



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE CIENCIAS POLÍTICAS, GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

**PROPUESTA DE MEJORA PARA POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSIÓN
LABORAL EN CHILE A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.**

Alumna: Daniela Belinda Durán Olea

Profesora guía: Paz Barrientos Romero

Tesis para optar al Grado de Licenciado en Gobierno y Gestión Pública y al Título de
Administrador Público.

Santiago, 17 de diciembre de 2021

Contenido

| | |
|--|----|
| <i>Introducción</i> | 4 |
| <i>Capítulo 1</i> | 5 |
| <i>1.1-. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Discapacidad, desigualdad y brechas de empleabilidad.</i> .. | 5 |
| <i>1.1.1 Empleabilidad en Personas en Situación de Discapacidad en Chile</i> | 7 |
| <i>1.2-. ANTECEDENTES GENERALES</i> | 8 |
| <i>1.2.1 Discapacidad, conceptos generales</i> | 8 |
| <i>1.2.1.2 Clasificación CIF de las personas con discapacidad</i> | 9 |
| • <i>Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad</i> | 9 |
| <i>1.2.2 Derecho al trabajo de las personas en Situación de Discapacidad</i> | 10 |
| <i>1.2.3 Políticas públicas de Inclusión Laboral en Chile a Personas en Situación de Discapacidad.</i> .. | 11 |
| <i>1.3-. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</i> | 14 |
| <i>1.3.1-. OBJETIVO GENERAL</i> | 14 |
| <i>1.3.2-. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i> | 14 |
| <i>1.4-. JUSTIFICACIÓN</i> | 15 |
| <i>Capítulo 2</i> | 17 |
| <i>2.1-. MARCO TEÓRICO</i> | 17 |
| <i>2.1.1-. Paradigmas de la discapacidad</i> | 17 |
| • <i>Modelo de Prescendencia</i> | 18 |
| • <i>Modelo Médico Rehabilitador</i> | 19 |
| • <i>Modelo social</i> | 20 |
| • <i>Teletón</i> | 21 |
| <i>2.1.2-. La autonomía moral de la persona y su dignidad</i> | 22 |
| <i>2.1.3-. Participación económica de las Personas en Situación de Discapacidad</i> | 23 |
| <i>2.1.4-. Experiencias internacionales, participación e inclusión laboral a Personas en Situación de Discapacidad</i> | 24 |
| - <i>Suecia</i> | 26 |
| - <i>Argentina</i> | 27 |
| <i>2.1.5-. Teorías Sociales del concepto trabajo</i> | 28 |
| <i>Capítulo 3</i> | 31 |
| <i>3.1-. MARCO METODOLÓGICO</i> | 31 |
| <i>3.1.1-. Enfoque Metodológico</i> | 31 |

| | |
|--|-----|
| 3.1.2 Alcance | 33 |
| 3.1.3- <i>Diseño del trabajo de grado.</i> | 33 |
| 3.1.4- <i>Técnicas de recolección de datos</i> | 34 |
| 3.1.5- <i>Muestra y Población</i> | 34 |
| Capítulo 4..... | 35 |
| 4.1- <i>ANALISIS DE RESULTADOS</i> | 35 |
| 4.1.1- <i>La Discapacidad como barrera de participación laboral</i> | 37 |
| • <i>Desempleo, empleos informales</i> | 42 |
| 4.1.2- <i>Mirada crítica de las Organizaciones Sociales de Discapacidad a las Políticas Públicas de participación laboral.</i> | 43 |
| • <i>Aportes De la Ley 21.015 y las Capacitaciones Laborales</i> | 45 |
| • <i>Críticas al Diseño de Políticas Públicas de Inclusión Laboral</i> | 46 |
| • <i>Dimensión del universo de Personas en Situación de Discapacidad</i> | 48 |
| • <i>Críticas a las Políticas Públicas actuales de Inclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad</i> | 49 |
| • <i>De la ley 21015 de Inclusión Laboral</i> | 49 |
| • <i>De las capacitaciones.</i> | 51 |
| • <i>Críticas a las Fiscalizaciones institucionales</i> | 53 |
| 4.1.3- <i>Incidencia, ideas y propuestas en las Políticas Públicas de Inserción Laboral</i> | 54 |
| 4.1.4- <i>Propuesta de Mejora a las Políticas Públicas de Inclusión Laboral</i> | 57 |
| Capítulo 5..... | 60 |
| 5.1- <i>CONCLUSIONES</i> | 60 |
| • <i>Comentarios y Recomendaciones finales:</i> | 64 |
| <i>BIBLIOGRAFÍA</i> | 65 |
| <i>ANEXOS</i> | 68 |
| <i>ANEXO 1</i> | 68 |
| <i>ANEXO 2</i> | 89 |
| <i>ANEXO 3</i> | 102 |
| <i>ANEXO 4</i> | 119 |

Introducción

Las desigualdades sociales tienen relación con los obstáculos y barreras del entorno social, que muchas veces responden a concepciones simbólicas que tienen respecto a un sector de la población, en el caso de la discapacidad, operan tanto en la interacción de la persona con discapacidad con las estructuras sociales como en la interacción con las personas que forman parte del contexto social en el que viven.

Durante la última década el aumento de la visibilidad del tema discapacidad se ha puesto en la agenda pública, tanto a escala nacional como internacional. Los organismos relacionados han experimentado acuerdos y normativas anteriores significativas en su abordaje, pasando desde un enfoque que considera a las personas en situación de discapacidad como víctimas, objetos de caridad y beneficiarios de programas, hacia una mirada que las concibe como sujetos de derechos, participantes y actores que contribuyen a la sociedad y economía.

Un elemento clave de este cambio de paradigma lo ha representado el pasaje desde la definición de discapacidad centrada en el déficit y a partir de condiciones médicas hacia una concepción más dinámica e integral, que la piensa como un complejo proceso de salud, económico, sociocultural y también político, un fenómeno diverso, en el que la discapacidad se conforma en la interacción entre las capacidades funcionales de las personas y su entorno físico social. Este cambio se ha materializado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud (OMS), vigentes desde 2001 (Alva, 2011).

Sin embargo, la situación sigue caracterizándose por una profunda desigualdad que se materializa en grandes brechas socioeconómicas que colocan a este grupo de la población en

una condición de vulnerabilidad social que demanda acciones de lograr avances concretos y reales.

Capítulo 1

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Discapacidad, desigualdad y brechas de empleabilidad.

La discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto (OMS, Informe Mundial de la Discapacidad, 2011).

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas (OMS, Informe Mundial de la Discapacidad, 2011).

Las bajas tasas de participación laboral constituyen un factor importante para explicar por qué la discapacidad puede llevar a la pobreza (Organización Mundial de la Salud, 2011). De acuerdo a los datos de la Encuesta Mundial de Salud, las tasas de empleo para hombres y mujeres con discapacidad son menores (53% y 20%, respectivamente) en comparación con los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Además, de acuerdo

a un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizado en 27 países, las *Personas en Situación de Discapacidad (PeSD)* en edad laboral experimentan desventajas significativas en el mercado del trabajo. En promedio, su tasa de empleo era 44% en comparación al 75% de las PsSD. Es importante notar que dadas las altas tasas de inactividad laboral que presentan las PeSD de manera global, es más común utilizar la tasa de ocupación como indicador de su situación laboral (OECD, 2010) (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2017).

Las Personas en Situación de Discapacidad que trabajan suelen recibir un menor salario que las Personas Sin Discapacidad (PsSD), y las mujeres en situación de discapacidad suelen recibir menor salario que los hombres en situación de discapacidad. Sin embargo, las magnitudes de estas brechas salariales tienden a ser dispares entre países (Organización Mundial de la Salud, 2011). Las personas con discapacidad se encuentran en desventaja desde el punto de vista del acceso al mercado laboral. De este modo, tienen menos acceso a la educación, enfrentan diversas barreras ambientales que dificultan el acceso físico al lugar de trabajo, acceden a menores capacitaciones laborales y enfrentan mayores costos monetarios y mayores salarios de reserva que las PsSD. Además, se enfrentan a situaciones discriminatorias de diversa índole continuamente (OIT, 2015) (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2017). Por lo tanto, los ámbitos en los que puede evidenciar una mayor inequidad de oportunidades entre la sociedad sin discapacidad y las personas en situación de discapacidad, se vincula al mercado del trabajo y la educación.

En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones -como inseguridad

alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud- y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. Las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares. Debido a estos gastos más elevados, es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares. En los países de ingresos bajos, las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad, tienen una probabilidad un 50% mayor de enfrentarse a gastos sanitarios ruinosos (OMS, Informe Mundial de la Discapacidad, 2011).

1.1.1 Empleabilidad en Personas en Situación de Discapacidad en Chile

En Chile, la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad ha sido un compromiso adoptado desde el Estado, donde los principales pilares de inclusión han sido: la incorporación al mercado laboral, el mejoramiento de las condiciones laborales actuales y perfeccionamiento de la norma jurídica que regula, asegura y protege los derechos de las personas en situación de discapacidad (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

Actualmente, las personas que están ocupadas en el país son 7.680.211, el total de personas desocupadas son 527.338 y el total de personas que se encuentran inactivas son 3.229.411. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponde a personas en situación de discapacidad; del total de personas desocupadas el 14,9% corresponde a personas en situación de discapacidad; y del total de personas inactivas el 31,6% corresponde a personas en situación de discapacidad. En base a esta información se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad, a la vez, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son personas en situación de discapacidad; y,

finalmente, 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son personas en situación de discapacidad. (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

Cuando hablamos de dificultades de superar esas barreras, también hablamos de estar en conocimiento de que sí existen y más aún cuando se trata de situaciones extremas como lo es en el grupo de personas con limitaciones de cualquier índole, físicas o intelectuales, permanentes o temporales, las que impiden un acceso libre de lograr una fluida inserción laboral con el fin de conseguir la oportunidad de capacitarse y romper la otra barrera más prioritaria, la de la pobreza.

Por ende, la participación y normalización de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo depende tanto de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección y las relaciones entre sus miembros. (Alcover de la Hera & Pérez, 2011).

1.2-. ANTECEDENTES GENERALES

1.2.1 Discapacidad, conceptos generales

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar

en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2000).

1.2.1.2 Clasificación CIF de las personas con discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud es considerada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y ambas son importantes para la FCI (Familia de Clasificaciones Internacionales).

El 22 de mayo del 2001, la clasificación de la discapacidad CIF fue aprobada por los 191 países que integran la OMS.

- **Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad**

1. **Discapacidad Física o Motora:** La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
2. **Discapacidad Sensorial:** Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.
3. **Discapacidad intelectual:** La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida. A las personas con discapacidad intelectual se les hace más complicado aprender, comprender y comunicarse. Es irreversible, es decir, dura para toda la vida y no solo es un impacto que sufre el individuo, sino también es un reto muy fuerte para toda su familia. Es importante

decir que la discapacidad intelectual no quiere decir que las personas sean enfermas, son personas como nosotros con muchos sueños en la vida y ganas de alcanzarlos, si se reúnen las condiciones adecuadas pueden progresar y lograr objetivos.

4. **Discapacidad Psíquica:** La discapacidad psíquica es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. Este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría otros ya que tienen que ver con enfermedades mentales. Probables causas: Sus causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, trastornos de pánico, trastorno esquizomorfo, síndrome orgánico, autismo y síndrome de Asperger. (Ministerio del Trabajo, 2001).

1.2.2 Derecho al trabajo de las personas en Situación de Discapacidad

Más allá del concepto discapacidad desde el aspecto salud, para ahondar en una definición social, las Naciones Unidas crearon la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, protocolo facultativo destinado a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. La cual reconoce que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (1 Naciones Unidas, 2008).

