, que les permita hacer uso del espacio físico y acceder a los edificios y medios de transportes.
- Que las personas con discapacidad puedan disponer de independencia económica, mediante el ejercicio de una profesión u oficio, que les reporte ingresos, o disponer de ingresos mínimos, cuando sea el caso, mediante el otorgamiento de prestaciones sociales.

De acuerdo a lo señalado, ningún sector de la vida social deberá permanecer al margen de la elaboración y ejecución de políticas relacionadas con el proceso de integración social de las personas con discapacidad, de lo anterior, se entiende que las personas con discapacidad deben ser tratadas por los Servicios, tanto

públicos como privados, y por la comunidad en general, antes como personas que como personas con discapacidad.

Lo señalado representa que las acciones destinadas a favorecer la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades, para asegurar la integración social de personas con discapacidad, deben tener permanencia en los procesos estructurales en torno a los cuales gravita el quehacer social.

Considerando la base conceptual y objetivos esta política, así como la situación socioeconómica y cultural del país, se definen las siguientes áreas de intervención para su formulación: área de prevención; área de rehabilitación; y área de equiparación de oportunidades.

Este conjunto de áreas de intervención permitirán disponer de una base de información para orientar la formulación de un Plan de Acción que, mediante la participación de organismos públicos y privados, coordinados por MIDEPLAN, asigne las responsabilidades, recursos y tiempos para la puesta en práctica de las diferentes acciones propuestas.

En este sentido, el énfasis de la política está puesto en el mejoramiento de la situación educativa, económica y social de la población; en la cuantificación de la discapacidad según tipo y grado, en las diversas regiones del país; en la adopción

de medidas de intervención en función de introducir mejoras en los servicios de salud; en el mejoramiento de las condiciones laborales; y, en el desarrollo de acciones específicas para prevenir la ocurrencia de distintos tipos de accidentes.

En relación al área de equiparación de oportunidades, las líneas de acción se orientan a establecer un proceso mediante el cual se asegure la participación plena de las personas con discapacidad o deficiencia, lo que implica una sociedad que permita la integración de los diferentes sectores.

No obstante, lo dispuesto en los puntos anteriores que dan forma a la Política, para la operacionalización y efectiva aplicación de ésta se establecerá una línea de coordinación, de responsabilidad del MIDEPLAN, que convoque organismos públicos y privados, relacionados con la integración social de las personas con discapacidad, con la finalidad de diseñar el Plan de Acción de la Política.

Este Plan se estructurará en función de las actividades y acciones a ejecutar por cada sector, sea éste público o privado. Esto último, entendido como las responsabilidades que deberán asumirse sectorialmente, para abrir espacios a la integración de las personas con discapacidad.

## **5. INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

En el caso de la inserción laboral de personas con discapacidades la problemática parte en la discriminación y en la falta de cultura social y organizacional del entorno que rodea a las personas con discapacidad, es por eso que el Estado debe implantar las políticas necesarias para solucionar los problemas de inserción laboral.

### **5.1. Caracterización de la inserción laboral en relación a las acciones de la política nacional para la interacción social de personas con discapacidad.**

La inserción de personas con discapacidad en la ambiente laboral puede presentar direcciones muy diversas que se mueven entre la inclusión y la exclusión, por el lado de la inclusión se incrementa la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional y en el ámbito de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las relaciones individuales, la inserción se produce diferencialmente en



las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada caso en particular. (Pereda, Carlos; De Prada, Miguel y Actis, Walter. (2003, p. 79) La inserción laboral de las personas con discapacidades, colección de estudios sociales N° 14)

Si se margina el componente familiar, la inserción laboral y social de personas con discapacidad en edad trabajar se logra a través de su participación en tres sistemas interrelacionados: las pensiones, el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Hay que tener en cuenta que estos tres sistemas no son excluyentes entre sí, sino que una misma persona puede participar de varios de ellos. Por ejemplo, se puede percibir una pensión y estar a la vez trabajando o tener un empleo remunerado y encargarse también de las tareas del hogar (aunque esto puede ser impuesto por las circunstancias y no precisamente una opción voluntaria del sujeto). Secundariamente, existen otros sistemas o subsistemas de inserción: el estudio, que es más propio de la infancia y la juventud, pero que puede convertirse en una actividad importante de las personas adultas; y el desempleo, que define una forma negativa de relación con la actividad caracterizada por la “búsqueda de empleo” (Pereda, Carlos; De Prada, Miguel y Actis, Walter, (2003, p. 82) La inserción laboral de las personas con discapacidades, colección de estudios sociales N° 14).

Sin embargo la política nacional para la integración social de las personas con discapacidad ha estipulado una serie de acciones en el marco teórico de la política, en las cuales no se ha estipulado la relación a los sistemas interrelacionados, pero si están considerados dentro de las acciones la adecuación de la gestión del Estado, en la cual se eximirá la inserción laboral como una forma de cumplir con el proceso de habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Complementariamente a las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral, el Estado determinará reglamentos y disposiciones de excepción, así como estrategias y acciones específicas, que permitan incorporar a las personas con discapacidad al mercado regular del trabajo. Además, en el caso de las personas con discapacidad, cuyas necesidades laborales no puedan ser satisfechas por la demanda regular de trabajo, se promoverá la creación de puestos de trabajo protegidos dentro de las empresas del mercado abierto.

## **5.2. Elementos a considerar para la inserción laboral de personas con discapacidad.**

Anteriormente se mencionó la existencia de tres perspectivas influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad, de ellas se desprenden múltiples

elementos que actúan dentro del proceso de inserción laboral, por su origen transversal en el entorno social por el cual se mueve la política, la cultura y la rigidez organizacional.

Considerar elementos que puedan beneficiar la inserción laboral de personas con discapacidad no significa hacerles el trabajo más simple, sino colaborar en el proceso de aprendizaje social, de lo que significa la comprensión del medio en el que una persona con discapacidad vive cotidianamente, y más que eso, generar una gama de posibilidades en las cuales la inserción no se transforme en un pero al momento de la colocación laboral, ya que todo los discapacitados pueden trabajar, solo hay que encontrar el empleo adecuado (Hans Vrind, presidente de Wordability Europe en el congreso anual de Donostia, Palacio de Miramar, año 2008), según esta apreciación las personas con discapacidad no están impedidas para trabajar, por lo que determinar el empleo adecuado se vuelve más trascendental en el esquema de la inserción laboral de la política pública.

Estos elementos a considerar para la inserción socio – laboral estarán determinados desde las perspectivas ya mencionadas, a partir del mercado del trabajo como eje fundamental de la investigación, además se relacionaran estos factores con el diseño y ejecución de la política pública de igualdad de

oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en relación al trabajo:

- **Perspectiva de la Persona:**

- a) Educación y Formación:

La educación, vista desde un sentido amplio, constituye una herramienta de gran utilidad para toda la población, en especial para las personas con discapacidad, por ser una facilitadora de la integración no solo del mercado laboral, sino también del entorno social.

En el ámbito de la discapacidad no cabe duda de que la formación dirigida a los futuros profesionales es de vital importancia, pues de su sensibilidad y formación sobre la atención a las personas con discapacidad dependerá en gran medida el éxito de los programas y servicios, tanto si se trata de programas específicos como si van dirigidos a la población general.

Por último es preciso que la educación sea una respuesta articulada desde el concepto de necesidades educativas especiales y no desde el punto de vista administrativo.

b) Redes familiares y de apoyo:

Las personas con discapacidad deben ser el centro de referencia de todo planteamiento sobre discapacidad y los protagonistas de su propia vida. Su proceso de integración, coprotagonizado por las redes familiares y de apoyo, requieren un incremento en las líneas de participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad.

La persona con discapacidad debe ser la protagonista de su propia vida y ha de estar ubicada en el centro de esta reflexión. Las desventajas que afectan a las personas con discapacidad pueden ser modificadas y reducidas, ya que la discapacidad es una situación que ha de ser comprendida como un proceso de interacción entre la persona y el entorno en el que realiza sus actividades. Esta relación es dialéctica y modificable. La incorporación de la persona con discapacidad a su entorno le permite interactuar con el mismo, activarlo, transformarlo, adaptarlo a su medida y a la medida de sus limitaciones.

Proporcionar a las personas con discapacidades los recursos disponibles en la sociedad permite esa interactividad y faculta a las personas con discapacidad para elegir el proyecto personal de vida que mejor se corresponda con sus deseos y sus capacidades.

Los límites que el entorno impone a las personas con discapacidad han de ser minimizados, y en esa tarea todas las redes familiares y de apoyo tienen una responsabilidad específica. Aquellos entornos que tienen un papel determinante, como la salud, la educación o el empleo, han de ser modificables para garantizar su accesibilidad, y en esa tarea las instituciones tienen una mayor responsabilidad.

Las redes familiares y de apoyo deben ser coprotagonistas del proceso de inserción laboral. El papel de las familias ha sido determinante en el apoyo a la integración de las personas con discapacidad ya que actúan como el soporte físico, psicológico y económico de las situaciones de desventaja que les afectan.

c) **Habilitación y rehabilitación:**

La Habilitación de personas con discapacidad es la asistencia prestada a personas que, sobrellevando de una discapacidad congénita o desde temprana edad, no han adquirido aún suficiente capacidad o habilidad para actuar en la vida educativa, profesional y/o social.

Su propósito es dotar por primera vez a estas personas de esa capacidad o habilidad para lograr una mejor calidad de vida.

Por su parte la Rehabilitación es el proceso global y continuo de duración limitada y con objetivos definidos, orientados a permitir que una persona con discapacidad alcance tanto un nivel físico, sensorial, mental y social óptimo, dándole a la persona las herramientas necesarias para poder alcanzar un nivel de independencia y libertad importante para llevar su vida cotidiana.

Dentro de estos conceptos se encuentra lo que se llama Normalización, la cual trata además de las necesidades especiales de una persona con discapacidad debido a su condición, sino que también trata las mismas necesidades económicas, sociales, culturales y de otras disposiciones que poseen las demás personas, pero que no siempre posee la capacidad para adaptarse o integrarse totalmente.

d) Actitud de la persona:

La actitud de la persona con discapacidad frente al trabajo, es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inserción laboral, ya que la actitud de la persona se traduce en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en como enfrenta al entorno, etc.

Es por esto que la actitud de la persona frente al trabajo se relacionara con el concepto de resiliencia, el cual se define como “la capacidad de prevalecer,

crecer, ser fuerte y hasta triunfar a pesar de las adversidades. Es decir, no sólo resistir la dificultad sino tratar de superarla activamente. La resiliencia no se adquiere evitando riesgos, sino mediante el control de la exposición a los mismos. Al igual que en cualquier persona, esta resiliencia existe en las personas con discapacidad y no hay que olvidar que conlleva un desarrollo constante. Para la persona con discapacidad será uno de sus puntos fuertes ante su vida laboral.

Quién no se considera capacitada para trabajar, no se enfrentará con éxito al reto de la inserción laboral. Cada individuo es particular y, por tanto, el trabajador con discapacidad lleva consigo una serie de factores que pueden servir de protección o riesgo ante situaciones a las que tiene que hacer frente en su vida laboral.

- **Perspectiva del Entorno Social:**

- a) Barreras físicas (accesibilidad):

En general, una barrera de accesibilidad es un obstáculo que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de la personas con discapacidad.

Básicamente, las barreras de accesibilidad se dividen en dos grandes grupos: las presentes en el entorno físico (en la naturaleza) y las creadas artificialmente por la sociedad. Estas últimas, creadas por el hombre, pueden ser de varios



tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, etc. los adelantos técnicos permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la concientización.

La sociedad civil se ha dado cuenta que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad.

b) Relaciones interpersonales:

La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y compleja. Unas relaciones armónicas suelen propiciar la satisfacción con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que resultan igualmente satisfactorios para el trabajador y para su empresa. Por el contrario, unas relaciones caracterizadas por la acumulación de conflictos no resueltos pueden desembocar en consecuencias funestas para los trabajadores con discapacidad y la empresa por igual. Un primer paso importante para la solución de las reclamaciones por lesiones y discapacidades consiste en conocer la dinámica de la relación entre el individuo y el medio ambiente. Una empresa responsable fomenta unas relaciones laborales positivas y promueve la satisfacción en el puesto de trabajo y la participación de

los trabajadores en la toma de decisiones (Shrey, Donald. (2000, p. 27) enciclopedia se salud y seguridad en el trabajo).

Este elemento está determinado por factores bastante subjetivos, ya que las personas con discapacidad pueden tener la mejor disposición para trabajar en armonía con su entorno socio – laboral, sin embargo la conducta de sus compañeros de trabajo influirá en la forma de relacionarse, ya que determinara las relaciones interpersonales de las personas con discapacidad.

c) Cultura organizacional:

Cuando se trata de la integración de un nuevo trabajador con discapacidad a una organización con un sistema cultural rígido, se está jugando con un papel fundamental ya que este es un factor determinante por los valores internos y por el grado de apertura hacia la diversidad de la organización para aceptar a un nuevo trabajador con capacidades distintas.

Un sano clima organizacional que fomenta la diversidad entre sus miembros y proporciona seguridad y satisfacción del trabajador con discapacidad es crucial para la empresa y para la plena inserción laboral de personas con discapacidad.

- **Perspectiva de la legislación:**

- a) Sanciones antidiscriminatorias:

En relación a las leyes de integración social de personas con discapacidad, nace la necesidad de manejar sanciones contra la discriminación de personas con discapacidad, ya que estas políticas públicas tienen por objeto la igualdad de oportunidades y asegurar el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, como lo estipula la Ley N° 20.422 en el caso de Chile, por lo que legislar en materia de discapacidad contra la discriminación se vuelve fundamental.

La discriminación contra personas con discapacidad menoscaba la integridad de estas personas, lo que conlleva a que a través de malos tratos, insultos, abusos, amenazas, etc. esta no puede desarrollarse a cabalidad en su trabajo o cualquier otra actividad relacionada a la convivencia cotidiana.

Muchos países han adoptado políticas antidiscriminatorias con el fin de generar mayor inclusión social de las personas con discapacidad, así, en 1990 fue adoptada en Francia una ley de protección contra la discriminación por motivos de salud o de discapacidad, y el trato discriminatorio, constituyendo un delito punible con dos años de prisión y multa de 200.000 francos. En España ha endurecido

también la ley que prohíbe la discriminación en la colocación o en el trabajo por razones de capacidad laboral reducida. Irlanda y Suecia insisten en la detección y la imposición de sanciones económicas de los casos de discriminación. En el caso de Chile, el Estado tendrá la facultad de aplicar multas entre las 10 y 120 UTM, la que puede duplicarse en caso de reincidencia.

Por lo visto las sanciones contra la discriminación de personas con discapacidad están avanzando en temas legislativos, sin embargo, estas sanciones están todavía en pañales, ya que no existen sanciones de carácter social contra los infractores u otro tipo de medidas que generen un cambio cultural de la sociedad (Cachón, Lorenzo. (2009, p. 112) Retos actuales de las políticas antidiscriminatorias en España).

b) Incentivos a la contratación:

Teóricamente los incentivos a la contratación de personas con discapacidad son unas de las tareas que más trabajo dan al Estado al momento de legislar, ya que esto juega con los intereses de las empresas, además de eso, generar estos incentivos tiene un gran costo para el Estado, viéndolo desde la perspectiva económica. La naturaleza de la legislación nacional sobre empleo y rehabilitación profesional de las personas con discapacidad varía en alguna medida de un país a otro, por lo que resulta difícil establecer qué tipo de leyes es la mejor. No obstante,

dos clases de leyes parecen constituir los modelos legislativos más válidos: las de cupos o tasas, y las leyes antidiscriminatorias.

Si bien algunos países europeos, entre otros, poseen sistemas de cupos que se suelen plasmar en normas legislativas del tipo B (Medidas destinadas a los discapacitados incluidas en leyes especiales y que se contraen exclusivamente a la rehabilitación profesional y al empleo de los mismos. En este tipo de legislación suelen figurar disposiciones específicas sobre rehabilitación profesional y empleo, que prevén diversas medidas, al tiempo que en otro tipo de leyes figuran otras medidas aplicables a los discapacitados), estos sistemas varían sensiblemente en algunos aspectos, como la clase de discapacitados amparados, la clase de empresas sometidas a la obligación de contratación (en función, por ejemplo, de su dimensión o de su pertenencia al sector público) y el número de puestos de trabajo reservados (3%, 6%, etc.). En la mayoría de los países, el sistema de cupos se combina con un sistema de tasas o de subsidios. El sistema de cupos aparece también en la legislación de países no industrializados tan dispares como Angola, Mauricio, Tanzania y Polonia. En China se estudia igualmente la posibilidad de implantar un sistema de este tipo.

Es obvio que un sistema de cupos obligatorios puede contribuir en gran medida a elevar el nivel de contratación de personas con discapacidad en el mercado de

trabajo libre. Por otra parte, el sistema de tasas y subsidios contribuye a aminorar los desequilibrios económicos que se producen entre las empresas que contratan trabajadores discapacitados y las otras, pues las tasas generan importantes recursos aplicables a la financiación de la rehabilitación profesional y al pago de incentivos a las empresas.

Por otra parte, una de las dificultades que este sistema plantea es que en él se exige una definición inequívoca de la discapacidad que permita su reconocimiento, así como unos procedimientos y normas estrictas para su declaración, lo que puede contribuir a estigmatizar a los discapacitados. Existe igualmente el problema de la posible incomodidad de los discapacitados que trabajan en una empresa que no los quiere y que únicamente los admite para evitar la imposición de sanciones legales. Además, para que el sistema de cupos sea eficaz, se precisa un procedimiento ejecutivo eficaz y la voluntad real de aplicarlo. (Momm, Willi y Iuchi, Masaaki, (2000, p. 20) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo).

c) Políticas más inclusivas:

Las empresas se ven sometidas a una presión social y legislativa cada vez mayor para que acepten e integren en su organización a personas con discapacidad. Por otra parte, los crecientes costos de asistencia médica y de indemnización por

accidentes de trabajo amenazan su supervivencia y consumen recursos que normalmente se dedicarían a financiar el desarrollo económico.

De hecho, se conocen modelos sumamente válidos de programas de gestión de la discapacidad aplicados por empresas que asumen el control y afrontan la responsabilidad de la prevención de las lesiones, la intervención precoz, la reincorporación de los trabajadores lesionados y la acomodación de los lugares de trabajo. La política de gestión de la discapacidad actualmente aplicada por las empresas industriales refleja un sensible desplazamiento de los servicios prestados en la comunidad a la actuación en el propio lugar de trabajo ([www.segtrabajador.blogspot.com/2009/07/gestion-de-la-discapacidad-en-el-lugar](http://www.segtrabajador.blogspot.com/2009/07/gestion-de-la-discapacidad-en-el-lugar)).

## CAPITULO III:

## DISEÑO METODOLOGICO

### 1. TIPO DE ESTUDIO.

La presente investigación será de carácter exploratorio – descriptivo, ya que se busca identificar los factores que favorezcan la inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana, someterlo a análisis y examinar la discapacidad en relación al trabajo como un problema social.

#### **Caracterización del estudio: Cualitativo.**

La investigación tendrá un carácter cualitativo ya que analizarán factores que podrían facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad visual, estos serán analizados desde una perspectiva perteneciente a la realidad ya que se busca observar el proceso de inserción laboral y vincularlo a ciertos acontecimientos que definen la agenda de inclusión desde los distintos actores influyentes en la inserción laboral de personas con discapacidad.

#### **Universo y muestra de estudio.**

El universo de estudio para esta investigación serán las personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana que se encuentren en edad de



trabajar e institucionalizados a través de una entidad de y para personas con discapacidad, se ha determinado a las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, ya que no fue posible acceder a contactar a personas con discapacidad visual, ya que estas entidades mantienen bases de datos de uso interno. La muestra de estudio serán los directivos, encargados y representantes de las siguientes unidades de análisis.

### Unidad de análisis.

Las unidades de análisis para esta investigación serán:

<b>Sector Público</b>		
SENADIS	Daniela Valdebenito	Encargada área de Trabajo y Colocación Laboral
<b>Sector Privado</b>		
SOFOFA	Jorge Carrasco	Secretario Ejecutivo, Comisión Discapacidad
<b>Sociedad Civil Organizada</b>		
Consejo Comunal de Discapacidad de Ñuñoa	Soledad Fernández	Presidenta CCD Ñuñoa, Jefa de Carrera de Terapia Ocupacional, Universidad Mayor e integrante Comisión Discapacidad SOFOFA.
Arma Mater	Miguel Morales	Presidente Corporación, PcD visual* .

ACICH	Marcela Abbott	Presidenta Asociación de Cielos de Chile, PcD visual*.
Programa AGORA	Miguel Ulloa	Coordinados Ejecutivo Programa, PcD visual*.
UNCICH	Mauricio Beltrán	Vicepresidente Unión de Ciegos de Chile, PcD visual*.
Fundación Nacional de discapacitados	Alejandro Hernández Karina Olivares	Presidente y Director Ejecutivo Vicepresidenta y Directora de Acción Social
FONADIS, Fundación Tacal	Andrea Zondek	Ex Directora del Fondo Nacional de la Discapacidad, Presidenta de la Fundación TACAL

\* PcD visual: Persona con discapacidad visual

### Recolección de información.

Para esta investigación se utilizará el instrumento de Entrevista semi-estructurada, la cual contará con preguntas dirigidas a la inserción laboral de personas con discapacidad visual, a la política pública de inclusión social, a factores facilitadores de la inserción laboral y a los actores involucrados en el proceso de inserción laboral.

## **Operacionalización de variables.**

**VARIABLE: PERSONA CON DISCAPACIDAD**

**Definición:** Es una persona con impedimentos o limitaciones funcionales por consecuencia de una deficiencia orgánica o adquirida, que puede ser: física, psíquica, mental, sensorial o múltiple.

### **Dimensiones:**

**Tipo de discapacidad:** Se traduce en los distintos ámbitos en donde la discapacidad afecta a la persona.

**Grados de discapacidad:** La discapacidad aflige a la persona en distintos grados, los que son la discapacidad leve, moderada y severa.

**Enfoques de la discapacidad:** Son los modelos por los cuales se estudian los fenómenos relacionados con la discapacidad.

**Factores personales:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva que implica a su red primaria de apoyo y a su conciencia personal.

**VARIABLE: RELACIÓN DE LA SOCIEDAD CON LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

**Definición:** Esta determinado por el trato que se le da a una persona con discapacidad y de cómo la sociedad reacciona frente a ellos.

**Dimensiones:**

**Evolución de la relación:** Hace referencia a como el concepto de discapacidad a evolucionado a lo largo de la historia y de cómo se ha modificado el trato hacia ellos, en relación a sus competencias.

**Desarrollo de personas con discapacidad:** Mientras que las personas con discapacidad reciban un tratamiento social igualitario, su desarrollo personal será más efectivo en relación a su integración socio-laboral.

**VARIABLE: FORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

**Definición:** Consiste en ofrecer un apoyo a personas que están en situación de exclusión socio-laboral, con el objetivo de incluirlas en el mercado del trabajo.

**Dimensiones:**

**Direcciones de la caracterización:** Considera la áreas por donde la inserción mueve sus parámetros de conducta y aplicación (inclusión, exclusión y discriminación).

**Áreas de intervención:** Corresponde a las redes que prestan apoyo al proceso de inserción dentro de la sociedad.

**Cultura Organizacional:** Se determina por la conducta de las personas que comprende la organización al momento de generar la inserción y el clima laboral.

**Factores Sociales:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva que hace referencia al entorno social.

**VARIABLE:            MERCADO LABORAL**

**Definición:**    Corresponde el sector de la economía y de la sociedad en donde se establece la actividad laboral formal o informal.

**Dimensiones:**

**Oferta y demanda de trabajo:** Es la proporción de personas que desean trabajar y las vacantes disponibles para ocupar, dentro del mercado del trabajo.

**Sectores de aplicación:** Esta determinado por los segmentos en donde el mercado laboral emplea a personas, como lo son el Estado o el sector empresarial, entre otros.

**VARIABLE:            LEGISLACIÓN**

**Definición:** Conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado, o una materia determinada.

**Dimensiones:**

**Reglamentos:** Son las normativas por las cuales las leyes dictan las normas del derecho y las disposiciones legales.

**Legalidades:** Son parámetros que las personas o instituciones deben acatar cuando actúan por dentro de lo que la Ley les permite.

**Factores Legislativos:** Corresponden a los aspectos encargados de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de una perspectiva legislativa, que implique disposiciones legales y la toma de decisiones que favorezcan el desarrollo de personas con discapacidad.

## **2. FORMATO O PAUTA DE ENTREVISTA.**

### **1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?

1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?

### **2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

2.1. Según su experiencia, ¿Cuál es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?

2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?



**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?

5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?

7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

## Entrevista aplicada a Andrea Zondek

1. ¿Cómo ha evolucionado el tratamiento de la discapacidad en relación a la implementación de la primera ley sobre igualdad de condiciones hasta hoy en día?
2. ¿Cómo se caracteriza la política pública de discapacidad en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?
3. Desde su percepción ¿Cuales serian las principales dificultades para la implementación y ejecución de la política pública de discapacidad en relación a la inserción laboral?
4. En una entrevista realizada a Daniela Valdebenito (Encargada de la Oficina de Intermediación Laboral de la Región Metropolitana), ella planteo que la capacidad operativa del servicio de la discapacidad es mínima en relación a la operacionalización de los productos estratégicos ¿Cuál es su percepción desde este planteamiento?
5. La política pública de discapacidad, debiera ser una política de Estado o de gobierno.

## **CAPITULO IV: RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS**

A continuación se presenta lo que respondieron los entrevistados frente a cada una de las preguntas de la entrevista.

### **1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

La inserción laboral de personas con discapacidad, fue catalogada como débil, pobre, discreta, insuficiente, desfavorable, deficiente, precaria, mala y difícil, por las personas entrevistadas en este estudio, la descripción planteada sobre la inserción laboral se mueve dentro de una sola línea, que responde al mal enfoque de los actores relacionados con el proceso de inserción, partiendo por el Estado, quién es el promotor de las políticas públicas y responsable de las Ayudas Técnicas; del Fondo Nacional de Proyecto y del Programa de Intermediación Laboral (PIL), a través de SENADIS.

La Encargada de la Oficina de Intermediación Laboral del SENADIS, Daniela Valdebenito, indica que, este servicio no cuenta con la capacidad de dar respuesta a estos productos estratégicos, no por la composición estratégica de sus políticas públicas, ni por la capacidad profesional de sus funcionarios, sino que por el

reducido presupuesto para cada producto, teniendo en cuenta que el PIL no cuenta con transferencia directa de recursos, además, de que específicamente para el caso de la discapacidad visual se apoyan en el Programa AGORA Chile (Organización para Personas con Discapacidad, que funciona en Chile gracias a aportes de la ONCE y el BID), ya que ellos realizan una gestión directa con las personas con discapacidad visual y su capacitación laboral; SENADIS además cuenta con un departamento de intermediación laboral que se basa en el modelo ESTRELLA (España, 1996), este modelo consta de 7 etapas que deben ser coordinadas por el encargado del departamento de intermediación laboral de cada región para generar una adecuada inserción laboral de la persona con discapacidad, las etapas son; la evaluación de competencias del usuario, el análisis de puesto de trabajo, el apresto laboral, la capacitación, la colocación laboral, el seguimiento laboral y el contacto con la empresa.

En segundo lugar se encuentra el Sector Privado, representado en este estudio por la SOFOFA, quien caracteriza la inserción laboral de personas con discapacidad como insuficiente por la inmadurez de la sociedad, por la mala utilización del significado discapacidad y por las falencias del sistema educativo chileno.

Y como último actor involucrado, se encuentran las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, que han coincidido en que la responsabilidad sobre inserción laboral de personas con discapacidad visual, recae sobre el Programa AGORA Chile, por la capacidad de gestión que este Programa tiene, sin embargo, los representantes de la Sociedad Civil Organizada de este país concuerda en que el enfoque laboral que AGORA Chile entrega a las personas con discapacidad visual, no va acorde a los perfiles presentados por personas con discapacidad visual, ya que ellos insertan mayormente en áreas relacionadas con el tele mercado sin importar su situación académica y sus capacidades profesionales, además de eso el Presidente de la Corporación Arma Mater, Miguel Morales, junto al Vicepresidente de la Unión de Ciegos de Chile, Mauricio Beltrán, concuerdan en que las opciones de trabajo para personas con discapacidad visual son muy reducidas, y que nuestro país es capaz de generar una mayor inserción tanto laboral como social, ahora bien desde la perspectiva del Coordinador Ejecutivo del Proyecto AGORA Chile, Miguel Ulloa, la inserción laboral es difícil, porque las condiciones planteadas por el mercado actual, la ignorancia respecto a las potencialidades de personas con discapacidad y el desconocimiento de las empresas en el tema de la discapacidad, genera un efecto negativo en la aplicación de las normativas y legislaciones que se han dictado a favor de personas con discapacidad y su adecuada inserción socio – laboral; por otro lado y

teniendo una opinión más crítica sobre el tema el Presidente y la Vicepresidenta de la Fundación Nacional de la Discapacidad, Alejandro Hernández y Karina Olivares respectivamente, indican que la inserción laboral de personas con discapacidad es precaria, deficiente y desfavorable por un tema de cultura social en la Sociedad Civil no Organizada y el Estado, apelando a que mientras no se genere un cambio cultural la situación seguirá siendo la misma.

## **Análisis de la Caracterización de la inserción laboral de personas con discapacidad visual.**

Analizar la caracterización de la inserción laboral de personas con discapacidad a partir de los resultados de la entrevista se puede establecer que, la inserción laboral de personas con discapacidad visual estará marginada estructuralmente a factores que responden al enfoque social en el proceso de inserción laboral, y que no son necesariamente resultados de las cualidades del individuo, sino que se debe a la cultura social de los actores que giran en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad, y a una concepción errada sobre las condiciones dentro de las cuales se mueve la discriminación, inserción y la exclusión de personas con discapacidad, ya que es la sociedad la que no es capaz de reconocer sus capacidades, habilidades, competencias, experiencias, cualidades, etc.

Por otra parte la investigación realizada indica que existen situaciones direccionadas al enfoque social, donde se hallan tres figuras elementales, la discriminación, la exclusión y la inserción, estas figuras definen al sujeto con discapacidad y al entorno laboral como un sistema de interrelación y retroalimentación, determinado por el comportamiento conductual de la sociedad,



en relación a las disposiciones legales que se dictan a favor de las personas con discapacidad.

En resumen la caracterización de la inserción laboral de personas con discapacidad visual, vista desde todas las perspectivas que esta investigación incluye, responde a la mala gestión de los actores involucrados en el proceso de inserción laboral y a la mala utilización del concepto de discapacidad, aspectos que apelan a un cambio cultural y a una determinación social de aceptar la diversidad en todo su espectro social.

## **2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

El concepto general de una cultura organizacional puede ser muy variado y muchas veces desconocido para innumerables personas, este guarda relación con los conjuntos de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten los miembros de la misma, frente a distintos contextos o escenarios; en temas de discapacidad, relacionada con la inserción laboral este concepto es bastante considerado, ya que prácticamente todos los entrevistados concuerdan en que el entorno organizacional es demasiado rígido, en este sentido, Daniela Valdebenito, ha indicado que las culturas organizacionales mantienen una serie de mitos, prejuicios y desinformaciones referente al desempeño de las personas con discapacidad, lo que se podría explicar por una parte en que las empresas se mueven en el ámbito de la competitividad de los sistemas laborales y por otra parte el entorno protector en el cual se la desarrollado la persona con discapacidad, en relación a la retroalimentación positiva constante hacia la persona, por otra parte el Secretario Ejecutivo de la Comisión Discapacidad de la SOFOFA, Jorge Carrasco, indica que las culturas organizacionales son adaptables dentro de un margen de asociatividad (entendida como la relación entre empresa y trabajador) en el cual la relación no debe ser hostil, no debe haber un trato

preferencial y la organización debe entregar todas las herramientas para que la a persona con discapacidad le sea más fácil adaptarse, por su parte la SOFOFA lleva 19 años considerando la inserción laboral a través de dicha comisión, y hace unos cuantos años se encuentran trabajando desde la Responsabilidad Social Empresarial como eje central de la inserción laboral de personas con discapacidad, incluyendo dentro de sus discursos el uso de las tecnologías en relación a las posibilidades laborales entregadas.

Ahora bien, la Sociedad Civil Organizada participante en este estudio concuerda con lo dicho por Daniela Valdebenito, en que las culturas organizacionales referidas a las empresas mayormente, no están preparadas para preocuparse por la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que los parámetros de competitividad del mercado son muy altos, las empresas no tienen conciencia sobre el tratamiento de la discapacidad y desconocen las destrezas y fortalezas en relación a los perfiles profesionales de personas con discapacidad, además de que las organizaciones no presentan una adecuación al entorno de trabajo y los costos relacionados con ciertas adaptaciones no son compatibles con la lógica organizacional desde la perspectiva de una unidad de negocio.

## **Análisis de las culturas organizacionales en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad visual.**

Las culturas organizacionales presentan condiciones que no facilitan la inserción laboral de personas con discapacidad por su planteamiento estructural competitivo, fundamentalmente en relación a la producción y a la utilidad económica.

Al analizar desde los resultados de las entrevistas, los conceptos de cultura organizacional e inserción laboral, se puede establecer que, estos no son los mejores amigos, ya que presentan factores negativos ante su interrelación, por no tener conductas de flexibilidad ante adaptaciones relacionadas con la inserción laboral ya que el desconocimiento hacia el tema de la discapacidad no ha permitido generar un cambio cultural dentro de la competitividad del mercado.

Por parte de la investigación realizada se puede establecer que las culturas organizacionales son un factor importante dentro del proceso de inserción laboral, por su relación directa con el entorno social y sus perspectivas, estas indican que la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad es creada por el ambiente social.

Estos planteamientos indican que las culturas organizacionales y la inserción laboral tienen una dependencia estructural de necesidad social, a través de parámetros que permitan beneficiar a ambas partes (culturas organizacionales y personas con discapacidad), por medio de políticas públicas que determinen solvencia tanto económica como social en función de la Responsabilidad Social Empresarial.

Generar un cambio cultural no debe significar una segregación social, sino una apertura intencional hacia campos no explorados, que se muevan en relación a conceptos de diversidad, en donde los espectros del enfoque social puedan dialogar con los espectros de la integración, con el fin de que la inserción laboral de personas con discapacidad no sea un trámite ni una obligación, sino una necesidad cultural de las organizaciones.

En resumen las culturas organizacionales son un factor importante dentro del proceso de inserción laboral, por su relación directa con el entorno social y sus perspectivas, demostrando que la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad es creada por el ambiente social, sin embargo, las culturas organizacionales presentan factores negativos ante la inserción, por no tener conductas de flexibilidad ante adaptaciones relacionadas con la inserción laboral y

una cultura más abierta y con un concepto de discapacidad basado en capacidades y habilidades; y no en limitaciones y prejuicios.

### **3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Las conductas que debe presentar una persona para integrarse a un equipo de trabajo son múltiples, entre ellas están la puntualidad, responsabilidad, respeto, tolerancia a la frustración, etc. en el caso de las personas con discapacidad deben ser exactamente las mismas, ya que la persona con discapacidad debe entender que es él, el que tiene que adaptarse al entorno social, y no este último a él, por lo que su integración será algo más difícil de realizar, es por lo mismo que en muchas organizaciones se practica la discriminación positiva, con el fin de que aquella inserción no se vuelva una situación límite para la persona, sin embargo, según Miguel Morales, la discriminación positiva tiene que utilizarse en justa medida, para que no se vuelva dañina para la persona, ya que puede generar un ambiente hostil entre el equipo de trabajo y la persona con discapacidad, otra percepción muy distinta es la de Miguel Ulloa, ya que según su apreciación cualquier discriminación es discriminación aun cuando sea positiva, ya que genera un daño a la persona con discapacidad, ahora bien, según Daniela Valdebenito, la discriminación positiva solo debe utilizarse para generar un cambio cultural dentro de alguna organización, ya que, tener un trato preferencial hacia un trabajador con

discapacidad puede generar ruidos dentro de la organización y mal acostumbra a las personas con discapacidad.

Además de eso, Soledad Fernández, Presidenta del Consejo Comunal de la Discapacidad de Ñuñoa, dice que hay que tener presente que para poder insertarse al mercado laboral una persona con discapacidad tiene que tener muy en claro que debe estar habilitada o rehabilitada para trabajar, ya que eso asegura que la persona presente las condiciones mínimas para adecuarse al mercado regular del trabajo y tener las competencias necesarias para integrarse a la sociedad y al mundo del trabajo, otro aspecto fundamental es el que plantea Alejandro Hernández, indicando que la persona debe aprender a vivir con discapacidad, ya que mientras no reconozca su situación no podrá integrarse adecuadamente a la sociedad, además de que las personas con discapacidad cuentan con muchas herramientas, para lograr su cometido laboral, esta percepción, es bastante crítica en relación a la integración laboral, sin embargo, es bastante coherente cuando se habla de igualdad de condiciones, ya que la persona con discapacidad podrá sentirse igual a los demás una vez que haya aceptado su discapacidad y haya utilizado todas las herramientas que necesita para integrarse adecuadamente a la sociedad.



**Análisis de, las condiciones laborales que una persona con discapacidad debe presentar para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo.**

Si se habla de igualdad, es necesario establecer las mismas condiciones laborales a personas con o sin discapacidad, sin embargo, a las personas con discapacidad les costara más internalizar ciertas conductas, por su misma condición, pero eso es un reto que la persona con discapacidad debe solucionar en el proceso de rehabilitación.

Se puede establecer desde el análisis del resultado de las entrevistas que las condiciones que debe presentar una persona con discapacidad para incorporarse al mercado del trabajo no pasan solamente por cumplir conductas laborales, sino que también la persona con discapacidad debe presentar un nivel de adaptabilidad pertinente para que su integración sea la adecuada, ya que las conductas laborales son las mismas para todas las personas que se integran a un equipo de trabajo.

Así mismo la fundamentación teórica de este trabajo de tesis plantea que las conductas que la persona con discapacidad debe presentar para integrarse adecuadamente al mercado del trabajo dependen netamente del entorno social y de las modificaciones culturales que se adopten para que la inserción cumpla con las necesidades planteadas por el mercado, ya que según el enfoque social, una

adecuada inserción pasa por la acción social del entorno, este enfoque se dimensiona en tres figuras, en donde la discriminación juega un rol importante dentro del proceso, ya que la discriminación varía desde los prejuicios por antipatía personal, el trato diferencial no equitativo, la indiferencia y el trato preferencial, este último, apela a generar actitudes que favorecen a cierto grupo para mejorar una carencia del entorno, dentro de esto se plantea también la necesidad de considerar elementos que favorezcan la inserción.

Vistos estos planteamientos, se puede establecer que para generar una adecuada inserción laboral de personas con discapacidad deberá existir una complementación entre individuo y entorno laboral, donde ambos son responsables de generar un cambio cultural y una adaptabilidad que permita que la inserción se manifieste sin problemas.

En resumen, las condiciones laborales deben ser igualitarias, donde no exista discriminación ni preferencialismo, en donde la persona con discapacidad debe entender que se debe adaptar al entorno, y el entorno debe incorporar dentro de su idiosincrasia la incorporación de elementos que favorezcan la inserción a sus conductas con el fin de no generar conflictos al momento de generar la inserción, en donde sea necesario que se interrelacionen sujetos y actores, con una comunicación adecuada.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

La Sociedad Civil Organizada, el Sector Privado y el Estado son determinantes en decir que la formación de personas con discapacidad no responde a la lógica del mercado competitivo regular, y es igual a la formación de personas sin discapacidad, ya que no incorpora pautas vocacionales, ni una capacitación idónea para el futuro laboral, según indica la Presidenta de la Asociación de Ciegos de Chile, Marcela Abbott, específicamente a las personas con discapacidad visual solo se les capacita en temas relacionados con la informática, y no se les instruye sobre conductas laborales, y con eso no se logran ampliar las oportunidades de trabajo, como indica Miguel Morales, las personas ciegas solo conocen dos opciones de trabajo, el tele mercado o la maso terapia, desconociendo ellos mismos el abanico de oportunidades que tienen para trabajar, a eso hay que sumar que los modelos educativos de las escuelas y talleres para personas con discapacidad visual no cuentan con los niveles de exigencia que debieran mantener y según la percepción de Miguel Ulloa y de Jorge Carrasco, eso pasa por un tema de políticas públicas, ya que mientras no se genere una igualdad en la educación de personas con discapacidad , nunca se va a generar una igualdad en los niveles de competitividad del mundo del trabajo.

Opiniones muy similares se obtuvieron sobre la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad, ya que todos concordaron en que la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad visual en Chile no es integral, ya que no incorpora aspectos funcionales relacionados con conductas laborales, solo con aspectos relacionados con el desplazamiento y autonomía física, es ahí donde Daniela Valdebenito, indica que los procesos de habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad están mal enfocados y no generan un aporte sustancial a las personas con discapacidad, ya que según su percepción es esencial incorporar tecnologías, conductas laborales, y procesos de apresto vinculados a las retroalimentación de logros y fracasos, ahora bien, modificar o incorporar esos elementos significa apelar a un cambio cultural sustancial por parte de los tres actores relacionados en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, el Estado, el Sector Privado y las Organizaciones de y para Personas con Discapacidad o Sociedad Civil Organizada, estos deben interrelacionarse de manera tal que la política pública dialogue para generar una base educativa o formativa de acuerdo a las necesidades del mercado laboral actual, con el fin de asegurar las actitudes y habilidades laborales que el mercado demanda.

## **Análisis de, la formación de personas con discapacidad en relación a las actitudes laborales que demanda el mercado del trabajo.**

Para ingresar al mercado del trabajo regular, es preciso que las personas con discapacidad tengan una educación (escolar, superior o laboral) pertinente, para que al momento de que se incorpore a un equipo de trabajo la adaptación al entorno sea más rápida y menos invasiva.

La política pública indica que las personas con discapacidad deben asumir un rol pleno de participación social, y de que los derechos y obligaciones deben plantearse igualitariamente con el fin de que su desarrollo personal vaya a la par de cualquier persona, por lo que al analizar la formación de personas con discapacidad desde todas las perspectivas que esta investigación incluye, se puede establecer que los procesos de habilitación o rehabilitación están mal enfocados en función de las actitudes que el mercado laboral demanda, y que los procesos de inclusión responden a una lógica social, que también dan respuesta a los procesos educativos, ya que son parte del proceso inclusivo, lo que implica una interrelación de los actores involucrados en el proceso de inserción laboral, para que la política pública se genere en función de las necesidades educativas de las personas con discapacidad.

Las actitudes que el mercado laboral demanda funcionan en relación a conductas y habilidades, que deben ser internalizadas por la persona con discapacidad en la etapa formativa, si éstas no son incluidas dentro de los procesos educativos las personas con discapacidad no contarán con las mismas herramientas para incorporarse a un trabajo regular, es ahí donde se genera la exclusión de las personas con discapacidad, ya que al momento de buscar trabajo regular no se encontrará en igualdad de condiciones y no podrá incorporarse plenamente al conjunto de la vida social.

En resumen la formación de personas con discapacidad debe asegurar las actitudes laborales que el mercado del trabajo demanda, ya que para que las personas con discapacidad puedan incorporarse a un trabajo regular es necesario que hayan recibido una educación en función de la competitividad del mercado, y que los procesos rehabilitadores estén estructurados en función de la necesidad del mercado laboral, ya que las políticas educativas que el Estado determine deben ser idóneas para generar igualdad de condiciones a las personas con discapacidad.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

La mirada general de la discapacidad desde las organizaciones de y para personas con discapacidad en relación al aporte del Sector Privado frente a la inserción laboral de personas con discapacidad visual es dispersa, ya que la mitad de los entrevistados en este estudio concuerda en que el Sector Privado o Empresarial es más receptivo hacia la discapacidad que el Sector Público, y que en un gran porcentaje de empresas privadas, los discursos de integración social son cada vez más recurrentes, así mismo muchas empresas están incluyendo dentro de sus estrategias de Responsabilidad Social Empresarial la inserción de personas con discapacidad, la otra mitad de los entrevistados pertenecientes a la Sociedad Civil Organizada indica que el empresariado no está dispuesto a asumir los costos que significa integrar a personas con discapacidad dentro de sus empresas, ya que la lógica empresarial no permite innovar en aspectos relacionados con la discapacidad ya que su misión es generar riquezas, rentabilidad y competitividad ante el mercado y no beneficencia, ya que como indica Soledad Fernández, hay muchos empresarios que piensan que las personas con discapacidad no son capaces de generar recursos para la empresa, situación que ella desmiente rotundamente; por su parte Daniela Valdebenito

indica que las empresas están más abiertas a la discapacidad que antes, ya que están interesadas en generar un cambio cultural interno, ahora bien, la pregunta que nace es, cómo incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad dentro de sus plantas, y las respuestas que entregaron los representantes de la Sociedad Civil Organizada va desde la generación de campañas publicitarias que concienticen al empresariado, la rebaja de impuestos, creación de documentos que reúnan experiencia de empresas que trabajen con personas con discapacidad, y de personas con discapacidad que se encuentre trabajando dentro del mercado regular y la percepción que más causa ruido es la de Miguel Ulloa, indicando que la mejor herramienta que pueden tener los empresarios es dar la oportunidad a personas con discapacidad de demostrar que son capaces o no de realizar un trabajo regular, ya que la personas con discapacidad no es distinta del resto, solo tiene condiciones de vida distintas a la de una persona sin discapacidad, por parte del Estado, a través del SENADIS, Daniela Valdebenito, indica que como herramienta para las empresas es preciso generar políticas públicas que estén orientadas a diseñar dispositivos de apoyo a la contratación y crear enclaves laborales (talleres protegidos) subvencionados por el Estado, con el fin de generar trabajo protegido para las personas con discapacidad severa, con el apoyo de profesionales competentes en materias de discapacidad, rehabilitación y procedimientos de integración laboral.



Las opiniones sobre el sector privado en relación a las personas con discapacidad son varias, sin embargo la SOFOFA tiene una percepción distinta sobre el tema, ya que, Jorge Carrasco, indica tres puntos esenciales, primero, que la discapacidad es asunto de todos, segundo, que se trata de conciencia social, políticas públicas e incentivos y por último que la discapacidad debe abordarse de forma escalonada, para no crear falsas expectativas, el mismo dice que las empresas están interesadas en integrar a personas con discapacidad a través de oportunidades financieras, pero para eso faltan políticas públicas que apoyen o defiendan los intereses de las empresas.

## **Análisis de, la contribución del Sector Privado en la inserción laboral de personas con discapacidad visual**

La lógica empresarial está determinada por la generación de capital y la riqueza, en donde la inserción laboral de personas con discapacidad no es un elemento fundamental dentro de los principios empresariales.

Desde los resultados de las entrevistas se puede establecer que los discursos de integración son cada vez más recurrentes en el sector privado, y que las empresas están incluyendo dentro de sus estrategias la Responsabilidad Social Empresarial la inserción laboral de personas con discapacidad, sin embargo existe un gran número de empresarios que no están dispuestos a asumir costos relacionados con la inserción laboral, ahora bien, al analizar las entrevistas se halla una concordancia al momento de plantear que el sector privado es más receptivo que el sector público al momento de pensar en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por su parte el marco teórico de esta tesis plantea la incorporación de principios que llaman a promover la inserción socio – laboral de personas con discapacidad, desde la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, estos principios se basan en la generación de alianzas estrategias que den más oportunidades de integración social y laboral a personas con

discapacidad, lo que ha llevado a la SOFOFA a constituir la Comisión Discapacidad, inspirada en generar un enfoque integral de responsabilidad, buscando formar conciencia en el empresariado y estimular las oportunidades socio – laborales para las personas con discapacidad.

En la presente investigación se han incluido dos documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con la discapacidad, uno de ellos, es el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y empleo, que propone políticas anti discriminatorias en el ámbito laboral y los derechos de personas con discapacidad; el otro documento utilizado es el Convenio 111 sobre la discriminación. Estos documentos han inspirado a la SOFOFA a definir una serie de principios orientadores que motiven al empresariado a integrar a personas con discapacidad a sus empresas.

Al relacionar los documentos o convenio de la OIT junto a los principios planteados por la SOFOFA, se puede establecer que el empleo es responsabilidad de todos los sectores, sin embargo, es la política pública la que debe inspirar oportunidades de empleo focalizando los defectos del sistema sin generar distinciones y entregando todas las herramientas a las personas con discapacidad y a los empleadores para que la inserción laboral se gestione como una necesidad social, lo que en pocas palabras se puede definir como una

cooperación intersectorial de participación global y localizada de la realidad en función de el derecho a la igualdad de oportunidades.

Todo lo planteado anteriormente da cuenta de un problema social que no pasa por la discriminación, exclusión o inserción, sino que pasa por un tema relacionado a como la política pública articula la acción de todos los actores relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad.

En resumen la inserción laboral es asunto de todos, ya que el Estado debe legislar en función del bienestar de las personas con discapacidad; las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad deben apoyar, ayudar, rehabilitar, insertar, etc. cumpliendo su rol de acción primaria; y el Sector Privado o Empresarial debe generar las oportunidades de empleo, ya que son ellos representan la fuerza laboral. Es por eso que la inserción laboral de personas con discapacidad debe ser realizada en conjunto, con el fin de obtener los mejores resultados.

## 6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?

Marcela Abbott describió la labor de las Organizaciones de y para Personas con Discapacidad haciendo la diferenciación entre “Organizaciones De” y “Organizaciones Para”, indicando que las “Organizaciones De” cuentan con muy pocos recursos para generar una ayuda directa hacia la persona con discapacidad, por otra parte las “Organizaciones Para” cuentan con más recursos para generar una inserción tanto laboral como social, de forma más profesional; además, hay que tener en cuenta que todas estas organizaciones nace para ayudar a las personas con discapacidad, desde el punto de vista asistencial en distintas áreas, tales como reconocer la problemática de la discapacidad, fomentar la no discriminación, masificar la inserción, habilitar o rehabilitar, capacitar a la persona, generar nexos entre distintos actores relacionados con la discapacidad, y básicamente tratar de mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad, sin embargo con el paso del tiempo estas organizaciones caen en un vicio, que es la obtención de recursos económicos para su subsistencia, lo que genera un vuelco en sus principios asistencialistas, ya que al recibir subsidios del Estado, este coarta la libertad de acción y la capacidad de gestión de las organizaciones, según indica Karina Olivares, y sin duda, que sin los recursos necesarios la

capacidad de acción de estas organizaciones va a ser cada día más precaria. Otro elemento importante dentro de la labor de estas organizaciones, es quién las dirige, que para el caso de las “Organizaciones De”, son dirigidas por sus mismos asociados, ya que según sus principios orientadores se fundamentan en cooperativas de apoyo mutuo, y las “Organizaciones Para”, son dirigidas por profesionales competentes en las materias necesarias, ya que por su definición ellos generan inserción, capacitación o los nexos correspondientes con otros tipos de entidades; ahora bien, Soledad Fernández, indica que todas las “Organizaciones De y Para” tienden a seguir un modelo muy médico que no prepara a la persona con discapacidad para el mundo del trabajo regular, y que se basan en una sobreprotección, al igual que las familias o redes de apoyo, ya que ellos cumplen un rol fundamental en el proceso de rehabilitación e inserción laboral, ya que funcionan como el sustento directo de la persona, sin embargo tienden a caer en la sobreprotección de las personas, anulando las capacidades de independencia, siendo que deben ser promotores de los procesos de rehabilitación, incorporación laboral y de la autonomía de la persona con discapacidad.