La perspectiva de derechos humanos permite considerar a las personas con discapacidad como individuos que necesitan diferentes servicios para gozar de una situación que los habilite para desempeñarse como ciudadanos activos y participantes. Esto significa crecer dentro de una familia, asistir a la escuela con compañeros, trabajar y participar en la toma de decisiones sobre aquellas políticas y programas que más los afectan (Vásquez, 2001).

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes (Naciones Unidas, 2008, pág. 3).

1.2.3 Políticas públicas de Inclusión Laboral en Chile a Personas en Situación de Discapacidad.

En el mundo existen diversas legislaciones y reglamentos relacionados con el empleo y las personas con discapacidad. La mayoría de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y un creciente número de países en desarrollo cuentan con legislación antidiscriminación o leyes de igualdad, las que contemplan la prohibición de discriminación en el empleo o la necesidad de adoptar medidas de acción positiva destinadas a equiparar su situación con aquella que opera respecto de la generalidad de las personas. Además, un gran número de países han establecido cuotas de empleo para las PeSD en los sectores público y privados. De acuerdo con la OMS, hasta el momento, no

existe evidencia definitiva sobre los efectos de las cuotas en el empleo de las PeSD. (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2017).

En Chile, los primeros inicios concretos en relación a las políticas públicas de capacitación e inclusión laboral a Personas en Situación de Discapacidad comienzan con la Ley N° 19.284 del 14/01/1994, del Ministerio de Planificación y Cooperación (Ex MIDEPLAN, Ministerio de Desarrollo Social), la cual establecía normas para la plena integración social de personas con discapacidad. En ella se encuentra en su capítulo III, llamado “De la Capacitación e inserción laboral”, cinco artículos que indican las obligaciones del Estado en los ámbitos de capacitación y formación para el empleo. Específicamente en lo que se refiere a medidas de inserción laboral, se menciona en el artículo 37, que “El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna” (Ministerio de Planificación y Coordinación, 1994, s.p.) (Álvarez Vilchez, 2012). Sin embargo, fue sujeta a evaluación a partir de julio de 2012 a través de un estudio acucioso encargado al Departamento de Evaluación de Leyes de la Cámara de Diputados, cuyos resultados no son auspiciosos y se expresan en un extenso documento que entrega conclusiones y recomendaciones para el cumplimiento institucional en la aplicación de la norma. A partir de esto se reemplazó con la nueva creación de la Ley 20.422 (Basso, 2013), Esta nueva ley establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. La ley se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

Actualmente existe la Ley de Inclusión Laboral, la cual fue promulgada durante el 2017, teniendo su última versión en abril de 2018. Esta ley introduce modificaciones a cuerpos legales de relevancia que regulan el mercado laboral público y privado; por ejemplo, sustituye el inciso segundo del Artículo 17 del Estatuto Administrativo (Ley N°18.834) por aquel que prohíbe todo acto de discriminación arbitrario hacia personas en situación de discapacidad, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Así también, modifica el Código del Trabajo, en el sentido que dispone de la reserva del 1% de los empleos para personas en situación de discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en empresas públicas y privadas con 100 o más trabajadores y trabajadoras. Otra modificación que introduce la nueva ley es la definición del salario mínimo como base en las relaciones contractuales para personas en situación de discapacidad entre otras particularidades.

Desde la creación de la Ley de Inclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad, el SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) tuvo un respaldo mayor respecto a la parte más relevante de una capacitación, la colocación laboral, siendo esta etapa la que tiene como resultado una inserción e inclusión socio laboral de este grupo de participantes.

Cabe decir que, SENCE tuvo desde el año 2014 el programa Más Capaz asociados a la capacitación en oficios en la línea discapacidad, con el tiempo y tomando en cuenta las evaluaciones de este programa, surgieron nuevos antecedentes que evidenciaban algunas

falencias a mejorar, con ello el programa cambió su nombre y algunos aspectos relevantes para la población estudiada. Surge el programa **Fórmate para el Trabajo, línea Discapacidad** (PeSD) impulsa la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias prácticas relacionadas con distintos oficios y desarrollen habilidades personales para el mundo del trabajo (SENCE, Fórmate para el trabajo, Línea Discapacidad, s.f.).

1.3.- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuáles son las críticas y aportes que realizan las organizaciones de discapacidad a las políticas públicas de inclusión laboral?

1.3.1.- OBJETIVO GENERAL

- Exponer las críticas y aportes que realizan las organizaciones de discapacidad a las políticas públicas de inclusión laboral que podrían aportar a su mejoramiento.

1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las principales barreras en la participación laboral que presentan las personas en situación de discapacidad, desde la perspectiva de las organizaciones.
- ✓ Identificar las percepciones de las organizaciones sociales respecto a las políticas públicas de inclusión laboral.
- ✓ Exponer las críticas y aportes que realizan las organizaciones de discapacidad a las políticas públicas de capacitación e inclusión laboral.

- ✓ Desarrollar una propuesta de mejora general para una política de inclusión laboral dirigido a personas en situación de discapacidad, con foco en acortar las brechas en inclusión y permanencia laboral desde la perspectiva de las organizaciones.

1.4. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a todo lo que se ha evidenciado en apartados anteriores, las PsSD pertenecen a gran sector de la población, la cual a lo largo de sus vidas presentan barreras sociales que no aportan a su desarrollo socioeconómico.

El eje principal de estas evidencias considera que el acceso a educarse es menor en las PsSD a diferencias de las personas sin discapacidad, lo que conlleva a una baja participación y permanencia laboral. Por ende, parte de las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable en esta sociedad, que a pesar de los progresos que han contribuido los últimos años organizaciones sociales y/o instituciones Públicas, hoy no podemos hablar de una competencia igualitaria de oportunidades en la vida social y económica. Es por ello, que se vuelve un asunto de contingencia de país que debe profundizarse y dejar como prioritario del Estado de Chile, potenciando las políticas públicas asociadas a la inclusión, participación y permanencia laboral.

Las actuales políticas y el surgimiento de diversos programas dirigidos a Personas en Situación de Discapacidad tanto a nivel local como estatal, buscan no solo igualar las condiciones en el trabajo, sino que potenciar el ingreso al mundo laboral, sin embargo, aún están presentes paradigmas que asocian la discapacidad como una condición inferior a la del resto de personas sin discapacidad. Por lo tanto, una gran tarea para el Estado y los actores

agentes de cambio es entregar herramientas que permitan un mejor desarrollo en la preparación laboral, convirtiendo a las personas en Situación de Discapacidad en un aporte para la economía del país con enfoque de Derechos.

Si se considera que los programas de preparación y capacitación laboral asociados a la inserción laboral de personas con discapacidad están cobrando cada vez más relevancia en el mundo de la inclusión, resulta indispensable prestar atención a los procesos que se desarrollan al interior de éstos y que son los que finalmente les permiten mantenerse como el principal generador de cambio a la hora de romper las barreras socioeconómicas que se presentan a este sector de la población.

Ahora bien, desde la dimensión académica, el realizar este tipo de investigación es una oportunidad para poder aplicar conocimientos adquiridos durante los años de formación, especialmente aquellos relacionados a ámbitos sociales, conectando las críticas y aportes rescatados bajo evidencias, estudios y con la construcción de matrices que permitan identificar falencias u opciones de mejora, entre otros.

En cuanto al aspecto personal, desarrollar este trabajo resulta un desafío importante, puesto que me encuentro familiarizada con temas relacionados a la capacitación e inclusión laboral., que durante 6 años fueron parte del día a día como trabajadora en ONG (Organización no Gubernamental) y OTEC (Organización Técnica de Capacitación), sin embargo, mi relación con esta área fue como ejecutora de programas de manera indirecta, por lo cual me parece interesante y motivador conocer con mayor detalle las opiniones y experiencias de integrantes de Organizaciones de Personas en Situación de Discapacidad y que a la vez esto

pueda servir de insumo para identificar oportunidades de mejora que beneficien a todos y todas con los cuales nos relacionamos de manera constante para un bien mayor.

Capítulo 2

2.1-. MARCO TEÓRICO

Dado que el presente trabajo tendrá como eje principal la identificación de barreras en la participación laboral que presentan las personas en situación de discapacidad, junto a ello, los aportes y críticas a los programas de capacitación y permanencia laboral existentes en Chile desde la perspectiva de las organizaciones sociales de discapacidad, resulta esencial plantear en un principio los paradigmas que sujetan el problema de la presente investigación, así como también una revisión de experiencias internacionales respecto a las políticas sociales de capacitación e inserción laboral para las PsSD, así mismo, indagar el trasfondo de la capacitación como política de desarrollo personal o estatal. Para ello nos apoyaremos en un conjunto de conceptos y estudios que serán presentados en este apartado.

2.1.1-. Paradigmas de la discapacidad

En la actualidad la discapacidad se reconoce como un concepto que resulta de la interacción de las personas con el entorno, sin embargo, su significado ha estado condicionado por el tiempo, el espacio y la ideología que lo determina en su cobertura designativa, pudiendo quebrarse su significación ante nuevos paradigmas. Los actuales debates teóricos en el campo de la discapacidad circulan entre el modelo médico y el modelo social; este último identifica la discapacidad como el producto de la interacción entre la persona y la sociedad. (Ale, 2014). No obstante, y desde un ángulo de línea temporal y en base al estudio realizado de Agustina

Palacios, existe el paradigma de prescindencia, el cual impuso la discapacidad como una definición negativa.

- **Modelo de Prescindencia**

Las características o presupuestos esenciales del modelo que se denominará de prescindencia son dos: la justificación religiosa de la discapacidad, y la consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad. En primer lugar, entonces, se asume que las causas que dan origen a la discapacidad son religiosas: un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o una advertencia de los dioses acerca de que la alianza se encuentra rota y que se avecina una catástrofe. En cuanto al segundo presupuesto, se parte de la idea de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, que es un ser improductivo y además una carga que deberá ser arrastrada, ya sea por los padres o por la misma comunidad. Ahora bien, dentro del modelo de prescindencia, se considera posible distinguir la existencia de dos submodelos: el eugenésico y el de marginación. Esta distinción se basa en las diversas consecuencias que pueden derivarse de aquella condición de innecesidad que caracteriza a las personas con discapacidad. Así, se verá que, si bien desde ambos submodelos se prescinde de las vidas de estas personas, en el primero la solución es perseguida a través de la aplicación de políticas eugenésicas, mientras que en el segundo dicho objetivo es alcanzado mediante la marginación. Por dichas razones, se considera oportuno su tratamiento de manera diferenciada. (Palacios, 2008).

- **Modelo Médico Rehabilitador**

El paradigma que siguió al tradicional surge después de la Primera Guerra Mundial (Palacios, 2008). Desde este paradigma, toda la atención ofrecida a las personas con discapacidad se enfoca en la “recuperación” de las deficiencias presentes en las personas que han adquirido o han nacido con algún tipo de discapacidad y conciben estas deficiencias como “obstáculos” para la inclusión efectiva en la vida social y laboral. En este sentido, la meta última de este paradigma es la eliminación de la deficiencia, de manera que las personas con discapacidad sean capaces de adaptarse a las demandas del entorno, sin que se contemple como necesaria la modificación del entorno para su inclusión efectiva en la sociedad (Padilla-Muñoz, 2010).

Hablar de discapacidad, desde la concepción de los paradigmas, tradicional y médico-biológico, implica, también, hablar de una construcción social que ubica a unas personas en condiciones de una supuesta superioridad sobre otras; así, de acuerdo con la presencia o ausencia de ciertos rasgos, la persona puede ser titular de derechos o dejar de serlo (Díaz Castillo y Muñoz Borja, 2005). Este proceso es producto de la dinámica social que ha asociado imágenes de incompetencia y descalificación a las personas con discapacidad, lo cual, al igual que con cualquier otro grupo víctima de discriminación, limita y configura la identidad personal, que, a su vez, restringe la interacción del individuo con su entorno y lleva a un ciclo caracterizado por la exclusión y la discriminación. (Vásquez, 2017).