Por otra parte Jorge Carrasco, indica que a estas organizaciones les falta apoyo del Estado, capacidad de liderazgo por parte de sus representantes o dirigentes y

capacidad de acción en relación a los programas que ejecutan, y por parte del Estado, lo único que menciona Daniela Valdebenito, es que las “Organizaciones De y Para” Personas con Discapacidad trabajan mucho con el tema de las tecnologías asistidas, considerándolas como plataforma que genera accesos a la integración laboral.

## **Análisis de la labor que cumplen las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad.**

Las Organizaciones de y para personas con discapacidad son el actor más importante dentro del proceso de inserción laboral, ya que generan la ayuda más directa y la inserción laboral en sí, sin embargo, estas organizaciones son las que presentan mayores dificultades para generar la inserción laboral de personas con discapacidad.

Al analizar a las Organizaciones De y Para Personas con discapacidad desde la información recopilada en la investigación se puede establecer que el Estado es el encargado de cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, cuando este no lo hace, las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad entran a jugar un rol importante en relación a la inserción laboral y la rehabilitación.

El Director Ejecutivo del Comité Español de Representantes de de Personas con Discapacidad (CERMI) indica que todas las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad deben responder a un modelo determinado, que se manifiesta en las características institucionales, estos son: la acción representativa, que funciona interconectando a la política y a la sociedad civil buscando participación de la comunidad y el cumplimiento de las demandas de la población; y el



prestacional que involucra la gestión de los servicios en las respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad Visual representan un 6,75% del total de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, atendiendo en promedio 6.562 personas cada una, y a nivel Metropolitano las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad Visual representan un 11,82% del total de las Organizaciones, atendiendo en promedio a 9.309 personas con discapacidad visual, en términos de cobertura esa cifra no es tan real ya que cada organización tiene una capacidad de acción muy reducida, es por eso que las políticas pública en relación a la discapacidad no se pueden basar solo en estadísticas, ya que las cifras pueden decir muchas cosas, sin embargo, en la realidad los niveles de atención no son los mejores, por lo mismo estas organizaciones no pueden estar carentes de gestión, recursos, profesionales y todas las herramientas que necesitan para generar la inserción socio – laboral.

Los resultados de las entrevistas dan cuenta de que las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad son el actor más influyente dentro del proceso de inserción, ya que nacen para ayudar a las personas con discapacidad desde el asistencialismo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sin embargo, muchas de ellas no son capaces de cumplir con su misión porque no

cuentan con muchos recursos para generar ayuda directa hacia las personas con discapacidad, y según los entrevistados las organizaciones De y Para Personas con Discapacidad basan su percepción de la discapacidad en un modelo muy médico lo que tiende a sobreproteger a la persona con discapacidad, anulando las capacidades de independencia, autonomía y de incorporación laboral, sin embargo, para que estas logren su cometido es necesario que la política y la gestión estén vinculadas en relación a los programas o proyectos que se ejecutan, con el fin de ampliar la gama de posibilidades laborales a las que las personas con discapacidad pueden optar.

Es por eso que las Organizaciones en todo su espectro deben interrelacionarse entre sí, generando alianzas estratégicas, con ayuda de los demás sectores para que la inserción laboral de personas con discapacidad se realice en las mejores condiciones y con todas las herramientas y elementos disponibles.

En resumen, la gestión que realicen las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad será siempre la gestión directa y más personalizada, en donde lo local estandarizará los procesos globales, y la política pública se originará desde estas entidades, involucrando sus cualidades y potencialidades frente a las necesidades sociales que nazcan en relación a la discapacidad y a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Daniela Valdebenito, indicó que desde que se creó el Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS) hasta la fecha los cambios han sido sustanciales en relación a la ejecución y gestión de los programas entregados a las personas con discapacidad, sin embargo las dificultades en la ejecución de éstos no pasa por la formulación técnica, ni por las políticas desarrolladas, ni por los modelos considerados, sino que por la poca capacidad operativa en relación a la cantidad de profesionales que operan los productos estratégicos del SENADIS, ya que específicamente para el Programa de Intermediación Laboral (PIL) se cuenta con un sólo profesional por cada coordinación regional, entendiendo entonces que la capacidad de respuesta es mínima en relación a la demanda del servicio, por su parte, Jorge Carrasco, indica que el Estado a través de sus organismos públicos debe mejorar la gestión de los procedimientos en relación a las políticas públicas, planes de acción, plazos, cumplimientos y gestión institucional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

Por otra parte la Sociedad Civil Organizada apela a las responsabilidades del SENADIS, la burocratización de los procedimientos, la sobre preocupación de la política en vez del tema transversal que es la discapacidad, la falta de

capacitación de los profesionales en relación a la discapacidad y la inserción socio – laboral (Alejandro Hernández) y a la integración de los conceptos educación, trabajo y salud, temas que debieran dialogar, pero tratarse por separado, de lo mismo Marcela Abbott, dice que, la Oficina de Intermediación Laboral del SENADIS carece de análisis técnico y profesional al momento de parear perfiles profesionales con cargos disponibles, ya que no hacen una discriminación al momento de generar una colocación laboral, es por eso que se hace necesario saber cuál ha sido el impacto de las dos leyes (ley N° 19.284 y ley N° 20.422) de igualdad de condiciones en relación a los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que ambas aseguran, igualdad de condiciones, acceso a educación, justicia, derechos, sanciones anti discriminativas, etc. pero ninguna asegura el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, todo lo contrario, ya que para Miguel Morales, los talleres protegidos han sufrido efectos negativos en relación a la obligaciones como empleadores, ya que estos talleres no pueden contratar a personas con discapacidad por motivos de subsistencia económica de los mismos, además que las personas con discapacidad severa no logran los mismos niveles de producción que una persona sin discapacidad, a lo más llegará a producir un 30% o 40 % del óptimo, según indica el mismo, sin embargo Soledad Fernández afirmó que estas leyes han generado impacto en la visibilidad de la discapacidad, ya que antes que

se promulgara la primera ley, la sociedad en general desconocía totalmente la discapacidad y las consecuencias sociales del tema, ahora bien, al conocer el tema de la discapacidad públicamente, sea transformado en una necesidad social, por lo cual el Estado debe darle una solución, y es por eso que las políticas públicas están incluyendo dentro de su formulación, aspectos relacionados con la discapacidad.

Sin embargo, no basta con conocer la percepción de los organismos públicos relacionados con la discapacidad y los impactos que han tenido las leyes de inclusión social, es necesario saber también cuales son los elementos que debiera incorporar la ley para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad, cuestión que genera opiniones muy distintas entre los entrevistados de este estudio, muchos de ellos concuerdan en la obligatoriedad de cupos reservados en las entidades públicas, otros en los incentivos o extensiones tributarios, y otros apelan al mejoramiento de las políticas públicas y planes de acción, sin embargo, Jorge Carrasco mantiene ideas bastante innovadoras y viables como lo son la destinación de 1/5 del presupuesto del SENCE a programas de inserción laboral de trabajo protegido, que el SENADIS cuente con programas de capacitación permanentes en el tiempo, destinar cuotas de patentes comerciales a nivel regional o municipal para personas con discapacidad y destinar cuotas de trabajo

de empresas productivas a talleres protegidos, según él, estas simples acciones podrían generar avances sustanciales en relación al trabajo de personas con discapacidad.

## **Análisis de la gestión de las instituciones públicas en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad.**

Los organismos públicos responden a una lógica Estatal de orden legislativa, en la cual la política es el mayor instrumento de apoyo, con el cual se deben entregar respuestas a las necesidades que la sociedad en su conjunto demanda, para el caso de la discapacidad y de la inserción laboral, las condiciones son las mismas, ya que existe una política pública y una ley que defiende los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, el tema principal es determinar si la gestión que realizan las organizaciones públicas cubren las demandas de la sociedad y del mercado del trabajo.

Desde los resultados de las entrevistas, la gestión de las instituciones públicas fueron definidas como insuficiente en relación a la capacidad de respuesta de los productos estratégicos, de lo cual nace la interrogante, ¿Qué punto del proceso administrativo u operativo está fallando en el Servicio Nacional de la Discapacidad?, sin embargo, para dar respuesta a esta interrogante hay que establecer cuál es la capacidad de gestión del SENADIS, entendiendo que ellos deben ejecutar la política nacional de discapacidad, coordinar los planes de acción en relación a la inserción laboral y dimensionar los aspectos que conlleva la fiscalización de la Ley N° 20.422.

De lo anterior se puede establecer que es preciso reformular la gestión operativa del Servicio Nacional de la Discapacidad y contar con los profesionales necesarios y capacitados para dar respuesta a sus servicios, entregando un trato efectivo al concepto “discapacidad”, dejando la política en un segundo plano, con el fin de alcanzar un nivel de coordinación e interrelación entre distintos servicios tanto públicos como privados, mejorando la capacidad de respuesta en relación a los productos, a la política pública y a los planes de acción determinados por el gobierno de turno, en donde el Estado debe ser más que un fiscalizador, para las demás organizaciones que giran en torno a la discapacidad, debe ser un apoyo tanto económico como profesional para que estas organizaciones logren ser un apoyo directo para las personas con discapacidad, y logren mejorar la calidad del vida social de las personas con discapacidad.

En resumen el Estado debe asumir su rol legislativo, asistencial y ejecutor en relación a los procedimientos que demanda la formulación técnica de la política de discapacidad, entendiendo que este debe dar respuesta oportuna a las necesidades de la sociedad y no descansar en actores que generen inserción laboral, ya que su misión es cubrir las necesidades de las personas con discapacidad y procurar que puedan ejercer sus derechos y obligaciones como cualquier otro ciudadano.



**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Los entrevistados entregaron una serie de elementos, los que fueron ordenados en distintos factores según su similitud, en el siguiente orden:

<b>Factores Económicos:</b>	<b>Factores Psicológicos:</b>
Perdida beneficio previsional  Falta de soporte financiero	Frustración  Fracaso  Depresión
<b>Factores Educativos:</b>	<b>Factores Externos:</b>
Falta de capacitación en tecnologías asistidas  Proceso educacional no completo  Procesos de habilitación o rehabilitación más completo en función del área laboral	Barreras arquitectónicas  Rechazo de la sociedad  Falta de oportunidades laborales  Sobre protección de las familias
<b>Factores Internos:</b>	
Falta de competencias necesarias para el trabajo  Comodidad de la persona con discapacidad	

Luego de agrupar dichos elementos en los factores ya mencionados se procedió a ponderar un puntaje para cada factor, con el fin de determinar qué elementos son más frecuentes, y en base a eso, analizar el porqué la persona con discapacidad opta por no trabajar.

	<b>Factores Económicos</b>	<b>Factores Psicológicos</b>	<b>Factores Educativos</b>	<b>Factores Externos</b>	<b>Factores Internos</b>
<b>Daniela Valdebenito</b>	X		X		
<b>Miguel Morales</b>	X			X	
<b>Miguel Ulloa</b>	X			X	X
<b>Mauricio Beltrán</b>	X		X	X	
<b>Marcela Abbott</b>		X			
<b>Alejandro Hernández</b>		X		X	
<b>Karina Olivares</b>					
<b>Jorge Carrasco</b>	X	X			
<b>Soledad Fernández</b>		X		X	X
	<b>28%</b>	<b>22%</b>	<b>11%</b>	<b>28%</b>	<b>11%</b>

## **Análisis de los elementos que determinan que la persona con discapacidad opte por no trabajar.**

La opción de no trabajar para una persona con discapacidad, muchas veces, no es porque la persona no quiera trabajar, sino que esta decisión se sitúa desde el enfoque social y de cómo la sociedad se relaciona con la persona con discapacidad, y de cómo se plantea la problemática social.

Desde los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas, se puede establecer que las personas con discapacidad optan por no trabajar, por dos grandes razones, que se traducen en factores económicos y externos, estos factores reúnen elementos que influyen en el desarrollo de la vida cotidiana de la persona, luego siguen los factores psicológicos, que apelan directamente a la relación con el entorno social y a la percepción de negación frente a los entornos laborales, y por último se encuentran los factores educacionales e internos, este último referido al planteamiento de la persona frente al trabajo y a las competencias solicitadas para ingresar a un trabajo regular.

En su conjunto cada uno de estos factores agrupa una serie de elementos, que por separado, dan cuenta de un problema social y en conjunto aseveran el poco diálogo entre las personas con discapacidad y las figuras planteadas por el enfoque social.

Por otra parte al analizar la información obtenida en la investigación se puede establecer que desde el enfoque social se generan figuras que dan respuesta al proceso de inserción laboral, y a la problemática por la cual la persona con discapacidad decide no trabajar.

En este caso la discriminación y la exclusión dan la respuesta por parte del marco teórico a esta pregunta, ya que al no existir un diálogo entre el sistema laboral y el sistema de pensiones o entre el sistema de subsidios y el sistema laboral, las personas con discapacidad deciden asegurar sus ingresos ante el fracaso, además, se puede agregar que las faltas de oportunidades con los procesos educativos mal enfocados, generan una frustración que termina en el rechazo de la sociedad, este rechazo se puede ver desde dos perspectivas, la primera es la sociedad que rechaza a las personas con discapacidad por desconocimiento del tema y por la poca preparación hacia el trabajo que las personas con discapacidad recibe; y la segunda es que las personas con discapacidad terminan rechazando a la sociedad por la discriminación y exclusión que ellos reciben.

De todo lo anterior se desprende que, los motivos por los cuales las personas con discapacidad optan por no trabajar son situaciones creadas y manipuladas por sectores que no dialogan y no generan procesos de inserción adecuados a las políticas actuales, y que mientras la percepción del discapacitado no cambie la

posición de éste frente al trabajo seguirá siendo temerosa y relacionada a la frustración.

En resumen las personas con discapacidad cambiarán su percepción de la sociedad en relación al trabajo, cuando el sistema laboral cambie su percepción frente a las personas con discapacidad, sin embargo este trabajo conlleva un diálogo a favor de ambos y con enfoques direccionados hacia la integración y hacia un cambio cultural en la mentalidad de la sociedad en general.

## **Análisis de la entrevista realizada a Andrea Zondek**

La discapacidad es un problema social del cual, el Estado debe hacerse responsable, mediante la generación de políticas públicas que defiendan los intereses de las personas con discapacidad, por lo que analizar el desarrollo de esta política en relación a la gestión institucional del Estado se vuelve primordial para esta investigación.

Al analizar la entrevista realizada a Andrea Zondek se puede establecer que Chile no mantiene una política de discapacidad permanente en el tiempo, por lo que no cataloga a la Política Nacional para la Plena Integración de Personas con Discapacidad como una política de gobierno, aseverando que en este momento las autoridades del SENADIS carecen de liderazgo, y que los profesionales relacionados a los productos estratégicos carecen de competencias relacionadas a la temática de la discapacidad. Por otro lado indica que el tratamiento de la discapacidad ha evolucionado en gran medida con la implementación de las leyes sobre integración social, sin embargo para que esta evolución sea sustancial es preciso que cada mejora implementada sea mejorada nuevamente.

Luego al momento de caracterizar la política pública para la integración social de personas con discapacidad, Andrea Zondek ha indicado que está no establece de forma clara contenidos referentes al ámbito laboral, apelando, a que la ley es una

herramienta más para generar inserción, pero que actualmente no lo permite, agregando que las personas con discapacidad mantiene un fenómeno de desesperanza aprendida, ya que han perdido la esperanza de encontrar un trabajo regular, por la cantidad de rechazos que han experimentado en sus vidas.

En resumen, se da cuenta de que la política del gobierno frente a la discapacidad es no realizar las acciones que la Política Nacional para la Integración Social de Personas con Discapacidad incluye dentro de su marco teórico, sin embargo se ha planteado que los avances en relación al tratamiento de estas personas ha sido sustancial, por los efectos producidos por las leyes, no por la capacidad de acción del Servicio Nacional de la Discapacidad, ya que el cambio institucional que generó la modificación de la ley 19.484 a la 20.422, no ha generado cambios sustanciales dentro del marco de integración social de las personas con discapacidad, y que la participación de los demás sectores involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad son indispensables para que la situación social de las personas con discapacidad evolucione.

## **Análisis general de las entrevistas**

Desde todas las entrevistas realizadas se puede ver que la discapacidad visual es un problema social al cual se le debe dar respuesta, ya que las personas con discapacidad sufren exclusión y discriminación por parte de la sociedad, por situaciones fundadas en desconocimientos y aprensiones sociales a lo distinto.

Las entrevistas determinaron que existen disconformidades en relación a la política pública y a la ley de inclusión social, sin embargo, estas disconformidades en parte son derivadas de la formulación de la política pública, y en gran medida a su implementación, ya que la política pública no plantea claramente los aspectos necesarios para generar escenarios favorables en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad (diseño), además, de que la política pública y la ley de inclusión social no define de manera acercada su forma de implementación, como por ejemplo lo son los ejes de la política pública, que deben ser planteados en función de una adecuada inserción social, incluyendo dentro de su diseño el acceso al trabajo y los mecanismos necesarios para que la inserción ocupe los espacios que corresponden en el entorno social, sin embargo, la ley de igualdad de oportunidades incluye aspectos relacionados a la inserción laboral en su párrafo N° 3, sin embargo, estos aspectos se confunden con recomendaciones,



además, de que no incorporar mecanismos para lograr que estos aspectos sean funcionales.

Al analizar todas las entrevistas realizadas se puede determinar que los problemas de inserción laboral en Chile van desde problemas en los procesos educativos, relacionados a las temáticas que dan trascendencia a las conductas laborales; también se indicó que los procesos de habilitación y rehabilitación están mal enfocados en relación al área laboral, ya que muchos de los entrevistados concordaron en que estos procesos no incorporan prácticas laborales, y solo se ocupan de tratar el desplazamiento; las diferentes culturas organizacionales no se adaptan para incorporar a personas con discapacidad en trabajos regulares, por motivos de desconocimiento hacia la discapacidad y por falta de iniciativas por parte del Estado a generar políticas de inserción que apoyen económicamente a estos empresarios que abren las puertas a este universo de personas; y por último se determinó que no hay un diálogo entre los sistemas laborales, previsionales y médicos en relación al correcto desarrollo laboral de la persona con discapacidad, ya que la persona con discapacidad visual beneficiaria de la pensión básica solidaria de invalidez conserva este beneficio siempre y cuando su ingreso no supere el sueldo mínimo, si su ingreso se posiciona entre uno y dos sueldos

mínimos se le descontará un porcentaje de su beneficio, y si su ingreso supera los dos sueldos mínimos su beneficio se extingue.

Tanto la política pública como la ley de inclusión social, incorporan todos los aspectos necesarios para que las personas sujetas a este estudio puedan ejercer sus derechos y obligaciones como cualquier persona, sin embargo, los resultados de la investigación indican que estas personas, no pueden suplir todas sus necesidades con la actual legislación, ya que para algunos, los gobiernos no toman las acciones correspondientes, como para dar respuesta al problema social que plantea la discapacidad; para otros, son las personas con discapacidad son las que deben reclamar sus derechos y buscar sus espacios laborales a través de acciones no políticas; y así son variadas las opiniones y percepciones en relación a como se debe discutir e incorporar los aspectos relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad, para que estas ocupen los espacios que se les han sido restringidos por tener la condición de discapacitado.

El origen y diseño de la “política nacional para la integración de personas con discapacidad” y la “ley inclusión social de personas con discapacidad” incluyen dentro de sus fundamentos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades y aproximar todos los entornos a una realidad más inclusiva; sin

embargo; los esfuerzos, los recursos, las formas como se utilizan éstos, muestran una brecha entre la formulación de la política pública y su implementación.

Según André-Noel Roth, existen diferencias entre la decisión y la aplicación, a lo que le llama una “brecha”, esta brecha responde a las diferencias entre lo diseñado y lo ejecutado o implementado, basando esta teoría en concepciones de jerarquías y responsabilidades muy distintas.

La implementación de la política de inclusión social se inscribe desde el enfoque del “buen gobierno”, que consiste en generar un marco amplio de propuestas teóricas y prácticas para determinar y crear las condiciones necesarias para que un gobierno logre sus objetivos. Basándose en este enfoque, la política nacional de integración social de personas con discapacidad se basaría en una implementación de formulaciones y reformulaciones las cuales a través de un criterio de evaluación van determinando un aprendizaje.

Este enfoque se puede analizar especialmente desde los distintos estilos de gobernar, ya que se trata de crear escenarios, estrategias y mecanismos de participación o de inclusión social por parte de múltiples actores.

Esta tipología en específico, detalla que los costos de negociación son bajos y los costos de información son altos, indicando que los objetivos están claramente

definidos, sin embargo se establecen procedimientos precisos con el fin de poder controlar al máximo el proceso de implementación. Además este tipo de política relata la capacidad de aprender por parte de la administración para luego ajustar la política en función de los elementos aprendidos.

Otro aspecto que llama bastante la atención es el de la “desesperanza aprendida”, concepto que apela a que la persona con discapacidad no desea integrarse a la sociedad, ya que esta aprendió a que fracasará en los intentos que realice, este elemento lo plantea Andrea Zondek, haciendo referencia a la evolución del tratamiento de la discapacidad en función de las políticas implementadas, indicando la necesidad de dialogar en función de una mejor legislación.

La discapacidad que mas discusión genera no es la discapacidad visual, ya que el nivel de autonomía es mucho mayor al de otras discapacidades, sin embargo en relación al trabajo la discapacidad visual está muy resentida en relación a las condiciones que se generan, ya que el estudio muestra que una persona con discapacidad visual pueden realizar una serie de trabajos que otras discapacidades no pueden realizar, sin embargo la sociedad no permite que estas personas se desarrollen laboralmente.

En resumen la inserción laboral de personas con discapacidad responde a una tipología establecida, ya que lo que ha logrado mostrar este estudio es que los

problemas de inserción laboral responden mayormente a la capacidad administrativa del Estado y al nivel de aprendizaje relacionado a la formulación de objetivos y metas, y a su capacidad de logro de éstas.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES

### 1. RESPUESTA A LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

**¿Qué factores determinan un fortalecimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la Región Metropolitana en el contexto de la Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con discapacidad?**

El fortalecimiento de la inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana se establece desde distintas perspectivas, y se determinan por los siguientes factores:

- Factores conductuales (personales, laborales):

Fortalecer las conductas personales como laborales, es un proceso que implica establecer direcciones que las personas con discapacidad debe incorporar dentro de su desarrollo social, por su parte las conductas personales implican que la persona con discapacidad sepa mantener un comportamiento adecuado para desarrollarse socialmente, este comportamiento es preciso que se incorpore dentro de las pautas éticas que la familia debe entregar a las personas con

discapacidad, ya que son parte de la cultura general que la sociedad establece como aceptable; por otra parte, las conductas laboral que una persona con discapacidad debe presentar deben ser las mismas que una persona sin discapacidad, solo que las personas con discapacidad deben entender que por tener una discapacidad el trato no será distinto, ya que en el ambiente laboral su comportamiento y desempeño puede ser evaluado negativamente.

- Factores formativos (educación básica, media, superior y laboral; habilitación o rehabilitación; tecnologías):

El fortalecimiento de los factores formativos permite a las personas con discapacidad tener una mejor herramienta al momento de insertarse laboralmente, la educación básica y media debe entregar los conocimientos académicos necesarios para ingresar a la educación superior, y las conductas precisas para desarrollarse en un entorno social de la forma más adecuada, esta etapa de la formación debe enseñar a la persona con discapacidad que es él quien debe presentar una adaptabilidad frente al entorno social, para que esté presente un comportamiento más integrador; por otra parte, la formación superior, debe ayudar a que la persona con discapacidad aprenda a desenvolverse en todo tipo de situaciones con el mayor de los criterios posibles, además de entregarle las habilidades que le ayuden a mostrar que su discapacidad puede pasar a un

segundo plano cuando se trata de realizar un trabajo regular; la formación laboral de personas con discapacidad tiene que establecer marcos teóricos en función de las limitaciones, adecuándose a los parámetros necesarios para que las personas con discapacidad se puedan capacitar de forma efectiva a los procesos laborales que el mercado laboral demanda.