En consecuencia, las respuestas sociales se basan en una actitud paternalista, centrada en los déficits de las personas que se considera tienen menos valor que el resto las válidas o capaces. En lo relativo a los modos de subsistencia, la apelación a la seguridad social y al empleo protegido son casi los medios obligados para las personas con discapacidad. De este modo,

la asistencia social pasa a ser el principal medio de manutención, siendo ello en ciertos casos consecuencia de la imposibilidad de realizar ningún tipo de tarea, pero en otros muchos debido a que la subestimación de la que son objeto genera la exclusión del mercado laboral de muchas personas con discapacidad, plenamente capaces de trabajar. Por ello, también aparece la modalidad de empleo protegido en casos donde no haría falta si no fuera por la actitud de discriminación prevaleciente hacia este colectivo. No obstante, como se verá perduran asimismo resabios del modelo anterior: el ser objeto de burla continúa siendo la única opción a los fines de ganarse la vida para muchas personas con discapacidad. (Palacios, 2008).

- **Modelo social**

Para hablar de este modelo debemos tener en cuenta que éste se reafirma en el rechazo de los dos anteriores paradigmas expuestos, donde la discapacidad no se origina ni por significados religiosos, ni médicos, sino que recae en lo rodea el entorno social de las personas.

Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto se refiere a la utilidad para la comunidad— se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas —sin discapacidad—. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad

las personas con discapacidad se encuentran íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia. (Palacios, 2008).

- **Teletón**

Tomando en consideración los primeros dos paradigmas, me resulta oportuno evidenciar una mirada crítica respecto a la Teletón más allá como tal fundación de rehabilitación para niños y niñas, sino como un show televisivo que además de recaudar fondos para las familias, crea alianzas con las empresas que realizan algunas donaciones. Por ende, la gran crítica, en primera instancia, es sobre las ganancias asociadas a la ley de donaciones por las cuales estas empresas se eximirían de pagar impuestos.

Desde otra perspectiva, la Teletón replicada en otros países de la región, específicamente México, recibió una fuerte crítica desde la ONU. “Al Comité le preocupa que buena parte de los recursos para la rehabilitación de las personas con discapacidad sean objeto de administración en un ente privado como Teletón, además, observa que dicha campaña promueve estereotipos de las personas con discapacidad como sujetos de caridad”, de esta manera, algunos de los problemas de Teletón, es que desconoce que el Gobierno es el encargado de la política pública de discapacidad, que es una entidad privada del sistema de salud, que perpetúa el estereotipo de caridad de la discapacidad, que no tiene una veeduría de los recursos públicos y que hace una colecta pública en nombre de las personas con discapacidad sin que ellas estén de acuerdo. (Asuntos:Legales, 2016).

2.1.2.- La autonomía moral de la persona y su dignidad

Cabe destacar que el derecho de autonomía se fundamenta tanto en la libertad humana como en la dignidad. La diferencia sustancial entre los animales y el hombre es que el primero, vive en un ambiente natural y el hombre, comparte este ambiente natural, al cual le suma la construcción cultural, cuestión que al animal se le hace imposible al ser biosocial y no biosociocultural. La autonomía confiere al sujeto la posibilidad de elegir la forma de vivir que más le plazca, siempre que no atente contra su semejante. Pensar en un ser autónomo que se rija por sus propias reglas es negar el carácter autónomo del ser para asumir vínculos y condicionamientos sociales, que son necesarios para actuar en sociedad en forma libre. (SCATOLINI, 2012).

Kant plantea desde un imperativo de buena fe el hombre es racional, libre y autónomo en las decisiones y por tal motivo es un ser independiente, orientado por la razón, que lo obliga a obrar conforme a un deber ético que lo comprometa con las consecuencias de sus actos, pero siempre priorizando los medios utilizados, desde una concepción deontológica normativa. Como corolario de su postura este ser de voluntad autónoma pone en el centro de toda acción humana a la dignidad. (SCATOLINI, 2012).

- La dignidad humana según Kant

Según éste, los seres humanos se merecen un trato especial y digno que posibilite su desarrollo como personas. En este sentido, afirma Kant, el hombre es un fin en sí mismo, no un medio para usos de otros individuos, lo que lo convertiría en una cosa. Los seres irracionales, como los animales, pueden ser medios para, por ejemplo, la alimentación, en cambio la existencia de las personas es un valor absoluto y, por ello, son merecedoras de todo

el respeto moral mientras que la discriminación, la esclavitud, etc. son acciones moralmente incorrectas, porque atentan contra la dignidad de las personas. (Cruz, s.f.).

Basándonos en este sentido, toda persona con y sin situación de discapacidad son merecedoras de un trato digno, así como también de una propia autonomía para elegir cómo vivir.

2.1.3-. Participación económica de las Personas en Situación de Discapacidad

Una de las razones por las cuales se ha visibilizado la poca participación laboral y social de las PsSD, es la notoria desigualdad económica que posee este sector de la población, dándose a conocer que poseer al menos una condición de discapacidad, afecta en algún momento de sus vidas, la calidad, desempeño y desarrollo social económico de las personas. Es por esto, que la exclusión de oportunidades laborales, políticas y sociales, reclaman una atención priorizada para los actuales Gobiernos.

En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo, por el que el individuo reciba una remuneración adecuada y cuya permanencia en el mismo sea un motivo de estabilidad, supone para toda la población activa y muy especialmente para las personas con discapacidad una tarea determinante en su vida, por lo que la ausencia de un puesto de empleo constituirá un problema destacable para el trabajador. Las personas, al desarrollar una actividad laboral, consiguen mantener una independencia económica, además de favorecer un sentimiento de utilidad social, con lo que se va a estar mejorando su autoestima por la vía del reconocimiento social. Asimismo, el conseguir puestos de trabajo adaptados a las capacidades de las personas supone un medio de incorporación a la sociedad y de desarrollo humano, gracias a la satisfacción personal que origina, las relaciones sociales que

desarrolla y, en definitiva, a la imagen positiva que el individuo genera de sí mismo. Para las personas con discapacidad, todos estos factores van a estar presentes, incluso van a ser más determinantes, ya que el tener un empleo adecuado a sus habilidades y capacidades, les va a suponer un desarrollo humano vital, que hace de la integración laboral un paso fundamental para una plena integración social, mejorando su calidad de vida y alcanzando unos niveles de mayor autonomía. Con lo que la empleabilidad de las personas con discapacidad va a garantizar una adecuada inclusión social, siendo el escenario contrario el inicio de la exclusión de dichas personas de la sociedad. (Cazallas Alcaide, 2015).

2.1.4-. Experiencias internacionales, participación e inclusión laboral a Personas en Situación de Discapacidad.

Como se ha mencionado con anterioridad, el modelo social sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia. Por ende, acceder a un empleo digno que permita desarrollar y potenciar capacidades, realizarse de manera personal y profesional con una justa remuneración es el primer paso para una inclusión laboral en la sociedad.

En el presente apartado, se presenta algunos ejemplos internacionales basado en la recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y América Latina realizado por Rudy Martínez Androdias para la promoción del empleo en personas con discapacidad.

- Reino Unido

El Reino Unido cuenta según Eurostat con una población de 66,2 millones de personas. El 22% de la población en edad de trabajar (datos del periodo julio-septiembre de 2018) informó

de que tenía algún tipo de discapacidad. La tasa de desempleo para las personas con discapacidad es del 9,3% (julio-septiembre de 2018), cerca de tres veces la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad (3,7%). La tasa de inactividad económica de las personas con discapacidad se sitúa en el 44,4%, cuando esta cifra se sitúa en 16,1% para las personas sin discapacidad.

Cerca de la mitad del crecimiento en los niveles de empleo a lo largo de los últimos cinco años proviene de personas con discapacidad. El Gobierno ha fijado una meta de 4,5 millones de personas con discapacidad con trabajo para el año 2027.

A continuación, se detallan las grandes líneas de intervención:

- Apoyo para redacción de CV
- Actividades de grupo.
- Creación de confianza.
- Aptitudes básicas: informática, matemáticas, lengua inglesa
- Acceso a las ayudas disponibles para personas con discapacidad.
- Incorporación en puestos (work placements), voluntariado, entrevistas.
- Acompañamiento (in-work support) tanto para la persona con discapacidad como para la empresa.

El apoyo está claramente orientado hacia la persona y no dirigido hacia la empresa. En caso de requerir algún equipamiento necesario, el apoyo lo recibe la persona con discapacidad. El equipamiento no pasa a ser parte del inmovilizado de la empresa, sino que es propiedad de

la persona con discapacidad y lo mantiene en caso de cambiar de empleo. No existe ningún tipo de subsidio, ni incentivo fiscal para la contratación de personas con discapacidad. (Martínez, 2020).

- Suecia

El número de personas con discapacidad se sitúa entre 1 .000 .000 y 2 .000 .000 de personas, o sea entre un 10% y 20% de la población. En cuanto al mercado laboral, la tasa de desempleo en Suecia se sitúa en un 6%, y si quitamos los empleos subsidiados (como Samhall, mencionado más adelante) sube hasta el 8%.

Iniciativas destacadas

- Asistencia personal

El sistema sueco de apoyo a la discapacidad es muchas veces mostrado como ejemplo y elogiado por su esquema de asistencia personal (AP). La AP se reconoce formalmente como un derecho social para las personas con discapacidad con necesidades de apoyo integrales en la Ley de Apoyo y Servicios para Personas con Determinadas Discapacidades Funcionales (LSS: Act Concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments) introducida en 1994. Las personas con discapacidad que tienen derecho a la AP reciben pagos directos. El usuario de asistencia tiene derecho a elegir quién debe trabajar como asistente personal. También puede decidir cuándo, cómo y dónde se proporciona la asistencia, y quién emplea a los asistentes personales. Los beneficios en virtud de la legislación se basan únicamente en la necesidad de asistencia personal de la persona y no dependen de los ingresos y patrimonio de los usuarios de la AP o de sus familias. Los pagos no constituyen ingresos gravables.

- Samhall

Samhall es una empresa estatal con el mandato de crear trabajos que promuevan el desarrollo de personas con discapacidad. La tarea principal de Samhall es producir bienes y servicios, promoviendo el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Las vacantes de Samhall están a disposición del Servicio Público de Empleo, que evalúa la necesidad y dirige a las personas desempleadas con discapacidad para trabajar en Samhall. Las operaciones de Samhall se llevan a cabo en condiciones de mercado en competencia con otras compañías. Samhall opera en todo el país y tiene más de 23 .000 empleados. Samhall se estableció como un grupo de propiedad estatal en 1980 y se crearon más de 370 talleres que proporcionaron empleo protegido. (Martínez, 2020).

- **Argentina**

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC), la población del país es de 40,1 millones de personas (datos del censo de 2010).

El Estudio nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad. Resultados definitivos 2018, del INDEC, estima la población con discapacidad de 6 años y más en un 10,2%. En relación con el empleo, el estudio señala que la tasa de actividad de la población con discapacidad es del 35,9%, mientras que la tasa de inactividad es del 64,1%.

- Programa PROMOVER la igualdad de oportunidades de empleo

Se trata de un programa implementado por la Red de Oficinas de Empleo, en coordinación con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral. Se articula, por un lado, a través de esquemas locales de prestaciones de apoyo a la inclusión laboral desarrollados por los

municipios y, por otro lado, vía acciones de empleo y formación profesional. Ambos ejes están ejecutados por el Ministerio de Producción y Trabajo. Los diferentes servicios disponibles son:

- Talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo.
- Cursos de formación profesional
- Procesos de certificación de estudios formales obligatorios
- Acciones de entrenamiento para el trabajo.
- Acciones de inclusión laboral.
- Certificación de competencias laborales.
- Asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes.