Los procesos de habilitación y rehabilitación se consideran como factores formativos, ya que estos procesos deben enseñar a las personas con discapacidad a integrarse a la sociedad desde todas las perspectivas necesarias para que la inserción ocupe todos los aspectos necesarios, estos procesos además de restablecer funciones de desplazamiento y de autonomía personal, deben educar a las personas con discapacidad en comportamientos sociales y laborales, ya que la exclusión por discapacidad puede crear conductas mal vistas por parte de la sociedad, este proceso educativo debe tener como finalidad una inserción integral, desde perspectivas que aboguen por el apto desempeño de la persona con discapacidad en la sociedad y en el mundo del trabajo.

Las tecnologías asistidas deben ser la herramienta laboral más trascendental, dentro de los procesos de inserción laboral, las personas con discapacidad deben tener un acceso inmediato a este tipo de herramientas, al igual que a su aprendizaje y capacitación, ya que muchas veces por desconocimiento a estas



herramientas las personas con discapacidad visual no pueden insertarse adecuadamente al mundo laboral.

- Factores relacionados al entorno social (trato, barreras arquitectónicas, redes asistenciales):

El entorno social debe estar preparado para que la persona con discapacidad interactúe con todos los factores que este entorno comprende, ya que para que la integración social sea completa es preciso que las ciudades estén preparadas para que sus calles y transportes públicos puedan recibir a personas con discapacidad en general (o por lo menos personas con discapacidad física o visual), ya que el libre desplazamiento de estas personas es un aspecto que se trabaja en los procesos educativos o rehabilitadores; por otra parte al relación entre el entorno social y las personas con discapacidad no debe ser una relación lastimosa ni asistencialista, sino que debe ser una relación de trato igualitario, en donde no exista discriminación, ni exclusión, ya que la igualdad de oportunidades dice relación con la igualdad de trato, derechos, obligaciones, accesos, etc.

Las redes asistenciales son un elemento bastante importante ya que son los nexos que las personas con discapacidad tienen con el entorno social y el resto de la sociedad, estas delimitan factores de representatividad, tratamiento, ayuda, asistencialismo, etc.

- Factores monetarios (remuneraciones, pensiones, subsidios)

El factor económico o monetario dice relación con los ingresos que las personas con discapacidad perciben, para que éstas no sean menoscabadas económicamente es preciso que sus ingresos sean subsidiados en función del porcentaje de su discapacidad y del ingreso mínimo establecido por el Estado, a través de modificaciones en el sistema de pensiones para personas con discapacidad, otorgando un beneficio permanente en el tiempo, además de crear un subsidio masivo de capacitación laboral, incluyendo el uso de tecnologías, la habilitación o rehabilitación, formación escolar y talleres productivos, para que la inserción laboral se pueda considerar integral.

- Factores institucionales (sector público, privado y social)

Las instituciones son un gran apoyo para las personas con discapacidad y su correcta inserción socio – laboral, las instituciones son capaces de generar, ayudas sociales y asistenciales, políticas, capacitaciones, formación, habilitación y rehabilitación, etc.

Las instituciones del sector público deben ser capaces de ejecutar las políticas de los gobiernos, en función del aseguramiento de derechos y obligaciones a los que las personas con discapacidad pueden acceder, además de fiscalizar el

cumplimiento de las normativas por parte de las demás instituciones (privada y social).

Las instituciones privadas desde el punto de vista laboral, deben hacer factible la inserción laboral, a través de mecanismos inclusivos determinados por ley y que permitan que las personas con discapacidad se integren al mercado del trabajo sin sufrir discriminación ni exclusión.

Las instituciones sociales o mejor llamadas “Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, son las instituciones más cercanas a las personas con discapacidad, por lo que su ayuda y relación con estas personas debe ser expedita y cercana, con el fin de que estas instituciones traspasen su experiencias y necesidades al Estado y empleadores, para lograr así una inserción socio – laboral conforme las necesidades de la sociedad con discapacidad.

## **2. CONCLUSIONES RESPECTO A LOS OBJETIVOS QUE PLANTEA LA INVESTIGACIÓN.**

- **Objetivo General**

**Establecer un marco de sugerencias que permita el fortalecimiento de la inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana.**

Como se ha dado cuenta a lo largo de la investigación, la inserción laboral es una tarea que deben realizar todos los actores involucrados en el tema, y que para el caso de las personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana, los procesos no son tan distintos a otros, estos actores (Estado, Sector Privado, Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad y Entorno Social), deben realizar una evolución y construcción social en conjunto, dialogando permanentemente, para que las personas con discapacidad puedan insertarse adecuadamente a la sociedad, por lo que en este sentido, se plantean las siguientes sugerencias.

**Sugerencias desde el ámbito gubernamental:**

**Incentivos a empresas;** El Estado debiera establecer un mecanismo de subsidios dirigidos a empresas que emplean a personas con discapacidad visual, dentro de los cuales se estableciera:

- Un subsidio para la creación de OTEC por parte de las Organizaciones de y para personas con discapacidad visual, que se dedique a capacitar laboralmente a personas con discapacidad visual según la demanda del mercado laboral.
- La destinación de cierto porcentaje del presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), para crear programas de capacitación laboral, trabajo protegido o rehabilitación laboral para personas con discapacidad visual.

**Incentivos a personas con discapacidad;** El Estado debiera crear un fondo de participación social dirigido a personas con discapacidad, direccionado a las siguientes áreas:

- Financiamiento para capacitaciones laborales dirigido a personas con discapacidad visual que se encuentren en una situación de comerciante

ambulante, con el fin de que éstas puedan esperar mejores oportunidades laborales.

- Mejoramiento del sistema de ayudas técnicas, en relación a la entrega de los implementos que le permita a la persona con discapacidad visual obtener mejores oportunidades de empleo.

**Creación de una plataforma integral de beneficios;** A través de la cual el Estado asegure beneficios mínimos, relacionados a la calidad de vida, ingresos, subsidios, formación y salud, para casos en donde las personas con discapacidad sean menoscabadas o se vean perjudicadas por su condición de discapacitado.

**Creación de oficinas de observación e integración;** SENADIS debiera crear una oficina de estudio sobre las dimensiones de la discapacidad, planteada sobre dos perspectivas:

- La primera comprende un Observatorio de integración laboral, por el cual SENADIS pueda recoger experiencias de Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad y de personas con discapacidad, para que las futuras modificaciones legales estén formuladas en base a realidades concretas y conocidas.

- La segunda comprende una oficina de coordinación de redes que se dedique a fiscalizar a las redes asistenciales de personas con discapacidad, en relación al trabajo que realizan para formar, habilitar, rehabilitar e integrar a personas con discapacidad al mundo del trabajo regular.

**Fomento de una cultura de integración;** Mediante la generación de campañas publicitarias, charlas, capacitaciones, seminarios o fondos concursables, se debieran generar instancias PRO-INTEGRACION, con el fin de disminuir la discriminación por parte de la sociedad civil en general y lograr una cultura social mas abierta hacia la integración.

**Disminución en tributos;** El Estado debiera destinar una rebaja de impuestos a empresas que inviertan en adaptaciones relacionadas a las personas con discapacidad desde las siguientes áreas de aplicación:

- Adaptaciones físicas en puestos de trabajo y las áreas en donde la persona con discapacidad se desplace.
- Modificaciones de la infraestructura, accesos, señalética y las adaptaciones necesarias para que la persona con discapacidad pueda circular libremente por las dependencias de la empresa.

- Compra y capacitación de tecnologías asistidas, tales como computadores, aplicaciones, insumos y aparatos que permitan realizar el trabajo de la persona con discapacidad visual.
- Contratación de personas con discapacidad en trabajos regulares y donde se compruebe que la persona realiza el trabajo por el cual fue contratada.

**Accesibilidad e infraestructura;** El Estado debiera legislar y fiscalizar en función de una inserción integral, incorporando temáticas de acceso universal a todos los espacios necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder y desplazarse dentro del entorno que le rodea y que le permita movilizarse libremente a sus lugares de trabajo.



### **Sugerencia para el Sector Empresarial:**

**Creación de puestos de trabajos;** Los empresarios debieran dar las oportunidades necesarias a las personas con discapacidad para demostrar que son capaces de realizar un trabajo regular y que su discapacidad no es una limitante para trabajar.

**Capacitación al entorno social;** Las empresas que se decidan a emplear a personas con discapacidad, debieran preparar y orientar al entorno social directo para lograr que la inserción sea beneficiosa para todas las partes en cuestión.

**Uso de tecnologías asistidas;** Las empresas que contraten a personas con discapacidad visual, debieran incorporar dentro de sus costos fijos las tecnologías asistidas (computadores, aplicaciones, aparatos, insumos) que permitan a las personas con discapacidad desarrollarse en su trabajo, si es que el Estado no lo subsidia.

**Responsabilidad Social Empresarial;** Las empresas debieran incorporar dentro de sus principios orientadores la “Responsabilidad Social Empresarial” y vincularla con la discapacidad, con el fin de que la contratación de personas con discapacidad sea un elemento que contribuya a evolucionar la cultura organizacional de la empresa, además de permitirse comprobar si acaso la

contratación de personas con discapacidad genera algún valor agregado a la empresa.

**Formación laboral;** La capacitación laboral debiera estar enfocada para que cualquier persona (con o sin discapacidad) pueda acceder a ella, por tanto la modificación de las pautas de formación laboral es primordial para que la persona con discapacidad se pueda insertar a un trabajo regular.

**Ética de contratación;** Las empresas que contraten a personas con discapacidad debieran contratarlas en función de sus capacidades y habilidades para los cargos que corresponden y no contratarlas para cargos en los cuales estén sobre calificados.

**Coordinación con el entorno;** Sería ideal que las empresas que contratan a personas con discapacidad se apoyen y sostengan en la experiencia de los demás actores relacionados al proceso de inserción laboral, para que las mejoras en este proceso sean implementadas de forma generalizada por todos actores relacionados al proceso de inserción laboral.

**Destinar producción a talleres protegidos;** Las empresas productivas debieran destinar algún porcentaje de su capacidad productiva a talleres o trabajos

protegidos, con el fin de generar mayor empleo protegido para personas con discapacidad visual.

### **Sugerencias para las Personas con Discapacidad Visual:**

**Aceptación de la discapacidad;** Es preciso que la persona con discapacidad visual haya aceptado y comprendido su discapacidad, para que se pueda integrar a la sociedad y al mundo del trabajo regular.

**Preparación para la inserción;** Las personas con discapacidad visual deben estar debidamente habilitadas, rehabilitadas y formadas para ingresar al mundo del mercado laboral.

**Búsqueda de espacios;** Las personas con discapacidad visual que se han visto perjudicadas por efectos de la discriminación y la exclusión, debieran buscar espacios laborales alternativos, para demostrarle a la sociedad que sus capacidades y habilidades no están disminuidas por su discapacidad.

**Convivencia con el entorno;** Para que la persona con discapacidad pueda tener una buena convivencia con el entorno social, es preciso que esta comprenda que es ella la que debe adaptarse al entorno socio y laboral, para que este entorno presente conductas mas integradoras y comprensivas hacia las personas con discapacidad.

**Conducta de la persona con discapacidad;** Para que las personas con discapacidad visual se puedan incorporar a la sociedad y al mundo del trabajo

regular, se vuelve preciso que estas ya hayan incorporado ciertas conductas personales, laborales, de higiene y de convivencia diaria, ya que sin estas conductas su inserción laboral no podría ser efectiva.

**Tolerancia al rechazo;** La persona con discapacidad, debe tener muy en claro que en muchos de los intentos por encontrar un trabajo protegido o regular siempre habrán decepciones, por lo que tener una alta tolerancia a la frustración, al fracaso y al rechazo se vuelve indispensable para la persona con discapacidad se pueda incorporar adecuadamente al mercado del trabajo regular.

**Adaptabilidad al entorno;** La persona con discapacidad visual debe ser capaz de adaptarse a los entornos laborales, aun que estos sean algo hostiles o negativos, ya que para que se logre una buena interconexión entre la persona con discapacidad y el entorno es preciso que las actitudes sociales sean las mejores.

### **Sugerencias para las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad:**

**Preparación laboral;** Los procesos formativos de las personas con discapacidad debieran estar orientados en función de las demandas del mercado laboral, y de esta manera se relacionen las conductas y tecnologías, dentro de las pautas educativas.

**Efectividad para el proceso de inserción;** Se debieran fortalecer las capacidades productivas, las competencias laborales y las cualidades personales; en las etapas formativas, habilitadoras y rehabilitadoras de la persona con discapacidad, para que el proceso de inserción laboral sea más efectivo.

**Asociatividad de organizaciones;** Las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad debieran crear una asociación de entidades que mantenga una equiparación en los conceptos de formación, habilitación y rehabilitación, para que los procesos de inserción sean compatibles en relación a la tendencia que demanda el mercado laboral.

**Facilitación de las tecnologías asistidas;** Las Organizaciones de y Para Personas con Discapacidad debieran facilitar el acceso a las tecnologías asistidas a las personas con discapacidad que forman, habilitan, rehabilitan e insertan social o

laboralmente, con el fin de disminuir la brecha de acceso a las tecnologías que ayudan a estas personas a desarrollarse social o laboralmente.

**Rol proactivo;** Las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad deben anticiparse proactivamente frente al entorno social, y frente a los demás actores, para que su representatividad demuestre más potencia social.

**Determinación institucional;** Las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad deben definir sus características institucionales, con el fin de la ayuda que entregan sea más representativa a sus valores y principios.

- **Objetivos Específicos**

**Diagnóstico de la situación de inserción laboral a partir de las personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana.**

La inserción laboral de personas con discapacidad visual carece de direcciones establecidas, ya que por parte de la Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad no hay un modelo claro de cómo generar la inserción laboral, por parte del Estado ocupa el Modelo Estrella, sin embargo este modelo carece de capacidad operativa y técnica, ya que no logra satisfacer la necesidad planteada por el modelo.

Por otra parte es preciso mencionar que las personas con discapacidad visual viven en una exclusión que la sociedad no ha logrado modificar, dicha exclusión ha llevado a muchas personas con discapacidad visual a someterse en el comercio informal, la frustración y la depresión, siendo que la ley de igualdad de oportunidades debe asegurar sus derechos ciudadanos, como lo es el trabajo.

Existen aspectos a diagnosticar que determinan una mejora en la relación entre personas con discapacidad y entorno social, ellos son:



- Infraestructura, accesibilidad y transporte:

Si Chile se considerara un país inclusivo deberá incorporar dentro de sus políticas y acciones el libre desplazamiento de todos sus ciudadanos, tal como lo indica la política y ley de discapacidad, sin embargo, en el caso específico de la Región Metropolitana, este elemento no es muy considerado, ya que las vías públicas no están condicionadas ni habilitadas para un desplazamiento expedito de personas con discapacidad visual, ni física; por otra parte, gran parte de los edificios de uso público no cuentan con los accesos pertinentes para personas con discapacidad; el transporte público (Transantiago) cuenta con las implementaciones necesarias de acceso para las personas con discapacidad, pero gran parte de éstas se encuentran en mal estado, por lo que su uso es prácticamente inservible, llegando a la conclusión de que este aspecto no cumple con los requerimientos básicos necesarios para que la inserción laboral de personas con discapacidad visual se pueda realizar conforme a las necesidades sociales de este grupo de personas.

- Procesos de habilitación, rehabilitación y formación:

Para que la inserción laboral de personas con discapacidad visual se realice óptimamente, es preciso que los procesos de habilitación, rehabilitación y formación estén enfocados en aspectos funcionales relacionados al desempeño laboral, ya que no basta con incorporar funciones de desplazamiento, sino que se

deben incorporar los elementos que el mercado laboral existe, ya que las conductas laborales, capacitaciones, tecnologías, funcionalidades técnicas, aceptación de la condición, etc. Son primordiales en dichos procesos.

Ser competente laboralmente significa poder desarrollar actividades laborales que permitan a las personas con discapacidad visual incorporarse a cualquier tipo de trabajo, sin la necesidad de depender de otras personas.

- Coordinación de actores relacionados al proceso de inserción laboral:

Es fundamental que todos los actores vinculados al proceso de inserción laboral manejen un dialogo permanente, ya que la misma discusión periódica genera mejoras en los procesos, además de que, establecer una interconexión facilita los canales de atención y de posicionamiento frente a la sociedad, ya que obliga a todos los actores a establecer parámetros de gestión administrativa igualitarios y universales.

- Redes de apoyo:

Las redes de apoyo dentro de la inserción laboral de personas con discapacidad visual se puede ver desde dos figuras distintas, la primera son las redes primarias, referidas a las familias, figura que responde en relación a la protección, cuidado, desplazamiento y apoyo emocional más cercano; y como segunda figura se

encuentran las redes sociales, que hace referencia a un sistema capaz de dar respuesta a las necesidades sociales, laborales, medicas, educacionales y previsionales con los que las personas con discapacidad necesitan para desarrollar sus necesidades como ciudadano.

En ambos casos las redes de apoyo son muy significativas para que el desarrollo tanto social, laboral, personal y psicológico de la persona con discapacidad, mientras que estas redes de apoyo puedan dar respuestas a sus necesidades la vida cotidiana de la persona con discapacidad se acercara a una realidad más inclusiva.

En síntesis, la situación de inserción laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana es dependiente al comportamiento social, cuando el entorno se presenta mediante actitudes negativas, la inserción laboral de personas con discapacidad visual será poco igualitaria y sin equidad; sin embargo cuando el entorno social se presente positivamente, la inserción se desarrollará de una forma aceptable en relación a los cánones que la política pública establece como esenciales, por lo que en resumen se establece que la inserción laboral de personas con discapacidad visual es insuficiente en relación a la situación social en la que estas personas viven cotidianamente.

## **Identificar factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.**

La inserción laboral de personas con discapacidad visual se ve limitada por una serie de elementos que condicionan el buen desarrollo de sus vidas, estos factores están fuertemente relacionados a conductas del entorno social y no a conductas de la persona en sí, por lo que se concluye desde ya, que la inserción laboral de personas con discapacidad está limitada por la sociedad y por los mismos actores que se relacionan al proceso de inserción laboral.

De esta manera se identifican los siguientes factores:

- Acceso a las tecnologías:

Muchas veces las personas con discapacidad no tienen acceso a las tecnologías necesarias para desarrollar un trabajo regular de forma normal, por dos motivos, el primero, porque no tienen acceso a ellos por su alto costo, ya que mientras no consigan encontrar un trabajo estable, difícilmente podrán incurrir en gastos tan altos como lo son las licencias de programas computacionales asistenciales o simplemente a adquirir un computador; y el segundo, porque no reciben la capacitación necesaria para aprender a utilizar estas tecnologías.

- Barreras arquitectónicas y de accesibilidad:

Las ciudades y edificios de uso públicos no están preparados para que las personas con discapacidad puedan desplazarse libremente, muchos de ellos no cuentan con las adaptaciones de infraestructura necesarias para que estas personas puedan hacer uso de ellos.

- Procesos de formación:

La formación de personas con discapacidad visual debe ser reformulada en función de áreas que le permitan insertarse de forma normal a la sociedad, ya que si en un colegio regular se prepara a la persona para desarrollarse de la mejor forma académicamente, los establecimientos de educación especial debieran preparar a las personas con discapacidad para insertarse adecuadamente a la sociedad, impartiendo conductas, entregando herramientas y por sobre todas las cosas preparando a las personas para desarrollarse en entornos competitivos en función de la producción.

- Incentivos a la contratación:

El Estado debiera formular mecanismos que impulsen la contratación de personas con discapacidad, con el fin de que las empresas integren a las personas con discapacidad, y aprendan a reconocer sus capacidades y habilidades, este

subsidio solo debe ser entregado a las empresas interesadas en generar inserción y así beneficiar a todos los sectores interesados.

- Pérdida de beneficios previsionales:

Muchas de las personas con discapacidad visual que se encuentran en condiciones de trabar, no lo hacen por temor a perder los beneficios previsionales que mantienen, estos beneficios debieran ser permanentes en el tiempo, sin importar que se encuentre trabajando o no, ya que la condición de discapacitado la tendrán siempre, y el perjuicio económico que trae el hecho de tener una discapacidad, no se soluciona con el puro hecho de encontrar trabajo, ya que la persona puede estar preparada para ejercer un trabajo profesional o de mayor renta y por su condición de discapacitado, debe aceptar trabajos que son menos remunerados, o de un perfil más bajo al que ellos están preparados para ejercer.

Por lo visto, estos simples factores limitan el actuar social y laboral de las personas con discapacidad visual, por lo que se concluye que el Estado debe gestionar, implementar y ejecutar una política que no limite su comportamiento social, en relación a factores que determinen un menos cabo a su libre desarrollo.

**Analizar la aplicación de la ley de inserción social desde las organizaciones que trabajan en función de personas con discapacidad visual.**

La aplicación de la Ley N° 20.422, no ha sido una tarea que se halla ejecutado de un día para otro, el trasfondo de esta temática parte en el año 1994 con la implementación de la Ley N° 19.284, ley que ayudó a generar una visualización de la discapacidad en la sociedad; generó un Fondo Nacional de la discapacidad, que trabajaba en terreno y junto a las personas con discapacidad; y dio inicio a un largo camino de construcción social en donde se entendió que la discapacidad es un problema y no basta con olvidarse de él, sino que se debe trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad e igualarlos al resto de la sociedad en función de derechos y obligaciones.

Cuando se generó la modificación de la Ley N° 19.284 a la Ley N° 20.422, se dio por entendido que la primera ley se volvió insuficiente para generar la llamada inclusión social, por lo que se reformuló en una ley que supuestamente entregaría mayor capacidad de acción a los gobiernos, transformando al FONADIS en SENADIS; permitiría gestionar una inserción socio – laboral más acercada a la realidad actual; se otorgarían más fondos a los productos estratégicos; y establecería normas uniformes para que las organizaciones que trabajan en función de la discapacidad pudieran desarrollar una gestión mucho más expedita.

El problema se situó cuando estas organizaciones fueron perdiendo capacidad de acción en relación a años anteriores, cuando normaba la Ley N° 19.284, ya que los fondos a los que licitaban para gestionar proyectos de inserción, subieron sus exigencias, dejando fuera a muchas entidades pequeñas, que representan a un gran porcentaje de personas con discapacidad.

Las entrevistas realizadas en relación a las organizaciones de y para personas con discapacidad dieron como resultado que, se autodenominan el motor principal de la inserción social y laboral, y que son la ayuda más directa para las personas con discapacidad, sin embargo sus representantes calificaron a la ley de igualdad de oportunidades e inclusión social como vacía y con falta de capacidad operativa por parte de SENADIS, situación que los deja desprotegidos en temas tan sensibles como el trabajo, en el caso de los talleres protegidos, o en relación a la obtención de recursos para las asociaciones que generan ayudas sociales para sus afiliados.

Desde la otra perspectiva el Estado a través de SENADIS se defendió argumentando que la modificación de dicha ley ha generado cambios sustanciales en la ejecución y gestión de programas y proyectos entregados a personas con discapacidad, dejando de lado a estas organizaciones que generan la ayuda más directa hacia las personas con discapacidad.



En resumen se puede concluir que las organizaciones de y para personas con discapacidad fueron afectadas de forma negativa por la implementación de esta nueva ley, ya que viendo desde dentro de estas organizaciones la problemática nace y muere en la obtención de recursos, para que estas puedan desarrollar su labor de una manera aceptable. Por otra parte consideró que es prematuro emitir un juicio político evaluativo sobre dicha ley ya que a la fecha son muy vagos los cambios que se han generado.

### 3. CONSIDERACIONES FINALES.

La discapacidad y la inserción laboral son temas que debieran estar constantemente en evolución y en tratamiento por las autoridades representativas, tanto públicas como privadas y sociales, con el fin de que la aceptación social por parte de la sociedad en general se modifique en función de las capacidades y habilidades que las personas con discapacidad poseen.

Un aspecto relevante dentro de la investigación es la discriminación que sufren las personas con discapacidad visual, aspecto que pasa por factores externos a las personas, ya que los procesos educativos e inclusivos presentan dimensiones mal enfocadas en función de la demanda social tanto en el ámbito del trabajo como en los aspectos relacionados con la vida en sociedad. Ahora bien, variados son los mecanismos para esquivar la discriminación, sin embargo, sin una política pública bien implementada, difícilmente será posible establecer márgenes de interconexión entre los individuos y los entornos sociales.

Por otra parte los entornos laborales presentan desigualdades en relación a las condiciones que las personas con discapacidad visual deben presentar para insertarse adecuadamente a un trabajo regular, ya que los procesos de habilitación y rehabilitación, y la formación tanto escolar como superior y laboral, deben ser enfocadas y direccionadas en función de una inserción laboral, ya que

no basta con que estén orientados solamente a un desarrollo médico y autonómico de la persona, ya que la evolución histórica social indica que las personas con discapacidad visual pueden realizar labores remuneradas dentro de entornos regulares siempre y cuando, estas personas se rehabiliten o habiliten correctamente en función del área laboral y su formación sea idónea para poder desempeñar de forma normal un trabajo regular, sin embargo es preciso agregar que las personas con discapacidad (cualquiera sea ésta) deben entender y aprender que son ellos los que deben presentar un nivel de adaptabilidad pertinente, para que el entorno social pueda aceptar de mejor manera la discapacidad en todo su espectro.

Otro aspecto relevante dentro de la investigación fue la importancia que tiene el sector privado en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual, ya que son los empresarios los que generan el empleo más directo, además de eso, actualmente los temas de discapacidad están insertos dentro de la Responsabilidad Social Empresarial, enfoque que da relevancia a los parámetros sociales, visto desde una perspectiva humana y no desde la perspectiva de beneficencia.