Los participantes perciben un subsidio durante un máximo de 24 meses. (Martínez, 2020)

2.1.5-. Teorías Sociales del concepto trabajo

A lo largo de la historia, se ha discutido en aspectos políticos y sociales la realidad laboral a la que estamos sometidas las personas, crisis en las formalidades y no formalidades de esta, reducción de tiempo laboral, salario mínimo entre otras. Es por esto que resulta interesante explorar desde un punto de vista teórico social de algunos autores sobre el concepto trabajo, esto con el fin de generar una perspectiva distinta a la participación económica de las personas en la sociedad, ya que como es sabido en la mayoría de los países del mundo, la organización social económica de producción está bajo el capitalismo.

El trabajo es un concepto elemental dentro de la teoría social, concibiéndose a partir de las visiones que ella tiene sobre el desarrollo social y humano. La noción intrínseca del trabajo involucra, además, esfuerzo en el individuo, sacrificio tanto físico como mental que despliega el hombre a cambio de algo (un medio: por ejemplo, el dinero) que le permite desarrollar el intercambio a nivel del mercado para alcanzar la posesión de bienes y servicios y poder así satisfacer sus necesidades viéndose de esta forma, el trabajo como una actividad asociada a estas necesidades de seguridad en su dimensión instrumental. (Pereira Jardim, 2008).

- Aristóteles

Aristóteles alude al trabajo como una actividad que transforma a la naturaleza con el fin de obtener un producto determinado, asociado con las necesidades básicas de los hombres. Si bien el trabajo es absolutamente necesario para la reproducción de la vida (y de la política), el sometimiento a él era, en la visión aristotélica, cosa de esclavos. Justamente éstos existían naturalmente para liberar de las ocupaciones físicas a los hombres que debían ejercer su ciudadanía a través de la actividad política. Por ello, y con respecto al accionar político de los ciudadanos, Aristóteles muestra un menosprecio similar hacia los esclavos y los artesanos. El dedicarse a la despectivamente llamada banausia (es decir, al trabajo manual y mecánico), era razón para rechazar a unos y otros (Aristóteles, Política: 1328 a). (Boriosonik, 2011).

- Karl Marx

Es preciso darse cuenta de que para Marx la noción de trabajo va más allá de su dimensión puramente económica y se convierte en una *categoría antropológica*: Marx caracteriza al hombre como un ser dotado de un “principio de movimiento”, principio que determina su impulso para la creación, para la transformación de la realidad. El hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o la actividad personal la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona (más exactamente, donde

se debería desarrollar y perfeccionar); de ahí que el trabajo no sea un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser buscado por sí mismo y gozado. Dada esta comprensión de la naturaleza humana como la de un ser que sólo puede encontrar su perfección en el trabajo, no es extraño que el tema central de la filosofía marxiana sea la transformación del trabajo sin sentido, enajenado, del trabajo como un mero medio, en un trabajo enriquecedor, en un trabajo libre. En sus primeros escritos, llamó “actividad personal” a la realización de esta inclinación al movimiento, y cuando criticó la forma concreta de darse esta actividad en las sociedades de explotación pidió la “abolición del trabajo”. En escritos posteriores estableció la diferencia entre trabajo libre y trabajo enajenado y su crítica a la alienación se expresó en su preocupación por la “emancipación del trabajo”. (Olleta Echegoyen, 1997).

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. (Olleta Echegoyen, 1997).

Ahora bien, desde esta mirada, dichas teorías sobre el concepto trabajo, por un lado, corresponden a tener la claridad del trasfondo que implica en una persona participar de manera activa en la economía de una sociedad, así como también, tomar en cuenta un pensamiento filosófico alejado del principio “trabajar” como un concepto de Derechos Humanos.

Dicho esto, las personas, con y sin situación de discapacidad están de por vida sujetos a la formación continua, a educarnos para la incorporación al mercado laboral con el fin de garantizar el éxito e inclusión social a través de las actividades que realiza la persona.

Capítulo 3

3.1.- MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo tiene por finalidad realizar una revisión de los aspectos críticos de políticas públicas asociadas a la inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad a partir de las experiencias de representantes de las organizaciones sociales relacionadas al tema. Con esto, se buscará evidenciar las barreras en la participación laboral y oportunidades de mejora y que esto sirva de base para desarrollar un Plan de mejora general de una política de participación laboral dirigido a este segmento de la población, con foco en acortar las brechas en inclusión y permanencia laboral desde la perspectiva de las organizaciones.

A continuación, se presenta la metodología con que se realizará el trabajo, así como las distintas herramientas o instrumentos que serán utilizados a lo largo de él con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos con anterioridad.

3.1.1.- Enfoque Metodológico.

El trabajo se desarrollará bajo un enfoque de carácter **cuantitativo**, ya que principalmente buscamos un entender un conocimiento en profundidad. Para llegar a este conocimiento, muchos de los datos serán obtenidos de la revisión de experiencias y opiniones de representantes de las organizaciones sociales asociadas a la discapacidad con respecto a la inclusión laboral en Chile, a través de entrevistas vía zoom o presenciales si las condiciones sanitarias lo permiten. Estas reuniones permitirán conocer e interpretar la realidad concreta desde una perspectiva propia de las personas involucradas.

El enfoque cualitativo puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambiente naturales) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorguen) (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006).

La investigación se enmarcará bajo el análisis **descriptivo** ya que, por un lado, existe un cierto conocimiento al respecto sobre el tema, y por otro, se busca conocer las críticas y limitaciones sobre los cuales se deben desenvolver las Personas en Situación de Discapacidad en el mercado laboral en Chile. Es decir, un diagnóstico a partir de la interpretación sobre la realidad por las cuales se ven afectadas este grupo de personas. Con esto, se pretende vincular entre la identificación de barreras en la participación laboral y las críticas de representantes de organizaciones sociales, para elaborar una propuesta que contribuya a la construcción de un plan de mejora a políticas públicas existentes de inclusión laboral.

El diseño de la presente investigación cualitativa es puntualmente de **análisis hermenéutico**, ya que se enmarca principalmente en un eje interpretativo comprensivo de las vivencias sociales que experimentan las Personas en Situación de Discapacidad en torno a la inclusión laboral.

La hermenéutica también nos sugiere y, sin duda, antes que toda consideración, un posicionamiento distinto con respecto a la realidad: aquel de las significaciones latente. Se trata de adoptar una actitud distinta, de empatía profunda con el texto, con lo que allí se ha expresado a través del lenguaje. No se trata de suprimir o de intentar inhibir su propia subjetividad (con sus implícitos prejuicios), sino de asumirla. En otras palabras, la búsqueda de sentido en los documentos sometidos a análisis se ve afectada por un doble coeficiente de incertidumbre: la interpretación es relativa al investigador, así como el autor de los textos en

cuestión" (Baeza, 2002).

3.1.2 Alcance

En cuanto al alcance del presente trabajo, primero es necesario reforzar que será desarrollado con cuatro representantes de las organizaciones sociales, ya que cada uno de ellos presenta características diferenciadoras en cuanto a Personas en Situación de Discapacidad, por lo que requiere un estudio y entrevistas ajustadas a su realidad y problemáticas.

El CENSO 2017 es un CENSO abreviado que redujo las preguntas de 42 a 21, abordando información demográfica como sexo, edad, relación de parentesco al interior de un hogar, entre otros, que busca corregir los errores de población y vivienda del CENSO anterior, por lo que no incluyó todos los ámbitos, entre ellos, preguntas relacionadas a las personas en situación de discapacidad (SENADIS, 2017).

Por ende, para acercarnos a una referencia determinada al alcance, se tomará en consideración los estudios realizados a nivel nacional respecto al número de PsSD. Por lo tanto y de acuerdo al II Estudio Nacional de la Discapacidad el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas.

Ahora bien, respecto de los límites del trabajo, el periodo de estudio y revisión será, inicialmente, durante los meses de agosto a septiembre de 2021, pudiendo esto extenderse en caso de requerir información adicional o reducirse si se cuenta con los datos en un tiempo menor al esperado.

La información será recolectada directamente desde la fuente que son los representantes o dirigentes de las organizaciones sociales de Discapacidad.

3.1.3-. Diseño del trabajo de grado.

Para el lograr el cumplimiento de los objetivos planteados se realizarán una serie de

actividades, a continuación, se presenta como serán realizadas y el detalle concreto de las herramientas utilizadas, en caso de ser necesarias.

3.1.4-. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas o herramientas de recolección de datos serán, entrevistas semiestructuradas ya que así se podrá apuntar a las críticas y aportes de las políticas públicas de inclusión laboral, de las cuales se quiere conocer su funcionamiento a partir de las propias experiencias de los representantes de organizaciones sociales, sus perspectivas y sus limitaciones. Al hacer entrevistas semi estructuradas, dirigiremos los temas en el sentido deseado, pero dejando en libertad el flujo de la respuesta, pudiéndonos aportar antecedentes importantes que hasta ahora se desconocen. Estará dirigida a las personas que ocupan un cargo como representante, líder o dirigente de organizaciones sociales de Discapacidad, ya que ellos simbolizan una percepción general referente a la participación laboral que experimentan las Personas en Situación de Discapacidad, siendo esto fundamental para la construcción del plan de mejora para una política pública de inclusión.

3.1.5-. Muestra y Población

El universo serán los dirigentes o representantes de las organizaciones sociales de discapacidad. El muestreo será intencional ya que se seleccionará realizar las entrevistas según la conveniencia de la investigación y los objetivos propuestos, en este caso, se entrevistará a informantes claves, es decir, un representante de cuatro organizaciones sociales diferenciadas por discapacidad; física o motora, sensorial e intelectual, con el fin de profundizar en cada uno de ellos o ellas, las apreciaciones actuales en la participación laboral.

Los informantes claves según Martínez (1991) son “personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información” (p.56). El investigador debe cuidar, al hacer la selección, que dichos informantes representen lo mejor posible la comunidad estudiada. En

este sentido, con un solo individuo se puede representar lo que el investigador tiene como propósito, con la única salvedad, que las generalizaciones se lograran en la medida que se comparen diferentes investigaciones. (Moraira Campos & Auxiliadora Mujica, 2008).

Capítulo 4

4.1.- ANALISIS DE RESULTADOS

Este capítulo tiene como objetivo presentar los resultados obtenidos a partir de la aplicación de entrevistas realizadas a dirigentes y participantes de organizaciones sociales de discapacidad los cuales representan la muestra de la presente investigación. Para llevarla a cabo, se han utilizado las herramientas mencionadas en el capítulo anterior, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, a fin de lograr reunir la información suficiente para detectar los aportes y las críticas de las políticas públicas de participación laboral en personas en situación de discapacidad con enfoque de las organizaciones sociales, finalizando con ello en la elaboración de una propuesta de mejora en las actuales políticas.

A continuación, se entregará información respecto a las organizaciones sociales de discapacidad representadas por los informantes, con el fin de identificar el tipo y características que la definen.

Cuadro 1

| |
|---|
| Informante 1: Persona con discapacidad visual |
| Mesa Regional de las Personas con Discapacidad: Estructura de carácter consultativo que convoca y articula la comunicación entre organizaciones sociales de discapacidad y el Gobierno Regional, a fin de presentar las necesidades de las personas con discapacidad al interior de la Región. |
| Movimiento Chile: Organización de carácter latinoamericano que busca visibilizar |

las demandas de la discapacidad en los países de la región.