Dentro de lo mismo se establece que la lógica empresarial siempre ha sido la generación de capital, pero según lo que determinó esta investigación el sector

privado es mucho más receptivo que el sector público hacia temas relacionados con la discapacidad, ahora bien, los empresarios están dispuestos a integrar a personas con discapacidad dentro de sus empresas, siempre y cuando el Estado genere algún tipo de subsidio relacionado a la contratación de estas personas y que se les realicen las capacitaciones pertinentes a la sociedad civil no organizada, para que el ambiente laboral no influya de forma negativa dentro de la inserción laboral de personas con discapacidad. Sin embargo para que se generen están instancias que demanda el sector privado es preciso que la formulación de las políticas públicas sea en función de un concepto que yo denominaría “aprendizaje social”, ya que las políticas y leyes se implementan para ser cumplidas, sin embargo estas no debieran obligar a realizar acciones que se escapen del enfoque democrático de la constitución de este país, por lo que establecer una política que enseñe a diversificar la cultura en función de una evolución social, generaría un aprendizaje controlado y estandarizado de la sociedad.

Se debe agregar que las Organizaciones De y Para Personas Con Discapacidad deben adquirir un rol más activo dentro de las demandas sociales, ya que estas organizaciones son el actor más importante dentro del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, porque lo que se les debiera asignar un

fondo de recursos propio para la ejecución de su labor, ya que la ayuda directa a las personas con discapacidad nace desde ellas.

Por último se vuelve preciso mencionar que la Política para la Integración Social de personas con discapacidad junto con la Ley N° 20.422 que Establece las Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con discapacidad, carecen de aplicación y formulación técnica por su baja interacción con el universo de beneficiarios, ya que la capacidad operacional del Servicio Nacional de la Discapacidad no logra dar respuesta a los productos estratégicos que este administra, por otro lado si se caracteriza a esta política pública es posible llegar a la conclusión que en este momento no existe una política sobre discapacidad, ya que no se ejecuta ni gestiona ninguna acción que logre satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad que la misma ley plantea. Sin embargo se vuelve obligación reconocer que la visibilidad de la discapacidad es gracias a la implantación de la Ley N° 19.284, que logró evolucionar el tratamiento de estas personas en relación a su exclusión social, también logró generar una institución que velaba por los intereses de las personas con discapacidad, pero que con la modificación de esta ley fueron perdiendo capacidad de acción y liderazgo en relación a la gestión que el Estado debe realizar.

## BIBLIOGRAFIA

Sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad, [www.senadis.cl](http://www.senadis.cl)

Sitio web de la Fundación Nacional de la Discapacidad, [www.fnd.cl](http://www.fnd.cl)

Sitio web del Ministerio de Planificación, [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)

Sitio web del Instituto Nacional de Estadísticas, [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

Sitio web de la Organización Mundial de la Salud, [www.oms.cl](http://www.oms.cl)

Sitio web del Banco Mundial, <http://www.bancomundial.org/>

Sitio web de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad,  
<http://www.dpi.org/lang-sp/>

Sitio web de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, <http://www.once.es>

Sitio web de la Sociedad de Fomento Fabril, [www.sofofa.cl](http://www.sofofa.cl)

Sitio web de Acción de Responsabilidad Social Empresarial,  
<http://www.accionrse.cl/>

Sitio web de la Organización Internacional del Trabajo,  
<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Sitio web del Banco Interamericano de Desarrollo, <http://www.iadb.org/es/banco-interamericano-de-desarrollo,2837.html>

Resultados del primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, SENADIS,

[http://www.senadis.gob.cl/centro/estudios\\_endisc2004.php](http://www.senadis.gob.cl/centro/estudios_endisc2004.php)

Documento del Ministerio de Salud de Nicaragua, (2007), Evolución del concepto discapacidad, de acuerdo a la clasificación establecida por la OMS.

Documento de la OIT, (2009), información sobre discapacidad y trabajo decente.

Documentos de la OIT, (2007), información sobre discapacidad en el mundo del trabajo.

Documento del Instituto de mayores y servicios sociales de España, (1995), Empleo y Discapacidad.

Documento del SENADIS, (2006), Discapacidad y Trabajo.

Palacios, Agustina y Romañach, Javier, (2006), El Modelo de la Diversidad, Ediciones Diversita, España.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Momm, Willi y Ransom, Robert, (2000), capítulo: Discapacidad y Trabajo.

Velasco Arroyo, Juan Carlos, (2007), Revista de Filosofía Daimon.

Sen, Amrtya, (2000), Exclusión Social.

Guía Práctica para Empresas sobre la Integración Laboral Personas Discapacidad, (2005), Acción RSE.

CEPAL, (2007), cohesión Social.

Ley N° 19.284, que Establece Normas Para La Plena Integración Social De Personas con Discapacidad.

Ley N° 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Ministerio de Planificación, (1999), Política Nacional Para la Integración Social de las Personas con Discapacidad.

Pereda, Carlos; De Prada, Miguel y Actis, Walter, (2003), Inserción Laboral de las personas con discapacidades.

Lahera Parada, Eugenio, (2004), Política y políticas públicas, serie 95 CEPAL.

Convenio N° 159, sobre readaptación Profesional y el Empleo de la Personas Invalidas, OIT, 1985.

Naciones Unidas, (1994), Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

OIT, (1958), Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Guerra, Parra y Solar, (2004), Tesis sobre, Factores que determinan la forma en que los servicios públicos favorecen en su interior la integración laboral a las personas con discapacidad: una aproximación en Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.



## ANEXOS

### Entrevistas

**Daniela Valdebenito, Encargada de Colocación laboral, SENADIS.**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

**1.1 ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Bueno este programa de intermediación laboral (PIL) de personas con discapacidad funciona desde el año 2002, partió primero con oficinas de intermediación laboral en Santiago y en 3 regiones más del país, en el año 2004 se instalaron oficinas de intermediación laboral las OIL en todas las regiones del país, en el 2007 termino el proceso de instalación de oficinas, cuando se crearon las regiones XIV y XV, y en el 2007 ocurrió que todas estas oficinas de intermediación laboral pasaron a ser parte de la coordinación regional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), lo que implico que las oficinas no hicieran solo intermediación laboral sino que también asumieran todos los

productos estratégicos del servicio, las ayudas técnicas, el fondo nacional de proyectos, y el programa de intermediación laboral, eso significó que las oficinas se vieran de alguna manera recargadas con muchas más funciones de las que tenían en un inicio, y el programa de intermediación laboral (PIL), era el único de los tres programas que no tenía transferencia de recursos directos, ósea que no habían recursos asociados a la ejecución del programa, entonces las oficinas de coordinación regional empezaron a dejar el PIL de lado, y por lo tanto empezaron a darle prioridad a los otros productos estratégicos y no al PIL, el programa de inserción laboral que nosotros hacemos hoy en día, está basado en el modelo Estrella, él que es originario de España, que se creó en el año 1996 y lo trajo Andrea Zondek que fue secretaria ejecutiva de FONADIS, este modelo consiste en un enfoque de intermediación laboral que comienza con:

- a) La evaluación de competencias del usuario.
- b) El análisis de puesto de trabajo.
- c) El apresto laboral.
- d) La capacitación.
- e) La colocación laboral.
- f) El seguimiento laboral.

g) El contacto con la empresa.

Estas etapas del proceso de intermediación laboral son para una persona, entonces con esto hay una carga enorme de ejecución, y los profesionales no tenían interés, y no veían ningún estímulo, entonces la intermediación laboral caía mucho en la voluntad y en la capacidad de gestión que tenía cada uno de los profesionales, y eso hizo que el modelo de intermediación laboral de alguna manera se dejara un poco de lado, en la Región Metropolitana eso ha sido un poco distinto, porque siempre el programa se ha mantenido, desde sus comienzos hasta hoy en día, y además la Región Metropolitana ha sido un poco la que ha subsidiado a las demás regiones en términos de colocaciones laborales, desde el 2007 que es cuando parte este proceso de descentralización hasta la fecha.

En términos de resultados la inserción laboral de personas con discapacidad visual, es la segunda discapacidad menos insertada laboralmente, ahora eso también ocurre porque nosotros nos hemos apoyado mucho en el proyecto AGORA Chile, porque ellos hacen una gestión que es directa con las personas con discapacidad visual, por tanto no llega mucha gente con discapacidad visual a inscribirse acá a la oficina de intermediación laboral, el proyecto AGORA tiene el mismo modelo Estrella de España, hacen lo mismo, evaluación a la discrepancia del trabajo, apresto, etc., ellos trabajan con fondos españoles, aunque eso es

distinto porque esto es un modelo de inserción laboral que se creó en 1996 que ahora se ha ido afinando y que de hecho ahora incorpora parámetros de la CIF ya que antes cuando se creó el programa eso no ocurría, se ocupaba el clasificador de ese minuto que era CIE 10, además era un modelo que no incluía o no conversaban con los demás sistemas porque se creó por, una parte, el proceso de este modelo de intermediación laboral y por otro lado apareció la CIF, y comenzó a avanzar, pero eran cosas paralelas. El 2005 este modelo de intermediación laboral comenzó a dialogar con la CIF. Es algo que todavía no se implementa acá al 100%, el programa de inclusión laboral ha estado relegado por los demás programas.

Hace tiempo había una empresa que hacía bolsas y se contrato a personas con discapacidad visual para que trabajaran en el puesto de operarios de producción, porque se decía que tenían mayor discriminación táctil, pero el tema puntual es el control de calidad, y con la agudeza visual de poder identificar, separar y clasificar por colores, el caso es que en labores operativas es muy puntual lo que pudiera realizar una persona con discapacidad visual, es una parte de un proceso productivo complejo, que uno no podría asegurar que sea rentable para la empresa contratar a personas que solo se hagan cargo de una parte del proceso productivo, a no ser que sea un proceso productivo muy específico que se

requiera a alguien con muchas habilidades, que se identifique que la exigencia del puesto de trabajo que tenga que haber alguien que tenga mucha discriminación táctil. Ahora bien, de todos los puestos de trabajo que nosotros hemos analizado desde el 2002 a la fecha, nunca hemos visto un puesto de trabajo que cumpla con esas características, por lo tanto, generalmente la inserción laboral de PcD visual ha ido para puestos administrativos, yo diría que en un 80% para el área de atención telefónica y call center y un 20% para puestos profesionales (personas con discapacidad visual que sean profesionales y se insertan en sus campos de estudios) y en un porcentaje mínimo técnico, los que tienen enseñanza media completa o incompleta el perfil está orientado para puestos administrativos para atención telefónica y call center, todos tienen en común que tienen que utilizar un programa de asistencia computacional, grabadoras, cintillos, y varios sistemas de apoyo a la ejecución de la funciones en el caso de las personas con discapacidad, en relación a las tecnologías asistidas, yo diría que son todas las personas con discapacidad visual las que ocupan estas tecnologías asistidas, también hay un factor que es promotor de las personas con discapacidad visual, y tiene que ver con el nivel de autonomía e independencia que tengan, ahora eso es transversal a todo tipo de discapacidad, ósea para una persona que haya estudiado en una escuela regular, o personas con discapacidad visual congénita o que haya vivido toda su vida con la discapacidad es mucho mas autónomo que la personas que ha

adquirido la discapacidad a lo largo de la vida, la persona que adquiere la discapacidad a los 30 o 40 años generalmente tiene menos posibilidades de insertarse laboralmente a un puesto de trabajo que una personas que tiene una discapacidad congénita, porque hay todo un proceso de adaptación de la discapacidad, un duelo o conflictos que la misma persona tiene que resolver, por lo mismo nosotros insertamos muchas más personas con discapacidades congénitas o que han adquirido la discapacidad a edades tempranas, que ha personas que han adquirido la discapacidad mas tardíamente.

**1.2 ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Ahora con la nueva ley que partió en febrero del año 2010, se busca generar un cambio cultural, en temas de accesibilidad, todo lo relacionado con las rampas, las veredas con texturas, las señaletica, todo lo que tiene que ver con el entorno, ahora se está pensando en una accesibilidad universal, es decir que le sirva todos, no solamente que le sirva a la persona con discapacidad, eso está asociado a un cambio cultural, en términos de valoración de la persona con discapacidad, que consiste en verlo como una persona con competencias, una persona productiva, una persona con derechos con deberes, y que efectivamente necesita de distintos

dispositivos que puedan apoyar la equiparación de oportunidades, más que el facilitar el acceso directo, el poder nivelar los terrenos para que las personas puedan acceder en igualdad de oportunidades, con un mirada poco asistencialista diría yo, de lo que se veía anteriormente de la discapacidad, nosotros en el PIL, siempre hablamos de no hacer un favor, porque esto no es un acto de beneficencia sino que la empresa también ve una ganancia en términos de mejoras en clima laboral, también hay un tema de imagen de la empresa, de imagen corporativa, relacionado con la responsabilidad social empresarial, hay un tema también de demostrar un ambiente inclusivo para todos, el generar una visión interna en la empresa, quizás de una mayor diversidad, o una mayor inclusión de grupos distintos, por lo menos nosotros lo planteamos así, ósea aquí hay ganancia mutua, la persona gana al encontrar un trabajo y la empresa también gana en diferentes aspectos, no es que estén siendo una buena empresa por incluir a un persona con discapacidad, no es una obligación, ósea ustedes lo están haciendo y en algún minuto todas las empresas lo van a tener que hacer.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

Es complejo porque hay muchos mitos, hay muchos prejuicios, hay mucha desinformación, los climas organizacionales son sistemas bastante competitivos, en donde hay una retroalimentación constante de los logros, y una

retroalimentación constante de los fracasos, la persona con discapacidad visual, viene de un sistema que retroalimenta positivamente en todo, porque todo lo que ellos hacen es un sistema rehabilitador es un logro, nadie los recrimina por hacer algo mal, es un sistema muy paternalista que retroalimenta constantemente lo positivo, porque todo lo que la persona logre en algún grado es un logro, es algo bueno, entonces cuando una persona con discapacidad entra a un ambiente laboral, que es un ambiente muy competitivo y en donde no se refuerzan los logros, estas personas se sienten muy juzgados o discriminados, esa es la perspectiva de ellos, y piensan que los compañeros no apoyan la inclusión, que los jefes directos no entienden la situación en la que ellos están, sienten que el sistema es injusto con ellos, y la verdad, es que hay un tema que es mutuo, por una parte el sistema empresarial es un sistema competitivo, que no refuerza logros, y por otro lado ellos viene de un sistema que es súper protector, entonces eso genera un choque al principio, de hecho el seguimiento laboral y el apresto laboral de este modelo de intermediación laboral, va a intervenir en ese punto de la inclusión, que es cuando se vinculan estos dos sistemas en una persona con discapacidad y una empresa que contrata, y luego esta todo el proceso de ajuste laboral, se identifican cuales son los posibles problemas, de las percepciones que puede tener el trabajador y la empresa y se evalúan también factores básicos, como es la puntualidad, responsabilidad, sienten que ellos deben tener muchas



mas garantías de una persona sin discapacidad, porque si llaga tarde se debe entender, si tiene que ir al médico tiene que darle permiso porque él tiene que ir al médico, si se siente mal se puede retirar de la jornada laboral y eso no es tan así, porque la ley laboral es una sola.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Yo creo que hay 3 cosas, primero los mitos y los prejuicios, que existen en los sistemas empresariales y en las personas en general respecto a la discapacidad visual, que se ve como una discapacidad catastrófica, porque para mucha gente el peor escenario es quedar ciego, más que quedar en silla de ruedas, eso genera una actitud bastante paternalista y asistencialista respecto a las personas con discapacidad que se insertan a un ambiente laboral, es decir, que se les trata con mucho cuidado y muchas veces también se discrimina positivamente, es decir, si no puede hacer algo se entiende porque es discapacitado, eso se da en algunas empresas, lo segundo es la falta de información de la tecnologías asistidas, la empresa no se imagina como una persona con discapacidad podría trabajar, y el tercer factor que yo creo que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad es la falta de política pública que incentive o que obligue a la empresa tanto pública como privada a la contratación, que se establezca un

sistema de obligatoriedad para incluir un cierto porcentaje de personas con discapacidad a trabajar, aun que esta sea una política anti constitucional, porque todos debieran tener el mismo acceso, pero debiera hacer algún tipo de obligación

## **2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

La inclusión laboral de personas con discapacidad requiere de la incorporación de las tecnologías asistidas, en este caso el programa *Jaws*, que es un lector de pantalla, o el *Magic* o *Nvidia* que son magnificadores de caracteres, o la aplicación que sea, pero las personas necesitan de una tecnología de apoyo al insertarse laboralmente, sobre todo porque en los trabajos, los perfiles de competencias laborales están más enfocados a perfiles administrativos para el caso de las personas con discapacidad visual.

## **3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

La persona con todo este sistema protector del que viene, debiera participar de un proceso de apresto laboral, que incluye habilidades para resolver problemas básicos, habilidades comunicacionales, empatía, habilidades de manejo de conflicto, autonomía e independencia básica, manejo de tecnologías asistidas y

actitudes acorde a las exigencias del mercado laboral, como lo es la puntualidad, responsabilidad, asistencia, presentación personal, etc.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

Estoy de acuerdo con la discriminación positiva siempre y cuando se aplique para generar un cambio cultural dentro de alguna organización, pero no para generar un trato especial hacia alguna persona con discapacidad, ya que eso mal acostumbra a la persona.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

No manejo el tema, no sé cómo serán los programas educativos, lo que si se, es que las escuelas especiales o talleres laborales están muy lejos de lo que se necesita hoy en día para insertar a la personas con discapacidad, pero no se trabaja en términos de autonomía, dependencia, en habilidades transversales de empleabilidad, no trabajan habilidades instrumentales, como lo son el manejo de dinero, independencia, traslado, ¡eso es básico y no se trabaja!

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

En Chile no se hace una adecuada habilitación o rehabilitación de personas con discapacidad, ya que una a persona con una discapacidad mental prefieren enseñarle a leer y a escribir, para lo que se demoran más de 4 años, y no le enseñar habilidades instrumentales, en el PIL tenemos miles de ofertas de empleo, en las que no son necesarias que las personas sepa leer y escribir, yo creo, que los procesos de habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad están mal enfocados y están lejos de ser un aporte sustancial para las personas con discapacidad.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

Hoy en día mucho más, a nosotros en promedio nos llaman entre 3 a 4 empresas a la semana, antes cuando partió el programa en el 2007, el contacto era puerta a puerta, íbamos a las empresas, mostrábamos el programa, mandábamos cartas informativas, hacíamos presentaciones del programa, incluso lanzamos una campaña televisiva, y así costaba mucho encontrar empresas que se interesaran, y la pregunta habitual de las empresas era que si había algún subsidio vinculado a este programa, lo que hoy en día no es así, nos llaman grandes empresas, con políticas internas de responsabilidad social empresarial, con un discurso en el cual existe el deseo de incorporar a personas con discapacidad, y yo creo que ese es un cambio radical.

**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Yo creo que sí, hay empresas interesadas en generar un cambio cultural interno de la empresa, no se necesitan tantos recursos, y eso genera una accesibilidad universal, que nos sirva a todos, ósea el programa Jaws en mi computador a mi no me afecta en nada, yo puedo trabajar perfectamente, pero puede generar un cambio sustancial en un persona con discapacidad visual.

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Yo creo que una política pública orientada a generar dispositivos de apoyo a la contratación, que vincule al sistema de pensiones con los sistemas de salud y los sistemas laborales, que dialoguen en relación al trabajo, ósea que la persona con discapacidad pueda trabajar conservando su pensión, o también otra política pública, la creación de centros especiales de empleo o enclaves laborales, que existan espacios para personas con discapacidades severas, subvencionados por el Estado, administrado por privados que tengan políticas internas de responsabilidad social empresarial, donde haya un profesional de la salud competente, para aflorar al máximo las capacidades de personas con

discapacidad, que hayan profesionales del área productiva, para lograr los niveles de productividad necesaria.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

No conozco mucho del tema, pero si se que ellos trabajar mucho el tema de las tecnologías.

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Hay de todo, hay familias súper beneficiosas, en términos de tipos de relaciones que se establecen, donde hay una valoración real de la persona, de las competencias, de lo que puede hacer, muy poco sobre protectoras, muy poco asistencialistas, con una mirada bastante igualitaria, esos son factores promotores y positivos, versus las familias que son muy sobre protectoras, donde el hijo con discapacidad tiene un rol muy importante dentro de la familia, porque en muchos casos cuando llegaba un hijo con discapacidad la familia se desintegraba.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Hoy en día, existe un área laboral en SENADIS, yo creo que eso ha provocado un cambio sustancial en la gestión y en los programas que se entregan a las

personas, las consultas por empleo de las personas con discapacidad cuando se implemento la reforma previsional en el año 2007 con el cambio de la pensión asistencial a la pensión básica solidaria y con la creación del subsidio a la contratación aumentaron drásticamente, fenómeno que hoy todavía se mantiene consultando por empleo, ahora bien, nosotros a nivel nacional tenemos 10.000 personas inscritas con una tasa de colocación del 8%, y solo en la Región Metropolitana tenemos 6.000 personas inscritas, que las cuales hemos insertado alrededor del 13 al 15% de la demanda, ahora hay que tener el cuenta que la capacidad operativa del programa de intermediación laboral desde del 2007 hasta ahora paso de tener 3 personas por cada coordinación regional a 1, entonteces se entiende que la capacidad operativa es mínima, entonces por conclusiones lógicas el programa es malo y no da abasto, pero no por la definición del programa sino por la capacidad operativa de los profesionales a cargo.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

Hoy en día con el cambio de la ley hay un área laboral, que es algo muy importante, en la ley 19.284, en su párrafo N° 4 de capacitación, dice muy poco en la ley actual en términos de capacitación laboral dice muy poco también, lo que es

importante en relación a un cambio cultural, es que se establece la prioridad de contratación de personas con discapacidad en los puestos de trabajo del Estado, cuando se encuentran en igualdad de merito, según yo ese es un cambio increíble, ahora todavía no está listo el decreto facultativo para las reparticiones del Estado, para que haya una preferencia al contratar a un profesional cuando este tiene discapacidad, se hizo un cambio importante en relación a los reglamentos de higiene y seguridad de las instituciones públicas, que incorpora hacer los ajustes necesarios en los sistemas de selección del Estado para todas las personas con discapacidad, eso es un cambio importante en relación a los cambios culturales.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

Le falta un dialogo entre el sistema de pensiones, el sistema de salud y el sistema laboral, que no existe hoy en día, la creación de centros especiales de empleo o enclaves laborales para personas con discapacidad sebera y crear una política pública que respalde la contratación de personas con discapacidad.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**



El sistema de pensiones, si la personas ve que pierde su pensión, que muchas veces es la única entrada segura de la persona obviamente no va a trabajar, la falta de capacitación en el uso de tecnologías asistidas, y el proceso de adaptación o rehabilitador más completo en función del área laboral.

**Jorge Carrasco, Secretario ejecutivo, Comisión Discapacidad, SOFOFA.**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

La considero como insuficiente por parte de los actores relacionados con el proceso de inserción por tres aspectos fundamentales, uno es que considero una inmadurez relacionada a la sociedad en relación a los demás países, no en el aspecto legislativo, sino en aspectos culturales y de sociabilización por parte de la sociedad civil y de cómo se trata a las personas con discapacidad, el segundo aspecto corresponde a una conceptualización del significado de discapacidad, las personas relacionan automáticamente a la discapacidad con enfermedad, y creen que por ser discapacitados van a ser menos responsables o tener más ausentismo en sus trabajos, siendo que eso no es así, por el contrario, las personas con discapacidad visual en específico tienen a suplir su falta de visión con aspecto que resalten su desarrollo laboral, poniéndose como auto exigencia el hacer un trabajo mejor que el resto, y el tercer aspecto es la educación, en el sentido del acceso que las personas con discapacidad deben desempeñar labores que estén

directamente relacionadas con sus capacidades, aptitudes y estudios, en la actualidad vemos que las personas con discapacidad visual han tenido buena llegada en el mercado del teletrabajo, no por una connotación peyorativa, si no por el asistencialismo que les hace, refiriéndose al buen trato y a la buena utilización del lenguaje, pero eso que quiere decir que todos los ciegos deben trabajar en eso, porque no es lo mismo que un egresado de enseñanza media a un abogado como ejecutivo de atención en un Call Center, esa comparación es ilógica, y carece de objetividad cuando hablamos de una real inserción laboral. Es por lo mismo que te menciono, que las personas con discapacidad tienen las mismas condiciones de insertarse al mercado laboral que una persona sin discapacidad, y si mantienen un buen desempeño laboral también pueden mantenerse sin ningún problema.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Evidentemente el tratamiento de las personas con discapacidad a lo largo de la historia ha cambiado para bien, por lo mismo ha nivel de gobierno se legisla sobre el tema, ahora es cierto que falta mucho trabajo por hacer, pero si comparamos los tratos a personas con discapacidad de la década del 60 con los de hoy en día,

se ve un real cambio en relación al trato que se les da y de cómo ha disminuido la discriminación, además hay que sumarle las políticas que favorecen la inserción.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

Si, siempre y cuando las organizaciones realicen una buena asociatividad en el marco de la integración, porque para nadie es fácil adaptarse a un entorno en el cual el ambiente sea hostil, es por eso que nosotros trabajamos desde la responsabilidad social y llevamos 19 años considerando que la real inserción de personas con discapacidad es cuando no hay un trato preferencial sino igualitario y de que las instalaciones, viéndolo como la infraestructura y las herramientas de trabajo, o mas simplemente como la tecnología es la adecuada para cada trabajador, ahora específicamente para las personas con discapacidad visual se les ha abierto un campo de posibilidades en relación al trabajo, gracias a la computación y a las aplicaciones que se han creado para ellos, y así mismo el internet.