Colectivo Nacional de las Personas con Discapacidad: movimiento asociativo de personas y organizaciones que tengan como objetivo la defensa y reivindicación de los derechos de Personas con Discapacidad. Nuestro piso mínimo de acción se ampara en la Convención Internacional.

Informante 2: Persona con situación de discapacidad auditiva

Asociación de Sordos de Chile: Entidad sin fines de lucro sin subsidio estatal que promueve el uso de la lengua de señas en la educación, mercado laboral, salud y otros ámbitos.

Informante 3: Persona sin discapacidad en representación de organizaciones sociales de discapacidad intelectual y alteración genética humana.

Down 21 Chile: Organización Social dirigida a madres, padres, cuidadoras, cuidadores, niñas, niños y adolescentes con síndrome de Down. Contiene una serie de recomendaciones e ideas para la estimulación de las actividades de la vida diaria en casa y en el entorno social.

Federación Ibero Americana de Síndrome de Down: Organización de carácter internacional creado con el fin de apoyar su gestión, fomentar, ampliar y fortalecer la cultura de los Derechos Humanos, establecer y mantener relaciones de colaboración entre las distintas instituciones nacionales, y de éstas con los organismos internacionales, intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales que procuren el respeto, defensa y promoción de los Derechos Humanos que le son inherentes a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

| |
|---|
| Informante 4: Persona en situación de discapacidad física. |
| Fundación Víctimas de la Talidomida en Chile: Organización no gubernamental y sin fines de lucro que tiene por objetivo defender los Derechos Humanos de los chilenos que nacieron con una discapacidad producto de la Talidomida. |
| La Mesa Regional de las Personas con Discapacidad |
| Movimiento de Personas con Discapacidad: Organización social que busca romper con un discurso de lástima para poder aprovechar el talento de estas personas. Para visibilizar a las PsSD y promover una inclusión integral y efectiva se creó el Movimiento de Personas con Discapacidad. |

Fuente: Elaboración Propia a partir de las entrevistas realizadas.

Cabe mencionar que las Organizaciones Sociales que lideran los informantes, cuentan con una dotación de miembros no determinada, ya que los registros de castrato no han sido actualizados en la página SENADIS (Servicio Nacional de Discapacidad), los cuales, por el momento sólo manejan rangos entre los 20 a 25 miembros, dato que no representa la realidad de acuerdo a la información solicitada a los informantes. Por ende, el alcance considerará una cifra estimada de acuerdo II Estudio Nacional de la Discapacidad, indicando en el apartado de metodología de la presente investigación.

De acuerdo a los datos representados en el cuadro número 1, a continuación, se procede a manifestar los principales hallazgos identificados a partir de las entrevistas realizadas a los informantes.

4.1.1.- La Discapacidad como barrera de participación laboral

Las exploraciones expuestas en esta etapa, emerge de las experiencias de las Personas en Situación de Discapacidad (PsSD), tomando en consideración, el relato propio como dirigentes y representantes con discapacidad, así como situaciones narradas a través de ellos,

de sus socios y participantes que se han visto envueltos en situaciones negativas de discriminación durante el proceso de participación laboral, ya sea durante la búsqueda de empleo, entrevistas de trabajo, como trabajador y cesantes. Es necesario destacar que, en los discursos de los informantes, es posible hallar coincidencias y diferencias en las formas en que han percibido la inclusión laboral, ya que, entre los entrevistados existen diferentes tipos de discapacidad.

Cuadro 2

| | |
|--------------|---|
| Informante 1 | 65 años, con situación de discapacidad visual completa |
| Informante 2 | 40 años, con situación de discapacidad auditiva |
| Informante 3 | sin situación de discapacidad en representación de la discapacidad intelectual. |
| Infórmate 4 | 58 años, víctima de la Talidomida ¹ . |

Fuente: Elaboración Propia a partir de las entrevistas realizadas.

A partir de sus historias, se pretende identificar las barreras de participación laboral, las cuales otorgarán información relevante para la identificación de problemáticas actuales a las que se enfrentan.

Al ser consultados por sus experiencias en el proceso de inclusión y permanencia laboral; los informantes coinciden en describirla como difícil, dejando entrever situaciones de carácter negativo, contando que la discriminación recibida en algún momento de su vida laboral, responde a conceptos erróneos sobre la discapacidad y que, además, culturalmente la sociedad

¹ Es preciso explicar que las víctimas de la Talidomida, son personas que nacieron con graves alteraciones genéticas, como la ausencia o reducción de extremidades superiores e inferiores, malformaciones de órganos internos, alteraciones auriculares y visuales, debido a este medicamento que fue administrado a mujeres embarazadas en la década del 60, provocando entonces discapacidad física irreversibles.

en todo ámbito, incluyendo el laboral, resulta ser discriminador, ya sea, por la discapacidad que posees, por el lugar en donde vives, donde estudiaste e incluso por el apellido.

*“Hubo una persona que era el jefe técnico, que siempre me discriminó y me discriminó como de mala manera, en realidad nunca lo entendí mucho, pero era una persona que llegaba a mi lugar donde yo trabajaba con otras personas y decía ‘¿Y qué es lo que hace él aquí?’ por ejemplo. Yo en ese tiempo trabajaba con un perro guía y bueno, llevaba a mi perro guía a mi trabajo y siempre llegaba y preguntaba, a los demás nunca a mí ah, ‘¿Y qué hace ese perro aquí? Y era como una cosa... permanente digamos” **Informante 1***

*“Antes recibíamos mucha discriminación, igual creo que de alguna manera ha ido cambiando. Pero finalmente Chile es un país discriminador en todo sentido. Mucha gente joven cuenta, por ejemplo, que cuando ellos mandan el curriculum no dicen que viven en La Pintana por miedo a la discriminación” **Informante 4***

En otro sentido, las personas entrevistadas concuerdan en que, mayoritariamente, las empresas no se encuentran preparadas para preocuparse por la inserción laboral de PsSD, ya que los mismos parámetros de competencia que presenta el sistema, son muy altos y los trabajos y costos en relación a las adaptaciones que requiere de infraestructura o capacitación al personal, no serían convenientes para la organización. Por ende, indican que la oferta laboral para ellos se limita a ofrecer trabajos que requieren de un precario esfuerzo de parte de las empresas, otorgando puestos y oficios menores y esporádicos.

“Yo creo que hay diferencia en todo sentido y se agudiza aún más cuando hay discapacidad, porque empiezan que "no, no estoy preparado, que, a ver los baños, como los arreglo..." y

*pues a final de cuentas, si lo emplean es en un cargo menor porque no va a tener un cargo de ejecutivo, de vicepresidente, etc. Ya que eso, requiere que la empresa haga adaptaciones o un montón de cosas que no tenía previsto realizar. **Informante 4***

*“Y viene el momento en que ofrecen los puestos de trabajo y me dice “bueno tenemos para ofrecer trabajos de jardinería, aseo, cafetería” y no me acuerdo cuál era el otro... y yo le dije “bueno estamos perdiendo el tiempo” **Informante 3***

*“Yo, en varias oportunidades he ido a entrevistas y al entrar a la entrevista ya me he dado cuenta que la persona ha quedado impactada, que se queda pensando más que escuchándome, entonces mientras yo hablo a raíz de sus preguntas él interiormente está pensando no sé: ‘Iría a hacer bien el trabajo...’, ‘Iría a cumplir...’, ‘Será capaz de producir, de tener resultados...’ ‘Tengo que pagar pagos especiales por el hecho de que él es una persona ciega’, etc., etc., porque el desconocimiento es mayúsculo. **Informante 1***

*“trabajé en una oficina en lo que estudié, pero ahí llegué porque el dueño era amigo de mi papá y una forma de ayudarnos, era ofreciéndome trabajo, pero duré muy poco, porque nunca pude o pudieron adaptarse a una persona sorda, la comunicación era imposible porque nadie sabía lenguaje de señas, él solicitaba cosas y todo lo quería rápido, era un trabajo acelerado y renuncié por eso. Finalmente, luego de eso, no me dediqué a trabajar más en lo que estudié” **Informante 2***

Analizar la situación de discapacidad como barrera principal de inclusión laboral, se puede establecer que la inserción estará postergada en su estructura, independiente a las políticas públicas de inclusión, siendo que, en cierto modo, estas políticas ayudarían a establecer condiciones mínimas laborales a las y los individuos, pero en tanto, son otros los factores

relevantes que responden al enfoque que tenemos como sociedad, y que no son únicamente el resultado de un mal concepto que se ha sostenido a lo largo del tiempo sobre la discapacidad, sino que se debe a una cultura que giran en torno a una concepción errada sobre las condiciones propias que podamos tener todos y todas, es por eso que las diferencias que existen entre personas, son las que mueven a la discriminación, ya que la sociedad sería en gran parte, la que no es capaz de reconocer sus capacidades, habilidades, competencias, experiencias, cualidades, por sobre su propia situación de discapacidad.

En tanto, se puede identificar que los elementos relatados por los informantes desde las experiencias y percepciones, definen que una de las principales barreras en la participación laboral, serían el desconocimiento de sus limitantes para desenvolverse y crecer profesional/laboralmente, en ello están las actitudes, suposiciones, creencias y/o costumbres que tiene nuestra cultura frente a contextos o entornos de las personas en situación de discapacidad, concretándose esto en discriminación o sencillamente en invisibilizar su participación en el mundo laboral. Entonces, el mercado laboral, sostiene una serie de mitos y desinformaciones respecto a las diferencias que pueden tener las personas en este espacio, lo que explicaría que evitar estas contrataciones, también evitaría un cambio en su estructura organizacional ya que, las empresas están movidas por la competitividad y esa línea se basa en la producción y la utilidad económica.

Referente al párrafo anterior, el universo laboral y todo lo que puede conllevar a participar en esta área, pueden resultar una limitante a la hora de introducirse en el mercado laboral, como, por ejemplo, traslados; una de las adaptaciones necesarias y básicas como es llegar al trabajo se ve entorpecida por la locomoción típica que no siempre cuenta con el dispositivo necesario, y esto se intensifica de mayor manera en las regiones y por sobre todo en comunas

rurales, por lo tanto, a pesar de no estar relacionado directamente con las barreras de inclusión que se vincula con las empresas, la locomoción se considera una gran limitante para ciertas personas con movilidad reducida. Distinto es cuando se habla de barreras que se relacionan directamente con la voluntad de las empresas, como, por ejemplo, las adaptaciones a la infraestructura, acceso a los espacios como oficinas, espacios compartidos, comedores, sanitarios y capacitaciones al personal desinformado.

Por lo tanto, en los discursos entregados, se da a conocer que los elementos que obstaculizan la inclusión laboral, aluden a variados factores, tales como las voluntades de instituciones privadas en generar adaptaciones, así como factores de responsabilidad social-cultural dirigido a un cambio de paradigmas asociados a las percepciones equívocas que se tiene sobre las PsSD y por consiguiente, ambas, vinculadas con la obligación estatal de entregar y mejorar la construcción de políticas asociadas a la participación laboral con un enfoque de derechos, distinto al que la sociedad está acostumbrado a generar, un enfoque donde toda persona debe ser vista como un aporte a la economía del país.

- **Desempleo, empleos informales**

Complementando lo expuesto en el punto anterior, resulta necesario agregar, que la discriminación y exclusión en la esfera laboral, tienen como consecuencia otros factores revelados por nuestros informantes, resultando ser los trabajos informales o la desempleabilidad. La discriminación es sinónimo de desventaja y de desigualdad ante las oportunidades de empleo y este escenario conlleva a que las PsSD en algún momento de sus búsquedas, presenten desinterés de insertarse laboralmente, ya sea por la baja oferta laboral o un salario no acorde con sus expectativas y competencias.

*“Yo te puedo dar el nombre de compañeros que son expertos, por ejemplo, en computación, expertos siendo ciegos; te arman, te desarman, te cargan programas, etc., y no tienen trabajo y tienen que andar haciendo una clasecita por aquí, un arreglito por allá, etc., la gran mayoría de las personas con discapacidad trabajan informalmente, y en el caso de los ciegos trabajamos en comercio. **Informante 1***

Las desigualdades salariales y de ofertas laborales en función de la discriminación, originan otras variantes como la exclusión, marginación y, por ende, el desempleo, evidenciando que efectivamente las PsSD, son gran parte de la población más vulnerable de Chile, ya que la pobreza y la discapacidad se encuentran relacionadas directamente. La pobreza provoca discapacidad y la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza, ya que el factor desempleo afecta no sólo a la persona en situación de discapacidad, sino que a su entorno y apoyo familiar.

4.1.2- Mirada crítica de las Organizaciones Sociales de Discapacidad a las Políticas Públicas de participación laboral.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos al inicio de esta investigación, se procederá a exponer en las siguientes paginas las percepciones de las organizaciones sociales de discapacidad, relatadas por los informantes anteriormente nombrados.

A continuación, se dará a conocer a cada informante con sus respectivas organizaciones sociales a las cuales representan y el cargo que desempeñan.

Cuadro 3

| | |
|--------------|--|
| Informante 1 | Miembro de ‘La Mesa Regional de las Personas con Discapacidad’, ‘Movimiento Chile’ y ‘Colectivo Nacional de las Personas con Discapacidad’ |
| Informante 2 | Miembro de La Asociación de Sordos de Chile |
| Informante 3 | Fundadora y presidenta de la organización Down 21 Chile, presidenta de la Federación Ibero Americana de Síndrome de Down y fundadora y presidenta de la organización Down 21 Chile |
| Informante 4 | Presidente de la Fundación Víctimas de la Talidomida en Chile y miembro del Movimiento de Personas con Discapacidad, región Metropolitana. |

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Al comenzar con las entrevistas se realizó un pequeño diagnóstico de conocimientos sobre políticas públicas de participación laboral. En esta parte los entrevistados, todos concluyeron que tenían conocimientos sobre esta área, por un lado, la Ley 21.015 de Inclusión Laboral y, por otro lado, las políticas de capacitaciones. Esta misma instancia sirvió además para que se generara una conversación que responde a un tercer objetivo de la investigación y el eje central de esta, las críticas y aportes que entregan las organizaciones de discapacidad, objetivo por el cual se busca obtener una propuesta de mejora a las actuales políticas de inclusión y participación laboral de PsSD.

En la pregunta sobre su impresión respecto a las políticas actuales de inclusión y participación laboral, los entrevistados concuerdan con opiniones tanto negativas como positivas. Si bien, estas apreciaciones tienen similitudes, es importante describir que existen

algunas variantes considerando que cada uno por sí solo mantiene una discapacidad distinta del otro, además de diferencias de edades y experiencias.

- **Aportes De la Ley 21.015 y las Capacitaciones Laborales.**

Respecto a la **valoración positiva** de las políticas de participación laboral, tres de los informantes (1,3 y 4) comentan que la Ley 21.015, significa un avance en comparación a unos años atrás, donde hablar de la discapacidad, era vinculante con conceptos de caridad asociados estrechamente con la institución Teletón. Por otro lado, consideran que, durante el último tiempo y las nuevas implementaciones, se ha logrado un avance en función de visibilizar otros tipos de discapacidad y las limitantes de cada una de ellas que se desenvuelven en el ámbito laboral, y que con lo que tienen “algo se puede hacer”, es por esto, que comentan que no ha sido suficiente, pues, esperan que se promueva la apertura de otras áreas de ocupación, como potenciar los trabajos profesionales dentro de las instituciones públicas y privadas.

*“Sí, hemos avanzado en otras áreas que tienen relación indirecta como para ir a trabajar. Que hoy día por ejemplo en el centro de Santiago haya semáforos que con un pitito nos dicen si hay luz roja o luz verde, pucha es una buena política pública o, o que hoy día la gran mayoría de las esquinas o de los lugares de pasos de peatones tengan de bajada la solera para los compañeros que andan en silla de rueda, pucha es una muy buena política pública, si hace 10 años atrás los compañeros tenían que andar a salto con su silla y menos pensar en salir a trabajar por miedo a accidentes”. **Informante 1***

*“Buena intención, pero mal implementada”. **Informante 4***

“En ese tiempo cuando nosotros partimos (2015) y cuando revisamos las leyes decía que, por ejemplo: “para una persona con discapacidad el sueldo era lo que se le ocurría el empleador”; y las prácticas podían ser eternas, o sea, no tenía límite cuando era persona con discapacidad entonces cuando revisé la antigua ley, yo pregunté... ¿pero ¿qué es esto, ¿cómo puede estar normado de esta manera?, y ahí empezó el tema para proponer algunos cambios a la futura ley”. **Informante 3**

- **Críticas al Diseño de Políticas Públicas de Inclusión Laboral**

Respecto a las **críticas** realizadas a las políticas de inclusión y participación laboral, todos los informantes señalan de similar manera relatando que en primera instancia, las políticas públicas de inclusión laboral e inclusión en todo ámbito de cosas, surgen en la necesidad de que el entorno realice los ajustes necesarios para comprender a la persona en situación de discapacidad, esto con el fin de acomodarlos en un entorno cotidiano, sin embargo, mencionan que estas políticas son formuladas por personas que no tienen discapacidad, por lo tanto, consideran una contradicción el crear políticas de inclusión, cuando al momento de formular, implementar e incluso evaluar estas políticas, no se les considera activamente más que en charlas y reuniones con ciertas organizaciones. El informante 1 profundiza más en este tema e indica: *“no hay ninguna persona del equipo de las formulaciones de políticas de inclusión que tenga discapacidad”* con esto, él y los socios participantes de la organización que lidera, reafirman sentirse “invisibles” y también vistos como individuos pasivos ante las demandas que solicitan. Basado en estos comentarios y otros similares, surge la siguiente pregunta que no estaba en la pauta inicial de la entrevista, *¿cómo se organizan para protestar y solicitar soluciones a sus demandas?* A esto, informantes 1, 2 y 4 coinciden en describir como compleja la comunicación y organización entre PsSD debido a dos factores, primero,

esta parte de la sociedad, tiene un reducido acceso a educación universitaria y hasta hace pocos años, muchos no pudieron terminar la escuela básica o media debido a la falta de herramientas que tuvieron sus cuidadores, por lo tanto, carece de habilidades y conocimientos que la educación podría permitir, como la capacidad de crítica y de análisis respecto a los Derechos Humanos, civiles y sociales y al funcionamiento de la institucionalidad gubernamental para poder con esto, exigir con sus propias voces, sus demandas básicas. Segundo, el trabajo colaborativo entre organizaciones es dificultoso, precisamente por las mismas diferencias en cuanto a las discapacidades. Informante 2, comenta que sólo se relaciona con la organización de la Sordera Chile, porque las otras organizaciones de discapacidad, no están relacionadas con el lenguaje de señas, existen excepciones, sin embargo, dice sentirse que es la discapacidad más olvidada, ya que la comunicación se hace inviable debido a la voluntad social de las personas.

*“Nosotros no participamos en la política, nosotros nos incluyen aquellos que tienen buena onda o que entienden este tema o por otros motivos, entonces nos contratan y podemos trabajar. Los únicos expertos que pueden dar claridad sobre el tema de la discapacidad son los discapacitados. Y ahora que me quede ciego totalmente lo digo con mayor fuerza y con mayor razón. Tú te podrás poner en mis zapatos, tratar de interpretarme, de pensar etc., pero nunca vas a saber lo que significa y lo es mi discapacidad, porque no la estás viviendo y por lo tanto, es súper difícil poder hacer políticas públicas donde los que planifican esas políticas públicas lo hacen a partir de planteamientos teóricos, planteamientos academicistas, universitarios, autonombrados expertos, que de vez en cuando son para cumplir con alguna norma, hacen algún taller que nos invitan a los discapacitados a opinar, pero realmente no toman en cuenta nuestras opiniones”. **Informante 1***

Por otro lado, informante 4 hace referencia a que las políticas públicas han sido construidas a partir de la lástima, haciendo referencia a la concepción que tiene la sociedad acerca de la discapacidad en base a la Teletón *“La Teletón es una tremenda industria que hace lo que hace, Pero ¿cómo recaudan fondos? Poner a un niño frente a la pantalla de televisión para que tu llores y por lástima des dinero, cuando al día siguiente tú misma, que eres dueño de una empresa, no eres capaz de contratar a una persona con discapacidad”* a esto, agrega una fuerte crítica, indicando que el recurso televisivo de inspirar lástima mediante historias e imágenes, deja en evidencia que existe una gran problemática que el Estado no ha sido capaz de resolver.

Respecto al tema anteriormente planteado, informante 3 y 4 convergen en destacar que la Teletón muestra de manera dispereja la discapacidad, ya que proporciona en gran parte, un espacio dedicado a las discapacidades relacionadas con la rehabilitación, dejando así a un lado otro tipo de discapacidades, tales como, sordos, ciegos, dificultad multisensorial, al Down, Asperger, el autismo, la persona con enfermedad psiquiátrica, entre otras.

- **Dimensión del universo de Personas en Situación de Discapacidad.**

Resulta imprescindible no indagar sobre aspectos que son resultado de las conversaciones que se han dado con los informantes 1 y 4. Algo muy relevante que responde a la apreciación de cómo han sido construidas las políticas públicas de inclusión laboral. Dicho aspecto, corresponde al censo de PsSD. Informantes tienen un punto de vista en común, diciendo que las políticas públicas de inclusión laboral tienden a “etiquetarte para identificarte” y así estar sujetos a una credencial que te condiciona para optar a ciertos beneficios que ofrece el Estado, pero que, al momento de buscar trabajo, no existen ofertas laborales que digan “se necesita personas con discapacidad”. Entonces, existe una estigmatización a la persona con

discapacidad a la hora de ofrecer trabajos, ya que empresas deben cumplir con ciertos caracteres para la inclusión de aquellos que si cuentan con la credencial, es por esto que muchos socios de las organizaciones sociales, finalmente deciden no inscribirse en el Registro Nacional de Discapacidad por miedo a la exclusión y segregación debido a las etiquetas (credenciales), indican además que este caso se repite bastante en personas con discapacidad psíquica, pues, no se puede fingir no ser ciego o tener una condición física notoria que limite la movilidad.

Al observar detenidamente estas narraciones fundadas en experiencias propias de los dirigentes y de los miembros de estas organizaciones, se analiza que, efectivamente las políticas públicas se diseñan con bases de datos concretos como lo es en el censo, cuántos hay y qué discapacidad tienen, pero si una parte de esta población niega u omite su condición por motivos que ya conocemos, las políticas estarían desviando sus recursos a implementar programas poco exitosos.

- **Críticas a las Políticas Públicas actuales de Inclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad**
- **De la ley 21015 de Inclusión Laboral**

Otro punto crítico señalado por los y las entrevistadas, se desprende de las percepciones relacionadas a la Ley 21015 y las capacitaciones ligadas a esta misma. Como resultado de estas conversaciones, se destaca el Artículo 45, párrafo 2; donde se obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a tener el 1% de sus empleados en situación de discapacidad, lo cual busca que la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad aumente. Sin embargo, en el siguiente recuadro se muestra las opiniones negativas que convergen entre los informantes.