**2.3. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

**2.4. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

Considero que la barrera más difícil que deben superar las personas con discapacidad es el mito en relación a su condición, ya que a ellos se les trata de forma distinta o como si estuvieran enfermos, cuando debiera ser un trato igualitario para que cada una de estas personas con discapacidad pueda expresar su verdadera personalidad y cualidades frente a la sociedad que conforma su entorno social.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Las mismas que una persona sin discapacidad, y no creo que pase por un tema de conductas sino por un tema de cómo plantearse ante la vida y ante la sociedad, y más específicamente ante un equipo de trabajo, las políticas internas deben ser transversales ante cualquier situación que se plantee dentro de la organización.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

La discriminación positiva es necesaria hasta cuando sea necesaria valga la redundancia porque es preciso generar las condiciones necesarias para que la personas con discapacidad puede insertarse al mundo del trabajo, sin embargo no se puede aplica para siempre ya que esto provoca un daño a la persona con discapacidad.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

Por supuesto que sí, ya que la inserción laboral de personas con discapacidad está ligada con la educación que la persona tenga, como te mencionaba anteriormente sería ilógico contratar a un profesional como operario, porque él no se preparo para eso, por lo mismo considero que dentro de la educación faltan políticas públicas que generen las instancias pragmáticas que permitan una inserción de acuerdo a las capacidades de cada personas sea con o sin discapacidad.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

Este tema pasa también por las tecnologías, ya que ellas facilitan mucho el acceso a todo, pero hay que enseñar a utilizarlos, ya que considero que no saco nada en rehabilitar o habilitar a una persona con discapacidad visual y prepararla para algo en que nunca se va a poder desempeñar, en ese sentido hay que ser realista y generar políticas en todos los sectores que permitan hacer una interconexión transversal en los procesos rehabilitadores y habilitadores, te doy como ejemplo una persona ciega adquirida, que se rehabilita y se capacita, pero no cuenta con la adecuada inserción laboral, para que lo rehabilite o lo capacite si nunca se va a

desempeñar en el área que se le enseñó, además la rehabilitación tiene que incorporar si o si un proceso de sanación personal y familiar.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

Es poco lo que el sector privado puede contribuir, pero en todo caso todos los sectores contribuyen poco en Chile, y pasa por un tema de políticas y conciencia social, ya que tanto el Estado, el sector privado y la sociedad civil necesitan de políticas que estén acorde con la realidad de este país, en Chile existen por lo menos 900.000 personas con discapacidad en edad de trabajar, pero no es posible insertarlos a todos, por su lado el sector privado tiene que conseguir su fin, las utilidades y muchos empresarios deben pensar que al contratar personas con discapacidad van a producir menos, por su lado el Estado no tiene ese fin, sin embargo los procesos de selección son muy engorrosos, lentos y llenos de calificaciones que miden la capacidad productiva y educacional, y la sociedad civil mantiene cuestiones de culturales dentro de su idiosincrasia que no permite flexibilizar la inserción laboral de persona con discapacidad, ahora nosotros como SOFOFA creemos que existen tres factores que son fundamentales en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, que hemos empezado a implementar desde este año, el primero es que la discapacidad es asunto de todos y no de algunos sectores en particular, con esto queremos darle la importancia

que merece en el momento que merece, el segundo, es que la discapacidad implica cooperación de todos los sectores, sobre todo del Estado, ya que este es el que debe generar procedimientos adecuados con las políticas públicas que permitan generar incentivos a la contratación de personas con discapacidad, y por último es que la discapacidad se debe abordar de forma escalonada, ya que como cifra existen más de 900.000 discapacitados en Chile en edad de trabajar, pero hay que crear un procedimiento que dé cabida a una real inserción ya que no se puede crear falsas expectativas y decirles que se generaran mil puestos de trabajo al año, ya que estaremos 900 años en el proceso.

- 5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**
- 5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Es darle la oportunidad financiera de poder invertir dentro de sus organizaciones, para que tengan un respaldo y proteger sus intereses versus sus miedos de contratar a personas con discapacidad.

- 6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**



**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Considero que a las organizaciones para discapacitados les falta apoyo por parte del Estado, para cumplir sus objetivos, además les falta liderazgo, ya que podrían tener mejores representantes en relación a su fin último, las políticas en relación a la capacidad de acción de estas organizaciones son cada vez mas nulas por lo que su representación en la sociedad civil se va perdiendo poco a poco, entonces se entra en un tema de desconfianza que parte por las mismas familias, además, estas organizaciones deben hacer un trabajo con las familias de las personas con discapacidad

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Considero que la gestión de las entidades públicas podría ser mejor en relación a los procedimientos y ejecución de las políticas públicas, ya que teniendo un servicio dedicado solo a la discapacidad, los niveles se mantienen aun muy altos, en relación a la inserción laboral, y los planes de acción que plantean son a muy largo plazo, la mayoría de las personas con discapacidad esperan resultados a corto plazo.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

No manejo mucho del tema, sin embargo no teóricamente no veo ninguna diferencia entre ambas, ahora bien, creo que la ley 19.284, tuvo buena aplicación aunque ya no tenía relación en el tiempo, ahora bien para hacer una evolución sobre la ley 20.422 es muy luego, espero que la ejecución sea beneficiosa para las personas con discapacidad.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

Creo en cuatro puntos específicos que podrían facilitar cuantiosamente la inserción, el primero es que se destine 1/5 del presupuesto del cense a programas de inserción laboral de trabajo protegido, segundo que SENADIS genere programas de capacitación permanentes y pertinentes para que las personas con discapacidad puedan aprender laboral en las que realmente se pueden desempeñar, tercero destinar municipal o regionalmente una cuota de patentes comerciales exclusivas para personas con discapacidad con el fin de crear una responsabilidad e independencia financiera a las personas con discapacidad, y un cuarto aspecto sería normar una cuota producto para las empresas productivas de

cualquier tamaño con el fin de favorecer la laboral de los talleres productivos de personas con discapacidad y disminuir los niveles de cesantía de las personas con discapacidad.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Primero que nada porque no existe un soporte financiero para personas con discapacidad y además los altos niveles de depresión por las pocas oportunidades de trabajo.

**Soledad Fernández, Presidenta Consejo Comunal de la Discapacidad de Ñuñoa,  
Jefa de Carrera de Terapia Ocupacional, Universidad Mayor, Integrante Comisión  
Discapacidad SOFOFA.**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad  
visual en Chile?**

Yo creo que hay que tener en claro que datos estadísticos, o casuística fide digna, no existe, lo más cercano son los datos que se obtuvieron a través de la ENDISC, como la encuesta que mide la situación, pero que es global y general y con algunos esfuerzos que hacen algunas organizaciones a la hora de hacer catastros, fuera de eso yo creo que no hay registros validos, entonces lo que uno responde es bastante perceptivo o muy personal, desde esta perspectiva yo diría que al igual que todo lo que es la inclusión laboral de las personas con discapacidad es mala, es mala respecto al trabajo de personas con discapacidad porque las personas que están en edad productiva tienen una brecha muy significativa en relación a las personas con y sin discapacidad, dentro de los distintos tipos de las personas con discapacidad, pese a todo quizás las personas ciegas o con discapacidad visual no son las más desventajadas, pienso que esa discapacidad no es tan deficitaria, porque una persona con discapacidad visual que se haya

capacitado tiene mayor oportunidad que otros para su incorporación al mundo del trabajo competitivo, formal o regular.

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Si la persona con discapacidad tiene las competencias y el cargo tiene el perfil indicado si, debiera tenerlo, y eso desde un optimo por su puesto, si la equiparación de oportunidades sobre la cual se basa cualquier modelo inclusivo esta dado claro que si, que significa eso, que si la persona tiene accesos (físicos y culturales), tiene la formación o las competencias para el cargo y el cargo es el indicado para sus competencias, no tendría porque no tener las mismas condiciones y capacidades, el tema es que todas esas variables se den.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Enormemente, independiente que pueda faltar un mundo, porque todavía falta mucho, yo creo que la evolución de cuando se empieza a abordar un poco más el tema de la discapacidad, que debe ser por fines de los 80 o principios de los 90, yo creo que es cuando toma fuerza el abordar el tema de forma pública, cuando se hace el primer encuentro de la discapacidad, ni siquiera fue de personas, a lo

que ha pasado hoy en día, el mundo es muy distinto, primero que nada porque hay una ley y una ley modificada, eso que haya pasado del 94 a la fecha, es mucho, segundo, que hay presupuesto y un servicio de la discapacidad, ahora eso desde el punto de vista de las cosas que han pasado, que afecte o no la actitud o la cultura de inclusión, puede faltar mucho, sin embargo es más evidente que el tema de la discapacidad esta puesto en la mayoría de los municipios, que antiguamente no estaba, y hoy en día es muy raro un municipio que no tenga algo del tema por decir lo menos, hoy en día yo creo que la discapacidad esta en campo de la responsabilidad empresarial, y eso significa que de alguna manera puede no ser un porcentaje muy elevado, pero sin duda es un tema que para los empresarios ya no es tan ajeno.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

No, yo creo que ningún sector competitivo de mercado normal todavía está preparado, para una inclusión efectiva de ningún tipo de discapacidad, y dentro de eso tampoco para las personas con discapacidad visual, obviamente puede que hoy es más fácil, puede que haya una mejor disposición, sensibilidad en algunos casos, pero pueden haber circunstancias que lo faciliten, pero no que estén preparados, ósea yo creo que en cualquier programa o proceso de inclusión que uno se plantee es fundamental formar, orientar, instruir a jefaturas, compañeros de

trabajo y sindicatos, para saber con quién se va a trabajar, porque no se está preparado para eso.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Primero que nada tiene que enfrentar la credibilidad organizacional, y la confianza del entorno de su competencia, yo creo que para una persona con discapacidad la primera duda es si va a ser capaz, y en una persona con discapacidad visual obviamente mucho mas es el sentido de que uno parte del supuesto de que la persona se va a ver limitado o restringido para hacer algunas cosas y por lo tanto, quien lo va a ayudar a trabajar con un computador o con un programa adaptado, yo creo que hay un tema de confianza en sus aptitudes, que son la gran barrera y la dificultad, y bueno las cosas como mas especificas, como poder enfrentar de verdad, el que tenga las competencias para la autonomía personal.

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

Claramente han ayudado y mucho, es sabido que tener tecnologías en todo orden de cosas es un facilitador y como tan eso ayuda a que las cosas nos resulten bien y mejor, entonces a mi me parece que claramente la incorporación de la tecnología en la discapacidad es un facilitador y concretamente en las personas

con discapacidad visual sobre todo si vemos el uso del *Jaws* o de los otros sistemas más modernos para el uso de la computación o la impresión en *braille*, yo creo que es un muy facilitador en absoluto.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Yo creo que debe ser una personas debidamente habilitada para el mundo del trabajo y eso significa que tenga las mismas competencias que nos deben exigir a todos, es decir capacidad de adaptación, iniciativa, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de ser parte de líneas de trabajo, capacidad para aceptar el rol de subordinado o el rol de supervisor, por lo tanto yo creo que las mismas competencias, pero claramente algunas de ellas algo mas exacerbadas, mas afianzadas, y eso tiene que ver con que la persona, tiene que ser tremendamente equilibrada para funcionar bien en los equipos, para poder soportar bien la frustración, para poder llegar bien los procesos de vinculación con los otros, la exigencia que el medio les pone a ellos es mayor.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

Se supone que toda discriminación positiva, es positiva porque es para bien y por lo tanto debiera favorecer de manera positiva lo que uno quiere lograr, en vez de hacerlo a través de la exigencia o la obligación, por lo tanto debiera afectar bien, si



uno lo piensa la discriminación positiva puede tener un efecto más rápido en los grupos y estos lograr de mejor forma sus metas, yo creo que la discriminación positiva se hace necesaria para lograr una gran cobertura, pero no un cambio cultural, esta debiera aplicarse sobre la base del derecho a la igualdad y de equiparación de oportunidades.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

La lógica diría que toda formación laboral o capacitación debiera responder a las demandas de un mercado, eso pasa, cualquier formación de los institutos técnicos o de las escuelas técnicas o los mismos colegios, cualquiera de esos hace que a veces se capacite a la persona para algún oficio, eso mismo puede pasar en un proceso formativo, y eso es fundamental para incorporarse al mundo del trabajo.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

De todas formas, lo grandes fracasos en los procesos de inclusión vienen de la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad, las personas pueden haber vivido largos procesos de educación especial, o pueden haber vivido grandes procesos habilitadores pero no para el trabajo, y por lo tanto cuando llegue el momento entre la escuela y el trabajo se encontraran con

brechas muy grandes, y para eso requerirán de procesos de adaptabilidad en tecnología, ambientación, aprendizaje, etc. El proceso de habilitación para el mundo del trabajo es fundamental porque las competencias que da son otras, no son las escolares o las formativas, a las personas que se le ha hecho un proceso formativo en una escuela regular no tendrán los problemas para adaptarse que tiene una persona con discapacidad que viene de un ambiente protegido.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

Debiera contribuir ofreciendo los puestos de trabajo, es el empresario el que gestiona la demanda de puestos de trabajo del mercado laboral, por lo tanto el sector empresarial tiene el rol más fundamental, tanto empresarial público como privado, y tiene que dar empleo, esa es su misión, pero obviamente entendiendo que el empresario privado no tiene ninguna obligación de cumplir con eso como una misión porque él lo que hace es producir riqueza y no beneficencia.

**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Específicamente para los aspectos de la discapacidad no, porque la lógica de ellos es la producción y la generación de la riqueza, por lo tanto desde esa perspectiva, si yo hago una empresa productiva y rentable, no voy generar un proyecto de

inserción laboral a no ser que mi misión como empresa lo incluya, pero esos casos son muy aislados.

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Ojala la hubiésemos descubierto, yo creo que es muy complejo, yo no creo en la obligatoriedad, creo que la cuota no sirve de nada, a lo mas lo cumple por obligación, no lo va a entender, y lo va a evadir, hay que ser muy cuidadoso en como conquistar al empresario en relación a los incentivos para la contratación, hasta el momento solo tenemos un discurso que es la responsabilidad social empresarial, y este modelo que también es márketing se ve muy caritativo, pero no ha logrado causar el impacto suficiente como para que el gran empresariado se acople y de trabajo a las personas con discapacidad en general, yo creo que lo mas fácil es ir por el lado de los tributos, pero para eso hay que meterle la mano al bolsillo a hacienda y eso si que es difícil, pero esa herramienta creo yo que es la mejor forma de incentivar la contratación de personas con discapacidad.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

Yo soy un poco critica, lo que hemos avanzado en Chile es mucho en relación a la organizaciones de y para es enorme, ósea de las 15 que habían hace 30 años a

tras a las 900 aproximadas que hay hoy en día, el crecimiento es tremendo, y por lo tanto eso es bueno, ahora mi gran duda es como lo hacen, sin embargo yo creo que falta mucho, porque las instituciones para la discapacidad tienden a tener un modelo muy medico en el marco de lo asistencia, en donde al sujeto no se le habilita para el mundo del trabajo y por lo tanto no adquiere las competencias para poderse integrar, y lo mismo ocurre en el mundo educacional, ahora bien, el mundo de la discapacidad ha crecido mucho, en asociaciones en movimientos, son más visibles, tienen mejores lideres o mas lideres que antes, pero yo creo que estas instituciones no tienen un desarrollo calificativo y debe ser por un tema de recursos.

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Yo creo que es fundamental la familia, en pocas palabras es la red primaria la que permite que la persona con discapacidad haga el proceso inclusivo, porque específicamente para la discapacidad visual de ellos depende la habilitación, por lo tanto hay esta el pilar fundamental, las familias se movilizan bien, y desde el punto de vista más social yo creo que falta hartoo.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Lo que hemos avanzado como país es mucho, la política pública desde que se promulgo la ley en el 94 hasta el gobierno de Bachelet ha sido genial, el haber puesto una discusión y modificar ley es harto, pero yo creo que el tema laboral no puede seguir en el mismo carril que la educación o que la salud, y mientras alguien no lo saquen de ahí no va a tener fuerza, porque los educadores pelean por la educación y los médicos por la salud, pero quien lo hace por el trabajo y por el trabajo para personas con discapacidad, pienso que eso le ha faltado a la política pública un salto enorme en donde ubicar el tema laboral, para que se tengan los recursos y el dialogo correspondiente.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

Todavía no hay ningún impacto de la nueva ley, en relación a la primera ley hubo un impacto en la visibilidad de las personas con discapacidad, aparece el tema de las ayudas técnicas y aparecen proyectos, yo diría que los primeros 10 años esta ley hizo visible el tema de la discapacidad y ese es su gran merito y le dio recursos a la discapacidad, en lo laboral concretamente logro emplear a personas con discapacidad aun que en una baja medida pero algo hizo, no tengo tan claro cuántas cosas nuevas trae la nueva ley en el ámbito laboral, pero claramente es

un salto no menor, porque viene el tema de las cuotas, viene el tema de impulsar la contratación en el sector público, vienen temas de seguimientos, esos son avances importantes pero que todavía no se ven.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

Lo que creo, es que el acceso a la educación es primordial, porque si hablamos de trabajo, la mayoría de las veces vamos a hablar de trabajo incluido por lo tanto un proceso inclusivo es fundamental para llegar al éxito inclusivo, por lo tanto debiera dar un mayor acceso a la formación escolar, técnica, profesional y laboral, ese el piso para acceder al mundo del trabajo competitivo o empleo regular, y además la ley debiera dar mayores accesos a las ayudas técnicas.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Sin duda que el fracaso es un elemento primordial para que la persona no trabaje, porque para nadie es agradable fracasar en los trabajos, las barreras arquitectónicas, porque la autonomía es indispensable cuando una personas con discapacidad busca trabajo, y por último las competencias, cualquier persona que

se quiera incorporar al mundo del trabajo debe contar con las competencias necesarias para desarrollar un cargo laboral.

**Miguel Morales, Presidente de la Corporación Arma Mater.**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Discreta y muy por bajo de lo que este país puede hacer, no por las condiciones, ni los puestos de trabajo sino por cómo se aborda el tema y de las herramientas se le entrega al ciego para encontrar trabajo.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Ha evolucionado mucho en la forma teórica, pero no es la realidad que viven las personas ciegas, sin embargo se ha producido un aumento, pero sigue siendo discreto.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**



**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

No, son muy rígidas. Creo que las personas con discapacidad se pueden adaptar a todas las cosas, pero si los parámetros son muy rígidos puede haber una demora en la adaptación, lo mismo pasa con los accesos, ya que la barrera mas difícil que tienen las personas ciegas es la educación escolar (básica, media), siendo que considero a la educación inclusiva como un modelo bastante bueno pero, creo que debe ser mejorado, en relación a los elementos, y en ese sentido mi crítica al tema ya que tanto la educación como las tecnologías se manejan dentro de los mismos parámetros, por que las nuevas tecnologías facilitan todas las cosas para las personas con discapacidad, el acceso a la cultura, la entretención, la información, resuelve todo, pero no todos tiene acceso, y no todos están preparados para recibir esa información, porque culturalmente o educacionalmente, hay una cantidad muy baja de personas ciega que termina su enseñanza media y muchos de ellos la termina con exámenes libres.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Ahí hay un problema de la rehabilitación, las personas ciegas no tienen un programa de rehabilitación, no se hace, porque le llaman rehabilitación a la movilidad, entendiéndolo como el desplazamiento con el bastón y además del braille, y esto no tiene nada que ver con aceptar la discapacidad o de vivir la discapacidad y de lo que significa ser ciego Entonces hay programas que se hacen llamar de rehabilitación pero no son rehabilitadores.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

Creo que la discriminación positiva, no debe prolongarse en el tiempo, debe estar al principio para que la persona con discapacidad pueda familiarizarse con el entorno, darse una vuelta más para que pueda aprender el trabajo, pero después de eso si se mantiene la discriminación positiva, se puede crear un clima laboral hostil para la persona con discapacidad y eso puede ser negativo.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

No, porque no se amplía mucho el tema laboral para la persona con discapacidad visual, en este momento uno lo mira y dice aquí hay dos opciones para trabajar para una persona ciega, se dedica a hacer masajes o aprender computación, entremedio no hay más cosas, nadie se dedica a otras cosas y habiendo un abanico de cosas que se pueden hacer, hay ciegos que han buscado trabajos por

ellos mismos, y trabajan en empresas haciendo cosas que son distintas a las que se les enseñan y resultan buenos trabajadores, hay ciegos que separan fruta de exportación como operarios, y pueden ser extraordinarios.

Ahora en el SENADIS no hay personas con discapacidad trabajando, siendo que las asistentes sociales siendo personas con discapacidad podrían estar o los mismos abogados, a eso voy, ósea se habla del tema de la inserción laboral y no se buscan todas las posibilidades, no se dan las oportunidades, incluso es más, hubo un tiempo que en el SENADIS se privilegio solo la discapacidad física, siendo que tiene un edificio que no tiene ninguna accesibilidad para personas con discapacidad física, en ese mismo servicio trabajaron dos personas con discapacidad física, incluso el secretario ejecutivo de FONADIS fue una persona con discapacidad, y fueron ellos los que generaron las condiciones para que no trabajaran personas con discapacidad dentro del servicio y los echaron a los dos y esas son las cosas que nunca entendí.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

No lo permito, porque visto desde el ámbito personal la persona ciega desconoce las posibilidades que trabajo que podría tener, tiene la disposición y las ganas de trabajar en lo que le ofrezcan, pero no se le da la oportunidad.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

Creo que el sector empresarial todavía está muy lejos del tema de la inserción laboral, yo participo de un comité laboral por la discapacidad de la SOFOFA, este comité se reúne una vez al mes y discuten el tema laboral, yo participo hay desde hace una año, yo pedí participar pensando que podían haber posibilidades para las personas con discapacidad, pero este comité laboral no tiene ninguna posibilidad para plantearle a los empresarios socios de la SOFOFA el tema de la inserción laboral, porque no son escuchados o tomados en cuenta en el tema laboral, los empresarios que participan no dan cabida a que se hable de este tema, entonces me pregunto yo para que crearon un comité laboral si no tiene ninguna capacidad de acción, ahora yo en lo personas hace un buen tipo que ya no voy a las reuniones por qué no veo que haya ningún resultado, considero que al ir pierdo el tiempo.

**5.1. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Se habla muchas veces de que tienen que haber campañas para sensibilizar pero se gastan recursos y estas cosas no tienen ningún efecto, yo creo que hay dos cosas que se pueden hacer, primero agrupas a los empresarios que si le han

dados oportunidades a personas con discapacidad, que no son tantos, y en base a ellos mostrar testimonios o experiencias, pero no una cosas que favorezca a un sector, sino que una cosas que se vea para mostrar los resultados reales, y segundo, personas con discapacidad desde su punto de vista y de su empleo, y muestren que han hecho para estar ahí y que muestren cómo funciona el entorno y todo lo que han tenido que vencer.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

Creo que al igual que los partidos políticos nacen para ayudar, para hacer algo por la gente, pero caen en un vicio, que es el tema de la subsistencia, entonces para subsistir buscan recursos, entonces los recursos están más destinados a la subsistencia a su labor en sí, el Estado debiera ayudar en relación a los hechos concretos y fiscalizar en plazos realistas.

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Es un poco de lo mismo, pero también tiene que ver con la rehabilitación misma, porque si no se hace una rehabilitación a la persona con discapacidad visual, no se hace un trabajo tampoco con la familia, entonces se genera hay mucha sobreprotección y a veces discriminación de la misma familia.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

No conozco mucho el tema, pero creo que se ha trabajado poco, y creo que ese es un papel que el organismo público que es el SENADIS, que ellos tienen como visión de la discapacidad no lo trabajan, no lo hacen y se preocupan de otras cosas, solo se han hecho chispazos y en relación a las dos leyes implementadas en relación a la discapacidad, no nos ha generado ningún efecto, incluso hemos tenido efectos negativos en el sentido de la igual que se plantea porque el tema productivo por ejemplo la ley dice que todo trabajador debe ganar un sueldo, entonces el empresario está obligado a contratar al trabajador por un sueldo mensual y eso le cierra las puertas a las personas con discapacidad, por que las personas con discapacidad mental pueden alcanzar un ritmo de trabajo en la parte productiva bajo la media normal, y solo en algunos momentos van a llegar a la media normal, pero por lo generar solo llagan a un 30% o 40% en la producción, entonces el empresario a esa persona no la va a contratar, entonces hay nosotros como institución planteamos un tema distinto, en el que debe hacer un sistema en

el que las personas con discapacidad debe ganar en relación a su capacidad de producción, aunque la ley no lo permite por que se rompe la igualdad, siendo que las personas con discapacidad pide trabajo, porque no sacamos nada como país si tenemos 500.000 discapacitados cesantes con una ley de igualdad.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

No es un tema de de cultura sino de acciones concretas, por ejemplo si cada empresa productiva en Chile destinara un 2% de los servicios de producción que ellos contratan, a talleres donde trabajan personas con discapacidad, podríamos tener trabajando a corto plazo un número importante de personas con discapacidad, el favorecer talleres de producción solucionaría en gran medida la cesantía de personas con discapacidad que ni siquiera está en la estadística del INE en relación al promedio del trabajo.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Primero es un tema de oportunidades y según por un tema de protección de las mismas familias, y en relación a los beneficios monetarios pienso que estos deben

ser permanentes en el tiempo, ya que las personas con discapacidad van a estar limitadas a trabajar en algo que monetariamente no los va a dejar crecer laboralmente y la discapacidad es para siempre y en algunos casos progresiva, al final debe ser un costo que el Estado debe asumir para siempre y no por momentos determinados y por lo general a la persona con discapacidad no se le dan cargos de mayor responsabilidad y estará limitado a recibir un sueldo x de por vida, entonces llego a la pregunta de que si el Estado es discriminador en ese sentido, ese mecanismo que incluso las dos leyes lo contemplan casi de la misma forma, y esta ley en particular el Estado consigue que la persona pierda su beneficio y es un riesgo que las personas con discapacidad no quieren correr, en el SENADIS tiene una oficina de inserción laboral con más de 10.000 personas inscritas y cuando tiene la posibilidad de colocarlas en un puesto de trabajo los llaman y les dicen “están dispuestos a perder su pensión ” y las personas obviamente dicen que no, estos tipos de beneficios debieran ser permanentes.