Cuadro 4

| | |
|------|---|
| i.1 | <i>“en las empresas privadas y públicas el 1% tenían que ser personas con discapacidad contratadas, ¿ya? Pero la misma ley estableció para los privados que si no contrataban personas con discapacidad podían saltarse aquello, entregando aportes voluntarios a fundaciones”</i> |
| i. 2 | <i>“No conozco en profundidad la ley 21015, pero sí sé que habla de la dotación del 1% de personas con discapacidad en empresas que tienen igual o 100 trabajadores, lo cual, creo que es muy bajo considerando que somos una gran parte de la población y además está considerada como vulnerable”</i> |
| i.3 | <i>“Esta ley, independientemente del gobierno haya sido creada, no es tanto eso... es que son los empresarios y ese es el tema, es la presión de los empresarios porque por ejemplo cuando estábamos en discusión en las comisiones, nosotros pedíamos el 5% de cupo para personas con discapacidad y no lo logramos, no fuimos escuchados, incluso SOFOFA proponía el 0,5%, una burla!”</i> |
| i. 4 | <i>“Buena intención, pero mal implementada. Y poco porcentaje, porque habla de un porcentaje muy bajo de personas con discapacidad que pueden hacer los empleos tanto en empresa pública como privada. Y además le pone como incentivo a quien no cumple que puede pagar una multa, pero no pone una multa alta, pone una multa baja. Pone que puede pagar como multa el salario que tenía que pagar, o sea, puedo pagar por el mínimo”</i> |

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Siguiendo con lo anterior, podemos afirmar que cuando hablamos de las barreras que pueden entorpecer la inclusión laboral, damos por entendido que el modo de ejecutar esta ley, no es la correcta, ya que la empresa al no cumplir con las respectivas reglas, serán multados y obligados a realizar donaciones correspondientes a veinticuatro sueldos mínimos. En consecuencia, y bajo estos parámetros, se desprende el siguiente análisis de estas críticas. Las leyes actúan bajo una lógica de obligación a ciertas normas que se detallan punto por punto, por ende, esta ley no se construye desde las peticiones que han manifestado las personas con discapacidad, las cuales indican que no por existir una ley, se cambiará el concepto erróneo que tiene la sociedad sobre la discapacidad, entonces, esta política pública en primer lugar, no establece educar al empresario y su entorno a como incorporar a las personas en el ámbito laboral, sino que los obliga para evitar una infracción y por otra parte, deja espacio para efectuar la inclusión “saltándose” el paso principal que es insertarlos efectivamente dentro de la empresa. Además, resulta ser ofensivo para las PsSD que su puesto de trabajo no ocupado en el sistema de la Ley 21015 se traduzca en sueldos mínimos mensuales, asumiendo que todo el universo de PsSD, merece y se valora en eso.

- **De las capacitaciones.**

Artículo 157, letra b, punto 2: “Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad”

Al ser consultados por sus percepciones sobre la actual ley 21015, consecuentemente reaparece la crítica respecto a la salida alternativa del no cumplimiento o parcial cumplimiento de la ley, las donaciones; las cuales son producto de razones fundadas de

aquellas empresas que no pueden cumplir con la inclusión laboral a PsSD por el motivo de “falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado”. Estas donaciones como bien dice la ley, van dirigida a organizaciones sociales de discapacidad que tienen como objetivo entre otros, potenciar la inserción a través de la capacitación, pero tres de los informantes comentan estar en desacuerdo con las capacitaciones ofrecidas a las personas en situación de discapacidad.

“Yo creo que debería haber políticas públicas de una capacitación permanente de las personas con discapacidad, esto de la educación continua; ¿por qué para nosotros no? ¿Por qué nosotros no podemos, por ejemplo, pensar, así como masivamente? hay casos algunos, pero no es masivo, en estudiar en un Instituto Técnico, en un Instituto Profesional, en una Universidad... Por qué nosotros cuando vamos a una Universidad, la gran mayoría tenemos que pensar en una Universidad que tenga la voluntad de hacer unas adecuaciones que permitan que yo estudie en aquel lugar, ¿por qué eso no es una política pública? ¿Te das cuenta?”. **Informante 1**

“...Entonces no veo que se refleje en una mejor formación de las personas con discapacidad, porque que sí me dijeron que con esos 3 mil millones de pesos que recibieron en un año todos los proyectos que hicieron era para darle formación a las personas con discapacidad, para formar equipos de inclusión... bueno a lo mejor podría decir, entonces: resulta que con ese dinero entraron a trabajar las 500 mil personas con discapacidad, porque las formaron... pero no es así, no veo que la cosa haya mejorado. No sé lo que se hace con ese dinero, no veo los proyectos... aparte de unos boletines, libre cosa y que de repente dice: “no, se ha aportado a todo chile, capacitando” ... ¿capacitando a quién? ¿A pegar clavo? le dije... porque en eso andan... son cosas que luego que no tienen campo laboral”. **Informante 3**

“Y esas multas en que van, en actividades que se dediquen a capacitar. ¿Y qué hacen en esas actividades capacitadoras? Van y te capacitan en servir café. Entonces tampoco te aseguran un buen trabajo. La ley dice, ya, ahí está la plata, entregada y ahí quedacapacitado. Que no se confunda. Si yo estoy preparado solo para limpiar pisos y mesas, evidentemente voy a hacer el trabajo, pero si estoy preparado para, por ejemplo, ejercer uncargo directivo en cualquier empresa, bueno que se me dé la oportunidad para que sea ese cargo directivo. Pero que no solo quede empleo para las labores menores, que las empresasquieren contratar personas con discapacidad para cumplir la ley”. **Informante 4**

Entendiéndose que las capacitaciones se generan como mecanismo de preparación para la inserción laboral a PsSD y por otro lado nacen a partir de donaciones de empresas que no pudieron cumplir con insertar al menos el 1% de su dotación de 100 colaboradores, surge un debate contradictorio cuando la mirada se centra principalmente en el origen del financiamiento, puesto que, revela que los criterios para diseñar una política pública de participación laboral, están en función de asistir y subsidiar a las PsSD y no en potenciar las oportunidades reales que aportarían a su desarrollo personal y económico. Por lo tanto, capacitar se vuelve un escenario complejo a la hora de plantearse buscar una mejora en la calidad de las personas desde un punto de vista no asistencialista.

- **Críticas a las Fiscalizaciones institucionales**

A medida que se va desarrollando la entrevista, dos de los informantes comentan desde sus experiencias y en conjunto con sus socios participantes de las organizaciones sociales a las cuales representan, que las políticas públicas de participación laboral requieren de

fiscalizaciones. Pues una inclusión efectiva al igual que otras políticas relacionadas con el cumplimiento civil, requiere de un monitoreo constante, evaluaciones y del respaldo de quienes funcionan como actores de su diseño e implementación.

“SENADIS cuando nosotros reclamamos, ¿qué nos dicen? Somos un servicio de discapacidad, por lo tanto, no tenemos facultades fiscalizadoras, entonces si tú tienes un Estado que en esta área no tiene facultades fiscalizadoras no podemos hacer mucho”.

Informante 1

“¿Es que tiene que haber una fiscalización, no puede ser esto! ¿en qué te gastas 3 mil millones de pesos en año?, para mí lo encuentro impresionante, entonces eso es lo que está muy mal y no es una percepción mía, yo fui una de las primeras que lo dije que esta cuestión se iba a convertir en algo corrupto”. ***Informante 3***

4.1.3- Incidencia, ideas y propuestas en las Políticas Públicas de Inserción Laboral.

A lo largo de la presente investigación, los informantes dan cuenta a nombre de sus socios y participantes de las organizaciones sociales, de cómo han vivenciado durante sus vidas la situación de discapacidad, experimentando la discriminación y segregación en distintos ámbitos en los que te puedes desenvolver como individuo en la sociedad. La inserción laboral para ellos representa un escenario con obstáculos a los cuales ingresar simboliza sinónimo de lucha, ya que deben lidiar con las concepciones equívocas de la sociedad respecto a las PsSD y, por otro lado, entrar a un mercado competitivo que se limita en gran medida solo a cumplir con lo que la ley les permite. A partir de entonces, en los próximos apartados, se procederá a exponer la manera en la que los entrevistados les gustaría incidir en el diseño de

las políticas públicas de inclusión laboral, dando espacio para comentar las ideas y propuestas formuladas desde la crítica.

Basado en esto, se responderá el cuarto y último objetivo, desarrollar una propuesta de mejora general para una política de inclusión laboral dirigido a personas en situación de discapacidad, con foco en acortar las brechas en inclusión y permanencia laboral desde la perspectiva de las organizaciones.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, los informantes señalan de manera similar que la participación ciudadana es parte fundamental en el diseño de las Políticas Públicas para personas en situación de discapacidad. Agregando que, no buscan una participación pasiva, pues, hasta ahora solo los han llamado para reuniones con el fin de opinar sobre las propuestas más bien universales del mundo de la discapacidad.

Informante 1, comenta que esta incidencia debería venir en primera persona, destacando que los que formulan estas políticas públicas de inclusión y quienes trabajan en programas y proyectos en organismos del Estado o en cada municipio, estén conformados en primera fila con personas en situación de discapacidad y con esto, no quiere decir estar en contra de los funcionarios sin discapacidad, sino que cuando se hable de igualdad de condiciones laborales, sea desde la raíz y que efectivamente se convierta en una voz válida de quienes viven con la discapacidad.

Informante 4, hace mención al Consejo Consultivo de Discapacidad, el cual tiene como finalidad hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las PsSD, sin embargo, destaca que esta participación es sólo consultivo y no resolutivo, no tiene injerencia alguna

y eso ha quedado demostrado con resultados que no representan las verdaderas demandas de las personas en situación de discapacidad, como por ejemplo no estar de acuerdo con la forma de ejecutar la Ley de inclusión Laboral 21.015. Para esto, informante 4, propone que la incidencia debe comenzar con aumentar instancias de participación, a nivel local, regional con representantes elegidos por elección popular.

Informante 3 relata que la incidencia en las Políticas Públicas deberían basarse en entregar autonomía a las PsSD intelectual, ya que están declarados interdictos, por lo que, muchas decisiones pasan por la responsabilidad de sus tutores, cuidadores o padres, un claro ejemplo de esto, es el contrato de trabajo firmado por sus responsables, por consiguiente tampoco es elección decidir dónde trabajar, o qué necesita para el trabajo que han elegido, a qué aspiran, a que se quiere dedicar o sencillamente si es que quiere trabajar o no, porque la autonomía también pasa por elegir si ser artista, emprendedor o reponedor. Con esta apreciación respecto a la participación en la construcción de las políticas de participación laboral, informante 3, agrega que la inclusión laboral o el desarrollo personal-profesional de las PsSD intelectual, no debe cerrarse a obtener un trabajo remunerado en las empresas, sino que debe incentivar la autonomía de decisión para abrir otros caminos en la esfera laboral, como potenciar el emprendimiento.