**Marcela Abbott, Presidenta de la Asociación de Ciegos de Chile (ACICH).**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

Todavía muy débil, la verdad es que cuando hablamos de inclusión o inserción laboral debiera ser en todo ámbito, y si bien es cierto, existe un programa de inserción laboral, que es AGORA Chile, sin embargo el enfoque que ellos le dan para el tema laboral es solo como operador telefónico, no obstante hay otras personas que son profesionales, que se han tenido que dedicar al mundo de la telefonía o que no se han podido insertar al mundo del trabajo.

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Las condiciones son las mismas que debe tener cualquier persona, ser responsable, tener la capacitación previa y en cuanto al entorno, es tener la adaptación del equipo, si es como operador telefónico y si es como profesional, de acuerdo a sus necesidades, yo por ejemplo trabajo en un colegio como profesora y la única adaptación es que tengo que trabajar con un auxiliar paraprofesora en la parte administrativa, pero nada más.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Si ha evolucionado, porque de un tiempo a esta parte se ha quitado de la sociedad la imagen del cieguito mendigo que había en la década el 40 o 60, y de ahí ha sido harta la gente que se ha puesto a trabajar, dependiente o independiente, y en relación a la sociedad la gente ve a los ciegos de una forma distinta.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

Si lo permite, pero es como te decía, depende de la persona que se adecue al entorno del trabajo.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Yo creo que lo más difícil para insertarse en el ámbito del trabajo son las competencias, que las personas que busquen un trabajo dependiente sepan que hay que cumplir normas, y a veces eso cuesta un poco.

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

Las nuevas tecnologías han tenido un impacto muy positivo, de hecho el trabajar como operador telefónico con un lector de pantalla, favorece al desempeño de algunos trabajos.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Las conductas que debe presentar cualquier persona que busque trabajo, tener tolerancia a la frustración, responsabilidad, capacitación previa, etc. Pero básicamente presentar las ganas de trabajar.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

De cierto modo sí, porque a veces eso lleva a producir ciertos conflictos en el entorno laboral o por ejemplo en un call center se tiene a comparar entre un operador y otro, más si es que hay más de una personas con discapacidad.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

No, la formación en si es la misma, y cuando se trata de la educación la ley en ninguna parte habla de una educación vocacional y eso te limita tanto para la elección de una carrera profesional como para la elección de un trabajo, no existe una capacitación idónea para la elección del futuro laboral tanto de la personas con discapacidad o sin discapacidad.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

Si, yo creo que si a ti te capacitan para algo, sobre todo de trabajo, no es la empresa o la sociedad la que se tiene que adaptar a ti, es uno quien se tiene que adaptar al clima laboral, y eso a veces no se da, a veces no se dan las conductas previas, eso se da porque desde el colegio ya hay una discriminación, ósea te evalúan distinto, ya a veces no se preocupan se la rehabilitación social, solo se preocupan de que aprenda las cosas básicas, leer y escribir, y esas cosas que no les enseñan son herramientas importantes.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

El sector empresarial está contribuyendo positivamente, ya que se determina la capacitación referente al campo ocupacional desde la demanda de mercado, pero si hablamos desde la lógica del call center hay que tomar en cuenta que la movilidad o permanencia laboral no supera los 6 meses.

**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No, porque la mayoría del empresariado contrata personas con discapacidad, por la devolución del 2% del subsidio que se entrega, pero hay que desarrollar y demostrar cualidades, y si no se tiene no se capacita, ni las herramientas.

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Yo creo que hay que generar una publicidad que concientice al empresariado en general, en que la discapacidad en general no es una limitante para realizar algún trabajo, porque mientras no haya esa cultura hay que buscar en otras áreas.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

Hay ahí dos puntos de encuentro, las organizaciones para ciegos, que no sé hasta donde trabajan en el área de la inserción laboral, pero si se que tiene mayores recursos, porque son dirigidas por personas con visión y generalmente se manejan dentro del mundo de las donaciones, entonces eso te permite entregar mayor ayuda y comodidades, pero por lo que yo he visto el ciego se convierte en una maquina por que la organizaciones le dan todo, en cambio en las organizaciones de ciegos como esta, que son dirigidas por ciegos, es más complicado porque hay que buscar a pulso todas las herramientas posibles para gestionar la inserción laboral de las personas que la requieran.

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Eso es relativo, yo diría que lo que más se ve, es que la familia juega un rol importante de 100% de apoyo para la persona con discapacidad, hace años atrás en la escuela para ciegos Santa Lucia, las familias dejaban a sus niños desde pequeños hasta que luego pasaban a un hogar, entonces eso dificulta el desarrollo y la convivencia con los demás, y eso también te limita a desarrollar ciertas características demandadas por el mundo laboral.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Mala, porque hay demasiada burocracia, por ejemplo yo siendo profesional, me inscribí en la oficina de inserción laboral de SENADIS, y me han llamado solamente una vez para hacer aseo en un *Mc Donalds*, siendo que tengo un título de profesora de Castellano y Filosofía, entonces uno se da cuenta de que los trabajos que ellos pueden ofrecer no guardan relación con la discapacidad y título que un tenga.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

Ambas leyes aseguran educación, y en conjunto con otras leyes también aseguran la Pensión Básica Solidaria, pero ninguna ley asegura trabajo para personas sin discapacidad y menos para personas con discapacidad, y con todo eso las llaman leyes de inclusión social, de hecho la nueva ley de inclusión social la 20.422 lo único que muestras como inclusión laboral es cierta apertura a las ferias libres como trabajo.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

El Estado debería legislar por sobre todo, en que las entidades públicas tuviesen una cantidad de cupos para personas con discapacidad en general, y que las normativas sean más efectivas y rigurosas al momento de sancionar.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Yo creo que el elemento básico es la discriminación, uno se aburre de estar golpeando puertas y que no den ninguna solución clara.



**Miguel Ulloa, Coordinador Ejecutivo Proyecto AGORA Chile.**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

Considero que las condiciones planteadas por el mercado actual, la total ignorancia respecto a las potencialidades de las personas con discapacidad visual tienen en el ámbito laboral, el desconocimiento que existe de pronto en gerentes de recursos humanos, gerentes de producción, hace que se torne un tanto difícil la inserción laboral de personas con discapacidad visual en nuestro país, no obstante que hemos ido abriendo bastante espacio desde 10 años hasta la fecha, considerando el efecto que en Chile no existen normativas, leyes o legislación que apoye la contratación de personas con discapacidad, que subvencionen la contratación de personas con discapacidad visual o que en definitiva realice reducciones tributarias o de impuestos a los empresarios que se han atrevido a entregar un espacio para las personas con discapacidad visual en el mercado del trabajo.

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Considero que así como nosotros solicitamos igualdad de oportunidades en muchos ámbitos como la educación, la cultura, también el empleo no tiene que estar lejano a ello por tanto las personas con discapacidad visual o con cualquier discapacidad, deben educarse, deben capacitarse, deben formarse, deben rehabilitarse profesionalmente para después lograr su inclusión laboral, mediante habilidades y destrezas que sean coherentes con lo que el mercado hoy en día plantea en términos de exigencia de producción, en términos de compromisos con las empresas tanto privadas como públicas y en términos de responsabilidad, frente al hecho de obtener un empleo y sostenerlo en el tiempo.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Bueno del punto de vista histórico no solamente Chile se ha tenido una mirada bastante conmisericordiosa del mundo de la discapacidad visual y del mundo de la discapacidad en general y creo que se han ido ganando espacios, porque hay normas internacionales que Chile ha suscrito, a saber por ejemplo la convención internacional por los derechos humanos de las personas con discapacidad, que fue suscrito por nuestro país, y eso nos permite saber que esa mirada conmisericordiosa, esa mirada paternalista, esa mirada que en definitiva vuelca todo el interés del sujeto y de la sociedad en una persona que no es capaz de, ha ido cambiando en

términos de que hemos ido ocupando espacios en universidades o institutos profesionales, ha ido cambiando cuando existen organismos públicos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) la Fundación ONCE para América Latina, como la Unión Latinoamericana de Ciegos, que han financiado, han colaborado de alguna manera para ir capacitando a las personas con discapacidad visual o discapacidad en general como un ente que puede o un colectivo, que puede también colaborar con los niveles de producción y desarrollo de una sociedad como la nuestra.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

Yo creo que pasa por un tema conocimiento, cuando el interno de la empresa no tiene el conocimiento necesario, cuando los mandos medios no saben cuáles son todas las destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad, evidentemente que no va a permitir el espacio de inclusión necesaria porque de pronto se puede hacer mucho mito de todo esto, no hay un conocimiento, no hay un ponerse en el lugar de esa persona con discapacidad visual, para comprender para entender cuál es el verdadero *hándicap* que hay hoy en día, con la tecnología, sea ha terminado, porque se ha terminado con esa brecha que existían en la separación del acceso al empleo y a la educación por parte de la persona ciega, porque estamos copando los espacios de la inserción porque tenemos la

ayuda de la tecnología necesaria para poder llegar a ese tipo de áreas o ámbitos laborales o educativos.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Yo creo que la barrera mas difícil para enfrentarse al mercado laboral o para incluirse en definitiva en la sociedad es el constatar que nuestra sociedad es una muy castradora y diría yo, una sociedad muy discriminadora, que separa y que aparta al que encuentra distinto, que aparta al que es diferente, que no tiene una mirada integradora, que no establece el foco en las habilidades de las personas, sino que, en lo que no puede hacer, entonces, en ese contexto es la sociedad en su conjunto en el fondo la que tiene que ir cambiando poco a poco esa mirada que permita incluir a las personas con discapacidad como sujeto que pleno derecho y como sujeto que también tiene obligaciones.

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

Las nuevas tecnologías han tenido una importante participación en el proceso de cambio, de mirada que tiene que tener las sociedad respecto de los discapacitados, porque estas nuevas tecnologías como te decía anteriormente han

ido acercando a las personas con discapacidad visual, por lo menos a la educación de manera muy equitativa de mucha igualdad de condiciones frente a los demás estudiantes, recuerdo que cuando yo estudiaba derecho, estudiaba con casete, entonces yo tenía que ir a la clase, grabar la clase, y esperar que el profesor no caminara mucho por toda la sala por que el audio se perdía, entonces ahora hay grabadoras que son digitales que duran 8, 10, 36 hora grabando, y yo andaba con un maletín lleno de casete por que duraban 60 minutos nada mas, podía grabar solo cuando el profesor estaba cerca, habían profesores que se molestaban si los grababa, y después a la hora de dar las pruebas, tenía que darlas tocas de carácter oral y cuando al profesor se le ocurría, me tomaban pruebas y exámenes de derecho en un pasillo de la universidad o en el casino, o en el patio de la universidad, o en la oficina del abogado que me había clases, donde no existían las mismas condiciones de concentración que mis demás compañeros, entonces la tecnología de hoy me permite llevar mi laptop a clases y hacer la prueba en el mismo momento que los demás, entonces la tecnología ha ayudado mucho, ha colaborado mucho en establecer un nivel de igualdad, en cuando al acceso de la educación y por supuesto que al empleo a través de los vervalizadores de la información que leen las pantallas de los computadores, que permiten entregar toda la información que contiene este computador y que las personas con discapacidad puedan trabajar.

### **3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Tener una alta tolerancia a la frustración, porque tiene que entender que el resto de la humanidad o de la sociedad no se va a adaptar a él, es él quien tiene que adaptarse, o tiene que haber una mixtura entre él y lo que la sociedad pueda poco a poco ir logrando como proceso integrador, segundo tiene que tener una templanza y una actitud, siempre de ir hacia adelante, de esforzarse, tercero tiene que tener conciencia de que en esta sociedad en que estamos, se hace tan difícil encontrar un empleo el tiene que tener más cuidado en cuidarlo, en sostenerlo en protegerlo, porque no va a ser fácil que nuevamente salga a la calle con su currículo y que le van a dar empleo, por eso que existen estos programas de intermediación laboral, donde a nosotros se nos paga para poder evaluar a las personas, inscribir al sujeto, encontrar sus potencialidades, capacitarle, formarle y después integrarle al empleo.

#### **3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

No, yo creo que no, yo creo que la discriminación positiva no deja de ser una discriminación en primer término, yo creo que a las personas hay que tratarlas, en un tono y con un enfoque de igualdad, igualitario, ni aprovecharse del tipo ciego porque es bueno para trabajar y se concentra más que el resto y tampoco que el

tipo ciego se aproxime de que es simpático y entretenido, los demás el hagan el trabajo, entonces a mi juicio no se puede discriminar ni negativa y positivamente, la discriminación es discriminación por donde se le vea.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

Bueno, creo que los modelos y las mallas curriculares de las escuelas donde las personas ciegas están desarrollando su formación básica y media, tiene que ser revisada en términos de que los niveles de exigencia que ellos deben tener, deben ser igualitarios o iguales al resto, muchas veces se incurre en el error con el fin de proteger a las personas con discapacidad, que se les regalan notas, entonces el profesor lo que está haciendo es sacarse de encima presunto problema que significa adaptarle las pruebas a las personas con discapacidad visual, enseñarse la geometría de una manera distinta por que hay que hacerlo a través del tacto, la física se torna más difícil, porque hay que explicarle algo que nunca ha visto, la química también, etc. Entonces en ese contexto los profesores para sacarse el problema de encima prefieren obviar ese tipo de conocimientos, entonces cuando el mercado laboral te demanda ese tipo de conocimientos, tú no los tienes, entonces las personas con discapacidad visual llegan con una condición desmejorada a competir en un mundo, que visto desde el punto de vista de la empresa es altamente competitivo, entonces por ello tenemos que mejorar desde

la base la educación de personas con discapacidad, a objeto de que pueden tener también un nivel competitivo cuando llegan al mundo del empleo.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

Es clave, la educación, la habilitación o rehabilitación que llamas tu, tanto en su autonomía, vale decir que se valga por sí mismo, como la rehabilitación profesional, son elementos donde se sostiene la posibilidad real que una personas se integre a la sociedad a través de un empleo, porque aquel que no está educado, que no está rehabilitado difícilmente va a poder ingresar al mundo del trabajo, yo no puedo mandar a trabajar a un personas con discapacidad visual que no se ha adaptado a su calidad de persona con, esos aspectos deben estar afinados al momentos de incorporar a alguien al mundo del empleo.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

En Chile yo diría que hay que tener una actitud bastante objetiva y reconocer que el mundo de la empresa privada ha tenido una actitud mucho más receptiva que el mundo de los organismos públicos, que los ministerios, hoy en día el 90% de las personas que hemos colocado en este proyecto que son más de 650, están colocadas en empresas privadas.



**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Yo siento que sí, yo creo que mientras se pueda hacer una buena difusión de que las personas con discapacidad no son distintas al resto cuando se trata del mundo del empleo, la empresa va rápidamente a interesarse en tener personas con discapacidad, porque van tener un *plus* diferente para el resto de los trabajadores, los cuales pueden ser:

- a) Son personas más comprometidas con su propio empleo.
- b) Como saben que no van a tener muchas oportunidades de empleo lo cuidan mucho más que el resto.
- c) Resultan ser un ejemplo positivo para el resto de los trabajadores que no tienen discapacidad.
- d) Se produce una mejora en el ambiente, en la interrelación laboral con el resto de los trabajadores.
- e) En definitiva esos empresarios o ese gerente de recursos humanos comprende claramente que está entregando una oportunidad y que hay un sujeto que se la va a jugar por aprovechar esa oportunidad cuando el proceso ha sido sano, cuando ha sido exitoso, cuando se ha hecho

un buen proceso educativo, un buen proceso de rehabilitación, y un buen proceso de inserción laboral.

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Que entreguen oportunidades, que entreguen las posibilidades de probar por lo menos que las personas pueden ser igual que el resto, o mejor que el resto o peor que el resto, ósea ver a otro igual que el resto, tener una conducta integradora por parte de las empresas, tener una conducta inclusiva por parte de los empresarios, tener una conducta de respeto, por las potenciabilidades o destrezas de las personas, y eso que lo tiene con personas que no conocen, porque cuando un empresario abre un concurso para contratar un abogado y salen diez abogados y ninguno de ellos tiene discapacidad, los empresarios no saben que tal van a ser esos trabajadores, eso es lo que necesitamos que haya un mismo enfoque nada mas, pero eso no se está dando porque somos un país con una cultura demasiado chata, y para disminuir los niveles de discriminación hay que crear conciencia en el proceso de desarrollo de una sociedad, habla de altos niveles de cultura, si tenemos un buen nivel de cultura como sociedad, vamos a ir eliminando casi naturalmente las barreras de discriminación, pero para eso se requiere mucho

tiempo, mucha cultura, mucha educación, para poder lograr este proceso de inclusión.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

Es bastante precaria la forma en la que se organizan, soy bastante crítico de ese tipo de organizaciones, porque creo que han carecido de una cuestión que es fundamental a la hora de dirigir estas instituciones, que es la generosidad para poder darse por el otro o por los otros, cuando uno elige ser dirigente, el tema es que uno debe entregar tiempo, ideas, ser creativo, tiene que entregar parte de uno para poder beneficiar al todo, es un compromiso social, entonces después no pueden estar llorando y decir que no les pagan, cuando uno quiere ser dirigente es porque uno quiere mejorar el estatus de vida de las personas a las cuales representas, creo que eso no ha estado presente en nuestro país, y eso lamentablemente, ha demorado el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad, ha establecido casi una situación de estancamiento, porque todavía caminas por la calle y ves a personas ciegas vendiendo, mendigando, cantando, todo desde la informalidad y precariedad, y eso es porque los colectivos que se asocian, no han sido capaces de mostrarle a las autoridades que deben legislar, considerar e incluir a las personas con discapacidad en esta sociedad.

### **6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Las familias y amigos de pronto tienen una tendencia en muchos casos a sobreproteger, lo cual es una actitud bastante castradora anula las potencialidades de la gente, la persona poco a poco se va acostumbrando a esta forma de sobreprotección, y cuando tiene 20 o 25 años es una persona bastante inútil, cuesta mucho que los padres con un afecto mal entendido a mi juicio dejen que sus hijos puedan volar solos, sobre todo las niñas con discapacidad visual, entonces la familia tiene un rol importante pero tiene que tener una actitud también inteligente, para lograr que sus hijos sean bien formados, que se puedan desarrollar como personas, que puedan superar situaciones y que puedan salir adelante, pero si ellos los van a estar cuidando hasta los 30 años, que va a pasar cuando estas personas fallezcan, estos individuos van a quedar como inútiles, entonces hay que procurar y hacer un trabajo con las familias desde que los niños con discapacidad son pequeños y van a las escuelas, para que estas familias apoyen, pero no sobreprotejan, colabore pero que no haga el trabajo, ayude pero que no entregue la situación a estas personas con discapacidad que le permita sentirse como un inútil.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Yo creo que soy bastante crítico, porque las autoridades no entienden el sentido y alcance que tiene la inclusión de las personas, creo que muchas veces se toma como una bandera de lucha, pero más bien demagógica y de dilución rápida o mediática y que no importa finalmente el objetivo final, que el fin justifica los medios, pero para su propio beneficio, como figura política, o como figura que tiene autoridad dentro del Estado o dentro de la administración, entonces no se interiorizan, no estudian los temas, no conocen las realidades de las personas con discapacidad, no entienden cuáles son sus potencialidades y evidentemente no van a trabajar considerando legislaciones que sean modernas y que les permita esta integración que tanto pedimos nosotros.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

Lo que pasa es que la primera ley no tiene un artículo o alguna recomendación que incida en la inserción laboral de personas con discapacidad, en la segunda ley, tampoco trae consigo un aparato que permita saber a uno a ciencia cierta que el cuerpo legal le va a asegurar a uno que va a obtener empleo, no garantiza

nada, por tanto sigue habiendo necesidad de que existan programas como el que yo coordino, que es un proyecto social de capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad visual, tengan que seguir trabajando, lo ideal para los financista de este programa internacional es que el Estado ya se haya hecho cargo de esto, pero el Estado mira para el lado, es más fácil, es más rentable, no quieren invertir, porque como la discapacidad no es rentable económicamente, solo tiene rentabilidad social, ellos no entienden que esta situación es una ecuación súper singular porque si tu capacitaras a personas con discapacidad como Estado y tu les buscaras un empleo estarías colaborando al desarrollo de ese mundo de la discapacidad en general, estarías también colaborando al desarrollo productivo del país y te estarías ahorrando todas estas pensiones asistenciales que son de \$70.000, es mejor que esa gente te sea útil como Estado o como administración para que te haga producir un 0.5% de todo lo que significa producir en un país, pero ya es algo, y ya no se consideraría como un lastre social.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

Yo incorporaría algún incentivo tributario para el empresario, les daría facilidades para que tengan extensiones tributarias y eso abriría un gran espacio, no esblencaría cuotas no hay en otras países, porque esas cuotas no se cumplen,

pero si incentivaría al empresario a tener una extensión tributaria a cambio de contratar personas con discapacidad en general.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Bueno, como todas las personas pueden ser personas muy cómodas muy flojas, es muy comfortable que te hagan todo y tu no hacer nada, puede ser que hay personas que no tiene tolerancia a la frustración, pueden ser personas que están sometidas a niveles de sobreprotección tan grande por estos grupos primarios y secundarios que les hacen todas las cosas, pueden ser personas que manipulen mucho por su discapacidad, porque es una forma de sobrevivir, todos esos elementos en definitiva pueden hacer que una personas con discapacidad crea que es mucho más fácil recibir una pensión asistencial y acostumbrarse a eso y que el resto lo mendigue de alguna manera o que le regalen o se lo donen porque es discapacitado y que termine entendiendo que la sociedad se lo debe, y se vuelve una persona muy demandante, y por eso la personas no puede llegar al mundo del empleo.

**Mauricio Beltrán, Vicepresidente de la Unión de Ciegos de Chile (UNCICH).**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

Pobre, porque no hay mucha inserción laboral de personas ciegas, bueno de todas las discapacidades, porque según un estudio que hizo SENADIS, hace un par de años atrás, decía que un 30% de las personas adultas con discapacidad estaban trabajando, y digamos que eso es muy bajo.

**1.1. ¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

Básicamente tienen que tener educación porque para empezar la inserción laboral en Chile es necesario tener la formación adecuada ya que se esa dando en call center y eso requiere al menos que la persona tenga educación media, que sepa leer y escribir y que este calificado para trabajar con la informática, específicamente en lectores de pantalla como el jaws, y también que la persona tenga capacidades laborales y que tengan las condiciones laborales para el trabajo dependiente como lo son la responsabilidad, puntualidad, etc.



**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

Yo creo que ha mejorado, ya no se considera a la persona con discapacidad como un fenómeno, ya no están recluidos en sus casas, y las personas han comenzado a compartir con personas con discapacidad y ya no es algo desconocido para la sociedad, y el mismo hecho de no saber cómo tratar a las personas con discapacidad visual, lo que ha ido disminuyendo y eso se ven el mismo trato y de cómo nos ayudan en la calle y también en el mismo ámbito laboral, pero el empresario no se arriesga a contratar a personas ciegas, porque no saben cómo va a ser su rendimiento y hay va el desconocimiento. Ha cambiado enormemente pero falta mucho todavía para que los ciegos nos sintamos totalmente incluidos en la sociedad.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

Yo creo que, al principio es desconocimiento del empresario por el rendimiento de la persona y también de los propios compañeros de trabajo, por el desconocimiento y asombro y de a poco van cambiando su dinámica, lo que genera una gran aceptación y satisfacción por haber contratado a un persona con discapacidad, lo que rinden, son puntuales, esforzados y le traen gran satisfacción

a la empresa que han contratado personas con discapacidad visual u otras discapacidades, pero hay muchos grupos de empresarios que no se atreven a dar el paso para ver qué pasa, porque como todo es competitividad hoy en día, la persona con discapacidad generar costos para el empresario y estos costos el empresario no los quiere asumir.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

Yo creo que los estudios son una de las barreras mas difícil que las personas con discapacidad deben afrontar, ya que muy pocos terminan su enseñanza media, y lo mismo que te decía recién, el tema de los empresarios, que si no se atreven a tomar riesgos y a asumir un costo, y también el tema de las creencia de las discapacidades, de que la sociedad cree que no vamos a ser capaces de asumir un rol de trabajo.

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

Enormemente, sobre todo lo que es los programas computacionales, ya que han sido una gran herramienta para las personas con discapacidad visual, están permitiendo realizar y trabajos que antes no se podían hacer, de lo que antiguamente era hacer manualidades o vender en la calle hemos pasado a tener

personas con discapacidad visual en oficinas y trabajos formales y de la misma forma estudiar.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

Yo creo que las misma que una persona normal, responsabilidad, buena comunicación, buenos tratos ser responsable, puntualidad, y asumir las responsabilidades que el trabajo implica.

**3.1. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

Es fundamental tener una discriminación positiva, a través de cuotas de personas con discapacidad, cualquiera sea esta, con porcentajes de puestos de trabajo en empresas y el Estado.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

Actualmente hacen capacitación laboral, están solamente enseñando informática y nada más que eso, no hace capacitaciones de conductas en el lugar de trabajo, y yo creo que están fallando en ese aspecto, hay muchas personas que se insertan laboralmente pero que dejan su trabajo porque no se enseñan conductas adecuadas en el lugar de trabajo, solamente entregan la herramienta de la informática, pero nada más que eso.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

Por lo general en Chile la habilitación y rehabilitación se da en la primera etapa de la discapacidad cuando uno queda ciego, pero solamente lo rehabilitan en aspectos funcionales, como lo es andar en la calle, a cómo usar el bastón y el braille algo de jaws, pero no se hace una rehabilitación para el mundo laboral, es solamente funcional y esta avocado solamente al desplazamiento y no al mundo laboral.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

Influye muy poco, porque son muy pocas las empresas que hacen inserción laboral, las empresas no han asumido ese rol, actualmente las empresas no están dispuestas a asumir ese costo.

**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

La lógica empresaria es la utilidad, rentabilidad y la competencia no la persona con discapacidad, ya que para ellos significa costos y además que piensan que la persona con discapacidad no es compatible con un puesto de trabajo.

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

Yo creo que dándole beneficios monetarios, como rebaja en impuestos para que logren contratar personas con discapacidad, porque solos no van a tener la iniciativa para dar trabajo a personas con discapacidad.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

La labor fundamental de las organizaciones de y para personas con discapacidad es reconocer la problemática de la discapacidad y fomentar la no discriminación tanto en el ámbito empresarial como social y también masificar la inserción en relación a los territorios como lo está haciendo ahora SENADIS pero lo está haciendo recién.

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

Es fundamental que las personas con discapacidad tengan redes sociales, no tanto laboralmente sino que por parte de la familia en relación al apoyo, que estos le dan para buscar trabajo, tal vez no se da tanto por un tema de que las familias sobre protegen mucho a la persona ciega, y ellos debieran ser los primeros en

darles el apoyo que se necesita para buscar trabajo y permanecer en un puesto de trabajo.

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

El SENADIS es el único que está haciendo inserción laboral, pero en relación a las personas con discapacidad visual es poco por que el Estado no está asumiendo la responsabilidad y por lo menos en Santiago la está asumiendo Agora pero el Estado no está asumiendo esa responsabilidad que por ley les debiera corresponder a ellos, yo no conozco de las otras discapacidad pero creo que debe ser lo mismo que para la discapacidad visual, porque además los llamados a concurso de las instituciones públicas no son inclusivas porque esos llamados podrían ser además en formato braille o más accesibles a personas con discapacidad, no basta con que sean en formato electrónico.

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

La primera ley de la discapacidad fue un logro de las instituciones de y para personas con discapacidad, pero era muy básica, porque era un fondo que no tenía la capacidad de acción necesaria para insertar, sino que eran fonos para

distribuir en distintos proyectos, en cambio con la nueva ley es un servicio nacional, es una ley mucho menor que la anterior, pero hay cosas que siguen faltando, está muy avocada a la convención de las naciones unidas, lo bueno es que ahora SENADIS se hará parte de las demandas por discriminación de personas con discapacidad, también con esta ley se crearon oficinas a nivel nacional.

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

Es fundamental que el Estado tenga un porcentaje de cupos para las personas con discapacidad

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

Las familias son muy sobre protectoras, y también que no tengan las condiciones de educación, y además en tema de la pensión básica por que muchos tienen miedo a que se la quiten por tener trabajo.

**Alejandro Hernández, Presidente y Director Ejecutivo**

**Karina Olivares, Vicepresidenta y Directora de Acción Social**

**Fundación Nacional de la Discapacidad**

**1. ¿Cómo caracterizaría la inserción laboral de personas con discapacidad visual en Chile?**

**Alejandro Hernández.**

Partiendo de lo marco, en Chile existe un 60% de cesantía en el ámbito de la discapacidad, donde un 9% de los trabajadores potenciales que alcanzan a ser 1.650.000 personas, de los 2.500.000 de personas con discapacidad que viven en el país, un 9% está trabajando en labores informales como labores informales, además, solamente el 1% de las personas con discapacidad en edad laboral está trabajando, yo diría que en el área de la discapacidad visual existe la percepción en general por parte de los departamentos de recursos humanos, tiene una ventaja en el sentido de que esta muy posicionado como operador telefónico por ejemplo, habitualmente se asocia a una persona con discapacidad con la facilidad para operar centrales telefónicas, hoy por hoy, con la tecnología y los conocimientos podemos brindar a nuestros hermanos con discapacidad visual otras opciones de empleo, aparte de lo que este tele *marketing* y de centrales telefónicas.



La situación de personas con discapacidad visual es totalmente desfavorable a nivel nacional al igual a como lo es para una persona con discapacidad física, sensorial, mental u orgánica, basta con solo ver el trato poco deferente y digno por parte de los Alcaldes de la comuna de Santiago a los comerciantes ciegos, partiendo de esa base, si los personeros públicos no realizan actos inclusivos no podemos esperar que el común de la sociedad lo haga también.

**Karina Olivares.**

Yo diría que deficiente, precaria, que si bien las personas con discapacidad de tipo sensorial son el grueso de la población total, no existe una política pública clara ni organizada por parte del Estado, para insertar laboralmente y preocuparse de sus necesidades específicas, porque no es lo mismo hacer intermediación laboral para una persona ciega que para un sordo, por lo tanto las políticas públicas debieran ser más precisas para que las personas con discapacidad no se sintieran tan dejadas de lado por el Estado.

- 1.1. **¿Una persona con discapacidad visual tiene las mismas condiciones de insertarse y mantenerse en una actividad laboral caracterizada por una lógica de mercado?**

**Alejandro Hernández.**

Partiendo por la base de que lo primero que encuentra una persona con discapacidad al querer insertarse laboralmente son las berreras arquitectónicas, el

tema del transporte, vemos como Transantiago discrimina a las personas con discapacidad, y de cómo en el Metro de Santiago una persona ciega o en silla de ruedas no puede acceder en el horario punta, es por eso que para la persona con discapacidad se le dobla el reto para acceder a un trabajo regular y además de eso, bajo la perspectiva de ellos la sociedad en general no está preparada para integrar a personas diferentes.

**1.2. ¿Según la evolución histórica de la discapacidad visual en Chile, como cree que ha evolucionado el tratamiento de personas con discapacidad en relación al trabajo?**

**Karina Olivares.**

A nivel de política se ha adaptado mucho, porque hay marcos regulatorios, lo que no existían en los años 70 u 80, la evolución de la temática parte a mediados de la década de los 90 con la primera ley de inserción, yo creo que existe un buen respaldo político y legislativo en relación a la discapacidad, es cierto que falta operacionalizar estas gestiones pero no desde el Estado, sino que desde la sociedad civil, porque las políticas están muy bien diseñadas, pero para llevarlas a la práctica, necesitamos supervisar el cumplimiento y quien supervisa, nadie, las personas con discapacidad son un grupo muy sensitivo, y necesitan el apoyo constante de instituciones que hagan valer sus derechos, en relación a las políticas que el Estado legisle, por lo que creemos como fundación que la

evolución política está muy bien planteada, pero la evolución social es muy defectuosa, y prácticamente es igual que hace 20 años atrás.

**2. ¿En general las culturas organizacionales permiten una adecuada integración de personas con discapacidad visual?**

**Alejandro Hernández.**

Partamos de la base de que los gerentes de recursos humanos nunca estudiaron discapacidad, no existe dentro de las empresas la conciencia ni la capacitación sobre temas de discapacidad, entonces es difícil que una empresa pueda integrar a una persona con discapacidad sin saber cómo hacerlo, por lo tanto para eso están las fundaciones para personas con discapacidad que educan en la materia y concientizan a la sociedad civil no organizada a tener actitudes más integradoras, pero eso se consigue con profesionales capacitados en relación a la integración y no solo se un discurso bonito sobre integración o de cómo obtener recursos, ese es un tema que el Estado debiera estudiar, ya que si las fundaciones u organizaciones de y para discapacitados no pueden operar sin dinero, eso es un hecho y lo será hasta que el Estado se haga cargo, porque si no nadie lo hará.

**Karina Olivares.**

Hay que verlo desde la empresa, si esta no adecua sus planes de selección de personal, que tiene que ver con la aplicación de test, de una serie de entrevistas y exámenes, y viéndolo específicamente desde los test, hay que tener una serie de

condiciones para que la persona pueda rendirlos, de lo contrario esa persona con discapacidad no es seleccionada para el trabajo, o tendría que tener un ingreso a la empresa por la puerta chica, para que nadie se entere que no fue seleccionada por un proceso regular, cuando esa perspectiva cambie, van a comenzar a cambiar las culturas organizacionales.

**2.1. Según su experiencia, ¿Cual es la barrera más difícil que debe enfrentar una persona con discapacidad visual para insertarse al mercado laboral, y como afecta el entorno social en su inserción?**

**Alejandro Hernández.**

La primera barrera es la sobre protección de la familia, que a mi juicio es endémica en esta sociedad, y afecta a todos los jóvenes con discapacidad, sus madres quieren que vivan toda la vida bajo su alejo, pero es parte de la cultura nacional, la segunda que considero también, es la falta de acceso a la rehabilitación, en Chile existe un 96% de falta de acceso a la rehabilitación, la tercera barrera es la falta de adecuación del espacio físico, ya que eso impera al desplazamiento de la persona, la cuarta barrera es la falta de capacitación para el trabajo regular y formal y por supuesto eso parte desde la educación escolar, mientras no haga un trabajo educativo inclusivo las personas con discapacidad no se van a poder integrar al mundo del trabajo como corresponde.

**2.2. ¿Cómo ha ayudado las nuevas tecnologías en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad?**

**Karina Olivares.**

La tecnología ha sido hecha para un segmento de la población, porque para el caso de las personas con discapacidad visual es necesario contar con un computador, y luego con un programa de lectura de pantalla, y la licencia de ese programa cuesta alrededor de 500 dólares, y por lo general las personas con discapacidad al no poder encontrar un trabajo permanente no cuentan con los recursos económicos para poder acceder a estos instrumentos, ahora bien, de que facilitan, facilitan pero el tema es si la persona con discapacidad puede acceder a esa tecnología.

**3. ¿Cuáles son las conductas que debiera presentar una persona con discapacidad para integrarse adecuadamente a un equipo de trabajo?**

**Alejandro Hernández.**

Creo que el tema de la comunicación es muy importante, ellos tienen que entender que tienen que bajar un poco las defensas y no estar tanto a la defensiva, tener una buena auto estima o auto estima sana, y que hay personas que los van a ayudar de buena fe y no por eso van a tener una percepción lastimosa de ellos, pero las personas con discapacidad se ven a ellos mismos desfavorecidos y más

que nada por un tema cultural, entonces también es trabajo de ellos adecuarse al mundo.

**3.2. ¿La discriminación positiva dentro de una organización puede influir en el clima laboral?**

**Alejandro Hernández.**

Yo creo que ningún tipo de discriminación es beneficiosa en las relaciones humanas, ni positiva ni negativa, porque generar ruido dentro de las organizaciones, y nunca va a ser bueno, es cierto que al integrar a una personas con discapacidad hay que actuar de una manera un poco mas diferenciada, sin embargo eso no significa que a la persona haya que tratarla como con pinzas, la discriminación positiva es buena en cierta medida hasta que la persona se adapta al entorno y a su trabajo, además la discriminación positiva constante, nos dice que la organización no se ha capacitado en el trato que debe entregar a una personas con discapacidad, y el no capacitarse en eso es también hacer una discriminación en el sentido de no aceptar las situaciones venideras.

**4. ¿La formación de personas con discapacidad visual, asegura aquellas actitudes laborales que son demandadas desde el mercado laboral?**

**Alejandro Hernández.**

La educación de personas con discapacidad en Chile bajo la perspectiva de nuestra fundación es muy mediocre, porque la educación inclusiva es muy

insignificante y la educación especial no realiza la capacitación laboral correspondiente, y eso es porque los políticos de nuestro país no se ponen los pantalones para generar una ley o una política apta para que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación que se merecen.

**4.1. ¿De qué forma la habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad permite generar un cambio en la actitud de la persona al momento de buscar trabajo?**

**Alejandro Hernández.**

Lo relaciono con el cambio cultural, ya que este, está dado por la educación, no la rehabilitación, eso es una consecuencia de un trabajo educativo, para nosotros el problema está en la persona con discapacidad, ellos deben rehabilitarse, pero les tiene que nacer a ellos, porque no es función de las organizaciones ir donde la persona y preguntarles si es que se quieren rehabilitar, por que las condiciones que la persona ya no tiene, tiene que recuperarlas, pero tiene que recuperarlas él, no la familia ni las organizaciones, además de eso, la sociedad civil no organizada, ósea las personas en general, también tiene que rehabilitarse o habilitarse, en relación al cambio cultural que se necesita para que la persona con discapacidad pueda volver a insertarse a una sociedad, pero eso es un rol que deben cumplir tres actores fundamentales, que son el Estado, el Empresariado, y la sociedad civil, porque mientras estos tres actores no se rehabiliten o habiliten a las

personas con discapacidad difícilmente se podrán o querrán rehabilitarse o habilitarse para incorporarse a la sociedad como personas de derecho.

**5. ¿De qué manera el sector privado o empresarial contribuye en la inserción laboral de personas con discapacidad visual?**

**5.1. ¿La lógica empresarial permite innovar o invertir en los aspectos relacionados con la inserción laboral de personas con discapacidad?**

**5.2. ¿Cuál sería la mejor herramienta para incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad y disminuir los niveles de discriminación?**

**Karina Olivares.**

El empresariado hace un esfuerzo para contribuir, hay un punto súper importante que es la responsabilidad social empresarial, porque ahora el empresariado esta incluyendo dentro de sus estrategias corporativas la inserción de personas con discapacidad o de grupos vulnerables, eso quiere decir que están preocupados y están viendo a la integración laboral como una meta para la empresa, por ende se preocupan de la metodología para insertar a personas con discapacidad dentro de su entorno, el problema es cuantas empresas lo están haciendo, un muy pequeño porcentaje del total, y eso es lo que debe cambiar, pero si duda que esto representa una gran oportunidad para las personas con discapacidad para ser integradas al mercado del trabajo regular.



Por ende la lógica lo permite, permite generar cambios para insertara personas con discapacidad a las empresas, las herramientas están, existen y las conocen, en tema es que se haga masivo y que los empresarios se den cuenta de que pueden sacar beneficios de las personas con discapacidad.

**6. ¿De qué manera se puede describir la labor de las organizaciones de y para personas con discapacidad presentes en Chile?**

**6.1. ¿Cómo se puede caracterizar el apoyo de las redes primarias y secundarias de las personas con discapacidad visual?**

**Karina Olivares.**

De una manera muy crítica, porque encuentro que están muy absorbidas por el Estado por el tema de las subvenciones de los proyectos por SENADIS, y de cierta manera eso va a ir acotando su capacidad de acción, porque es el Estado el que les dice como hacer las cosas, y socialmente no es lo que debiera ser, si el Estado los subvenciona que los deje hacer las cosas a su maneja y no como el Estado lo haría, porque por algo son organismos privados, ahora las familias, juegan un rol muy importante dentro de esto, pero no se hacen ver, porque cuando la organización X les dice algo ellos lo acatan, pero si digieran que no están de acuerdo cuando lo estén el tema cambia, pero no lo hacen y yo creo que pasa por un tema de ignorancia, pero no de cultural sino que referente a las posibilidades

de acción, las familias organizadas pueden llegar muy lejos, pero el tema es quien se organiza, ¿las organizaciones?

**7. ¿Cuál es su opinión frente a la gestión de las instituciones públicas, en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

**7.1. ¿Cuál ha sido el impacto de la legislación Chilena en relación al trabajo de personas con discapacidad desde la creación de la ley 19.284 y posteriormente la implementación de ley 20.422?**

**7.2. ¿Según su experiencia que aspectos debe incorporar la política nacional de inclusión social para facilitar el acceso al trabajo de personas con discapacidad visual?**

**Alejandro Hernández.**

Bajo la percepción de la Fundación Nacional de Discapacitados creemos que ellos no se han capacitado en relación a la discapacidad, ósea quien ha capacitado al SENADIS, porque cuando llega un nuevo director con su equipo de trabajo seria mal visto que ellos tuvieran capacitación sobre temas de discapacidad, porque se supone que ya debieran saberlo, ahora el tema de los impactos de leyes están, han sido buenos, sin embargo todavía falta y para eso falta también un cambio cultural dentro de la idiosincrasia de la sociedad, porque las políticas se generan

en relación a las necesidades de la sociedad, por eso creemos que esa es la mejor herramienta para que los políticos generen mejor políticas y mejores planes de acción frente a temas tan importantes como lo es el de la discapacidad.

**8. ¿Qué elemento determina que la persona con discapacidad visual opte por no trabajar?**

**Alejandro Hernández.**

Porque no se dan las condiciones para que puedan trabajar, además que por lo general ellos viven sumidos en la pobreza, otro elemento es que ellos son propensos a caer en depresión por la gran frustración que les deja el siempre ser rechazados por la sociedad.

## Entrevista a Andrea Zondek

1. **¿Cómo ha evolucionado el tratamiento de la discapacidad en relación a la implementación de la primera ley sobre igualdad de condiciones hasta hoy en día?**

Existía una ley, la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad, la Ley N° 19.284, que formaba el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), el FONADIS tenía tres grandes misiones, la primera era financiar planes, programas y proyectos; la segunda, financiar ayudas técnicas; y una tercera, la difusión. Eso era lo que la ley permitía, pero yo siempre he pensado que la ley no hace que las cosas ocurran, y de hecho es así, ósea existe una normativa del año 1995 que dice que todos los edificios de uso público tienen que tener accesibilidad para personas con discapacidad, y eso no se cumple, entonces la ley es insuficiente.

La ley es una herramienta más, pero la ley no permite la inclusión, por lo tanto cuando tenemos una ley y una política, pero no hay nadie que la haga efectiva, es letra muerta, nosotros (FONADIS) traspasamos y fuimos más allá de la ley, hicimos mucho más de lo que la ley no permitía, abrimos oficinas de intervención laboral en todo Chile, y en los últimos tres años de mi administración insertamos a más de 2000 personas, eso en estricto rigor, yo no lo podría haber hecho, porque la ley no me lo permitía; pero, ¿Quién me iba a demandar porque yo estaba fuera

de ley o haciendo cosas que la ley no me permitía?, además, generamos una red a nivel nacional, que funciona, cuando se le pones la prioridad y cuando el director de la institución tiene claro para donde tiene que ir, la institución por sí misma es vacía, a menos que tenga una cabeza que dirija, que oriente, que priorice, etc.

Entonces, hay ley, si, hay ley, hay modificación de la ley, si, hay modificación de la ley, que a mi juicio la aprobación de esa ley es de una irresponsabilidad tremenda, porque le permite al SENADIS defender a las personas con discapacidad, pero no les aumenta el presupuesto, el SENADIS tiene 3 abogados para todo Chile, y hay más de 2.000.000 de chilenos con discapacidad, entonces de que estamos hablando, de que defensa estamos hablando, la ley es absolutamente insuficiente, a menos que la cabeza del servicio vaya, pavimente el camino y oriente los recursos.

Entonces como respuesta a la pregunta, yo diría que sí, que han producido cambios, han habido mejoras, pero cada mejora exige una nueva mejora, por lo tanto esto es una evolución permanente, no es una demanda constante, porque la demanda es peyorativa, ojala que las personas con discapacidad demandaran permanentemente, y cuando lo hacen y no ven respuesta y se retiran, las personas que trabajamos en la inclusión laboral tenemos un concepto acuñado que es la desesperanza aprendida, ósea la persona con discapacidad ya no

presenta currículum en las empresas por que ya aprendió, a que cuando llega a la terna final lo miran y le dicen que no tienen trabajo para él, y que cuando lo tengan lo llamen, entonces, cuando se ve eso, se piensa si acaso hay una mejor política o una mejor legislación, pero pregúntale a las personas con discapacidad si tiene más oportunidades, es ahí donde no hay un dialogo.

## **2. ¿Cómo se caracteriza la política pública de discapacidad en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No hay política, la modificación de la 19.284 parte durante mi gestión, nosotros habíamos puesto el tema de que todas las empresas sobre los 500 trabajadores tenían que tener un 2% de personas con discapacidad contratadas, y eso se revirtió porque dijeron que eso era discriminación, positiva pero discriminación, el argumento que nosotros dábamos, era que eso era discriminación positiva es una herramienta más que las organizaciones que trabajan con la discapacidad pueden optar, yo puedo ir donde el empresario y decirle que no está cumpliendo con la ley, sin embargo lo puedo ayudar para que cumpla con la ley, pero esa oportunidad se perdió, no hay ni un solo incentivo en la ley 20.422 que incentive al empresario al contratar a personas con discapacidad, y lo único que dice en materia de empleo son dos cosas, una es que el ministerio del trabajo debe informar al parlamento el número de contrataciones de personas con

discapacidad, y mi pregunta es como sabe el ministerio del trabajo cuantas personas con discapacidad han sido contratadas, ¿por el SENADIS?, y lo otro que dice es que el contrato de aprendiz del SENCE será ilimitado en edad para las personas con discapacidad (personas sin discapacidad hasta los 25), pero eso es todo lo que dice la ley en materia de empleo. Yo que trabajo en función de la discapacidad, trato de abrir otras puertas desde la responsabilidad social empresarial, para eso me forme en responsabilidad social y mezclo lo que es la terapia ocupacional para que esta institución genere más inserción de personas con discapacidad.

**3. ¿Desde su percepción cuáles serían las principales dificultades para la implementación y ejecución de la política pública de discapacidad en relación a la inserción laboral?**

La falta de liderazgo que tienen las autoridades que están en la materia, y se posicionan en el sistema de la discapacidad, no hay un liderazgo, en el discurso del 21 de Mayo, se ve que cuando se habla de oportunidades la palabra discapacidad nunca está presente, hay ahí un tema de liderazgo, tanto del Ministerio de Planificación como del Servicio Nacional de la Discapacidad, para posicionar el tema, y tampoco hay un trabajo sistemático en prensa, por lo menos yo no he visto, y no digo que ese trabajo sea para lucirse, sino que para que el

tema de la discapacidad exista en el entorno, ósea la discapacidad existe mientras haya TELETON, y mi apreciación es que si mientras no exista la motivación para que las autoridades incorporen la variable discapacidad, no será tema de importancia pública y no tiene mucho sentido.

- 4. En una entrevista realizada a Daniela Valdebenito (Encargada de la Oficina de Intermediación Laboral de la Región Metropolitana), ella planteó que la capacidad operativa del servicio de la discapacidad es mínima en relación a la operacionalización de los productos estratégicos. ¿Cuál es su percepción desde este planteamiento?**

Eso pasa por la selección del personal del SENADIS, yo no diría que el SENADIS tiene poca gente, creo que si se contratan puras jefaturas y se olvidan de que hay que hacer la operación, es un problema de sección, ya que claramente la operacionalización del servicio es problema de la persona que contrata el personal, y de la orientación que se le da al tema, ósea en el FONADIS teníamos metas anuales, y si la región no cumplía con las metas anuales la jefatura se iba, el tema pasa por cómo se motiva al personal, y hay que fijarse que casi todos los jefes regionales son Ingenieros Comerciales, y yo me pregunto, que es lo que sabe un Ingeniero Comercial sobre discapacidad, y por lo tanto me pregunto qué es lo que estamos haciendo en gestión, y eso pasa por la prioridad que se le da al



tema de la discapacidad, el enfoque, y las personas que se contratan; han sacado mucha gente que sabe de discapacidad, y puede que sea porque el enfoque es mucho mas administrativo, es muy complejo, pero tiene que ver con, a quien escogen como trabajador, pero como reitero, en el SENADIS no falta personal, pero en relación a la gestión yo puedo hacer bien mi trabajo si conozco las herramientas para hacer bien mi trabajo.

**5. ¿La política pública de discapacidad, debiera ser una política de Estado o de gobierno?**

En la medida de lo posible debiera ser una política de Estado, ahora mientras no sea una política de gobierno, difícilmente será una política de Estado, además de eso, siendo bien dura, creo que hoy en día no existe una política de discapacidad, el documento existe pero no se implementa, yo puedo escribir 20.000 *papers* perfectos de arriba abajo, pero no saco nada con decir que tengo una tremenda fundación, y que capacito a 400 personas y no coloco a ninguna, la idea es que la política se aplique, no para que este hay y sean buenas intenciones, y mientras no haya una institucionalidad y nadie que se encargue de aplicarla, la política seguirá siendo un simple documento.