4.1.4- Propuesta de Mejora a las Políticas Públicas de Inclusión Laboral

Cada vivencia relatada, ha sido un aporte para la finalidad del presente trabajo, sustento que responde a los objetivos de la investigación. Ya establecidos los puntos críticos referente a las políticas Públicas de Inclusión Laboral desde la mirada de las Organizaciones Sociales de Discapacidad, se procede a exponer las propuestas de mejoras en función de las problemáticas identificadas.

| DIMENSIÓN: Participación e incidencia en las Políticas Públicas | |
|--|---|
| Crítica | <ul style="list-style-type: none"> - Limitada participación activa en el diseño de Políticas Públicas de Inclusión Laboral de las PsSD. - Falta de conocimiento de las PsSD acerca del funcionamiento institucional y gubernamental para exigir sus demandas. |
| Propuesta de Mejora | Resultados Esperados |
| Proponer un representante de la comunidad de PsSD a nivel local-regional por elección popular para participar de la elaboración de Políticas Públicas. | <ul style="list-style-type: none"> • Representatividad de la comunidad de PsSD a nivel local regional para reproducir sus demandas tanto a nivel social-cultural como en aspectos laborales, en la elaboración de Políticas Públicas. |
| Incorporar un comité resolutivo con facultades incidentes en la creación de leyes alusivas a la Inclusión. | <ul style="list-style-type: none"> • Dar respuestas a las demandas de las PsSD, a través, de una participación activa en la incidencia de Políticas Públicas de Inclusión. |
| Integrar la educación cívica con enfoque de Derechos Humanos, Cívicos y Laborales, en los espacios de formación para las PsSD y su entorno familiar. | <ul style="list-style-type: none"> - Abrir espacio para mantener informada a la comunidad en relación a sus Derechos Laborales, con el fin de potenciar la formación de criterio sobre la relación entre individuo e instituciones. |

Fuente: Elaboración propia

| DIMENSIÓN: Ley 21.015 | |
|---|---|
| Crítica | <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción con el porcentaje PsSD (1%) que componen la dotación de personal en empresas con más de 100 trabajadores. - Discrepancia respecto a la salida alternativa que tienen las empresas cuando no se puede cumplir con la Ley 21.015. |
| Propuesta de Mejora | Resultados Esperados |
| Modificación respecto al % de PsSD. Aumentando del 1% al 5% del total de la dotación de personal en empresas con más de 100 trabajadores. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la tasa de desempleo en PsSD, al contar con mayores oportunidades laborales en empresas con más de 100 trabajadores. |
| Modificación respecto a las multas asociadas al no cumplimiento de la Ley 21.015. Aumentando a 24 sueldos, correspondiente a la remuneración promedio de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> • Menor grado de evasión al cumplimiento de la cuota de PsSD. |
| Para casos donde la situación de discapacidad impide la integración laboral de la PsSD, incluir ofertas laborales a padres, cuidadores y tutores de las personas imposibilitadas para el trabajo y consideradas en situación de discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el nivel de vulnerabilidad de las PsSD y su entorno familiar, al proporcionar oportunidades laborales con enfoque de inclusión. |
| Incorporación de apoyos psicosociales en las instituciones públicas dedicadas a la materia, para que PsSD puedan incorporarse de manera efectiva al mundo laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral al contar con un acompañamiento y guía profesional, en la integración al mundo laboral, evitado la deserción por discriminación o poca adaptabilidad. |

Fuente: Elaboración propia

| DIMENSIÓN: Capacitaciones | |
|---|--|
| Críticas | <ul style="list-style-type: none"> - La oferta de capacitaciones se limita a oficios menores o a temáticas sin campo laboral. - Capacitaciones enfocadas rubros que generan trabajo dependiente, excluyendo la oportunidad de emprender en otras áreas como independiente. |
| Propuesta de Mejora | Resultados Esperados |
| Abrir la oferta de capacitaciones acorde a las necesidades actuales del mundo laboral y diferenciadas por regiones. | <ul style="list-style-type: none"> • Entregar herramientas efectivas para que las PsSD puedan desenvolverse activamente en el mundo laboral y en funciones acorde al mercado. |
| Incluir capacitaciones de emprendimiento como opciones de desarrollo independiente. | <ul style="list-style-type: none"> • Permitirá que las PsSD puedan también establecer negocios o emprendimientos que fomenten la independencia y autonomía. |

Fuente: Elaboración propia

| DIMENSIÓN: Responsabilidades de Institucionalidad | |
|--|--|
| Crítica | <ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de un ente fiscalizador de la ejecución correcta de la Ley 21.015. - Desconfianza de las PsSD respecto a que las empresas puedan hacer un mal uso de las donaciones. |
| Propuesta de Mejora | Resultados Esperados |
| Fortalecer la fiscalización de cumplimiento de la ley 21.015 de Inclusión Laboral, a través de los organismos estatales respectivos. | <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las empresas cumplan los requerimientos que la Ley establece. |
| Modificación a la alternativa de donaciones, se incorporará la donación sujeta a rendición por contraloría. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir la evasión de las empresas respecto del cumplimiento de la Ley, aumentado con esto, la confianza de las PsSD respecto del sistema |

Fuente: Elaboración propia

| DIMENSIÓN: Responsabilidades cultural- socio-laborales | |
|---|---|
| Crítica | <ul style="list-style-type: none"> - Apreciaciones erróneas de la sociedad y discriminación, en relación a PsSD. - Barreras, directas e indirectas, en el entorno socio laboral que confluyen en relaciones poco fluidas en el trabajo. |
| Propuesta de Mejora | Resultados Esperados |
| Establecer instancias educativas para las empresas sobre la discapacidad, con el propósito de reconocer las limitantes de las PsSD. | <ul style="list-style-type: none"> • Acercar la realidad de las PsSD, tanto a quienes los rodean día a día, como sus compañeros del trabajo, disminuyendo así las situaciones de discriminaciones que se puedan presentar. |
| Potenciar el enfoque inclusivo, en las definiciones estratégicas de las empresas. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir las barreras, directas e indirectas, que se presentan en el entorno laboral, mejorando así la interacción entre colaboradores. |

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 5

5.1- CONCLUSIONES

Al inicio del presente trabajo se propuso exponer las críticas y aportes de las Políticas Públicas de Inclusión Laboral, desde un punto de vista de las Organizaciones Sociales de PsSD, para lo cual se planteó una serie de objetivos que tendrían la función de entregarnos los antecedentes necesarios para conocer sus percepciones.

El primero de ellos, requería identificar las principales barreras de participación laboral que presentan las PsSD, en este sentido, se pusieron a disposición las herramientas definidas en la metodología de la presente investigación, estas abarcaron la realización de entrevistas, las cuales permitieron a través de preguntas basadas en sus vivencias, identificar dichas

situaciones negativas experimentadas durante el proceso que conlleva la relación con el trabajo. Con ello, se establecieron puntos críticos y vitales para la ejecución de una Política de Inclusión Laboral.

Las barreras más relevantes identificadas en la aplicación de las entrevistas, responden, principalmente, a las concepciones erróneas que tiene la sociedad respecto a la situación de discapacidad y, sumado a esto, la presencia de un sistema laboral competitivo que se cierra al reconocimiento de sus capacidades, habilidades, competencias, excusándose a realizar las adaptaciones estructurales y culturales suficientes para la inclusión, ambas barreras desencadenan discriminación y mitos desde el desconocimiento. Se considera, entonces, lo expuesto como información suficiente para el posterior desarrollo de una propuesta de mejora.

En un segundo objetivo, se abordó identificar las percepciones de las organizaciones sociales respecto a las Políticas Públicas de Inclusión Laboral, para lo cual, se confeccionaron preguntas de las entrevistas relacionadas a la creación y diseño de estas, las cuales entregaron una respuesta similar entre los informantes, arrojando como crítica fundamental, la escasa participación activa resolutoria a procesos de diseño de las Políticas Públicas de Inclusión Laboral y, por otro lado, dando a entender que la baja participación se debe a un precario criterio formado en relación a sus necesidades y demandas a raíz de la poca accesibilidad a información y educación cívica con enfoque de derechos. Por consiguiente, a través de este segundo objetivo, fue posible identificar otros aspectos relevantes para formular una propuesta con enfoque de participación.

Finalmente, el tercer objetivo consta de exponer las críticas y aportes que realizan las Organizaciones Sociales de discapacidad a las Políticas Públicas de Participación Laboral.

En este sentido, la utilización del principal instrumento de esta investigación, llevó a formular preguntas dirigidas a obtener, de manera más concretas, sus apreciaciones basadas en las experiencias, encontrando en ellas, una valoración positiva de los informantes que converge en las comparaciones de las mejoras y avances de las actuales Políticas de Inclusión Laboral con las que predominaban anteriormente. Respecto a la valoración negativa, se hallaron principalmente, críticas a la Ley 21.015 y, por consiguiente, las Capacitaciones, lo cual permite visualizar con mayor fuerza los desacuerdos respecto al modelo de ejecución de dichas Políticas Públicas. De esta manera, este objetivo fue esencial a la hora de determinar con claridad las principales problemáticas que afectan a el Mundo Laboral de las PsSD.

A modo de conclusión, el presente trabajo tuvo como finalidad dar a conocer las críticas y aportes de las Organizaciones Sociales de Discapacidad a las Políticas Públicas de Inclusión Laboral, con ello, se ha podido establecer los puntos que se definen como las principales problemáticas que afectan y obstaculizan su participación en la esfera del universo laboral. En consecuencia, las principales acciones previas darán respuesta al cuarto objetivo, Desarrollar una propuesta de mejora general para una política de inclusión laboral dirigido a PsSD, con foco en acortar las brechas en inclusión y permanencia laboral desde la perspectiva de las organizaciones.

Por tanto, como parte de las Propuestas de Mejoras que se establecieron al inicio del presente trabajo, es que se han determinado prioridades y áreas en las que es necesaria la intervención, las cuales se centran, principalmente, en apuntar un cambio a nivel institucional y sociocultural asumiendo las responsabilidades del caso.

En consecuencia, de lo anteriormente expuesto, podemos concluir que resulta indispensable incluir a las PsSD en la concepción de las Políticas Públicas desde el origen (bottom-up), tomando como insumo las necesidades reales que consideran las organizaciones sociales.

Por consiguiente, el modelo **Bottom-up** en la construcción e implementación de las políticas públicas, acepta como proceso de adaptación los contextos particulares de cada sector de la población y relacionado a esta presente investigación, es inevitable considerar la participación directa y explícita de las PsSD.

- **Comentarios y Recomendaciones finales:**

En primer lugar, la inclusión laboral en Personas en Situación de Discapacidad, debiese estar en constante evaluación por las autoridades representativas de estas, ya sea por parte de las Organizaciones Sociales, así como de la institucionalidad pública o privada, con la finalidad de establecer las adecuaciones pertinentes de acuerdo a las necesidades que evolucionan en conjunto con el entorno y temporalidad.

Siguiendo esto, la discriminación vivenciada por las PsSD, demuestra una falta de interconexión entre los individuos y los entornos sociales-laborales, consecuencia de las actuales Políticas Inclusivas que se alejan de incentivar mecanismos que reduzcan la desigualdad de oportunidades entre todos y todas, dando cabida a esquivar el enfrentarse a esta realidad, ofreciendo oportunidades reales a personas reales.

Otro aspecto relevante en la presente investigación, fue el evidente deseo que manifiestan los informantes respecto a la autonomía y participación en el diseño de las Políticas Públicas destinadas a ellos, el interés de ser partícipes del funcionamiento dentro de las instituciones públicas y el anhelo de ser reconocidos como actores relevantes de la sociedad, capaces de proponer y crear los cambios necesarios, sin embargo, sienten que siguen siendo parte de un sector poco escuchado y vistos como individuos beneficiarios de la caridad de quienes les importa sus limitantes.

Para cerrar, a lo largo de la presente investigación se realizó un trabajo que no pareciera ser complejo desde un inicio, contemplando algunas cercanías y conocimientos previos, pues, a pesar de ello, conocer sus relatos y recabar en otros aspectos, la comunidad de PsSD, ha demostrado ser un grupo de personas con la confianza suficiente para poder generar los cambios a sus demandas.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 Naciones Unidas. (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*(51), 206-223. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013
- Ale, A. (23 de 12 de 2014). Convivencia paradójica de paradigmas de discapacidad. Argentina: Revista De Extensión Universitaria.
- Alva, M. F. (abril de 2011). *las personas con discapacidad en America Latina: del reconocimiento juridico a la desigualdad real*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7135/S1100074_es.pdf
- Álvarez Vilchez, P. I. (2012). *POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN Y MANTENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: FACTORES DE INCIDENCIA EN CHILE*. TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN GESTIÓN Y POLITICAS PÚBLICAS , UNIVERSIDAD DE CHILE FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL.
- Asuntos: Legales. (18 de febrero de 2016). *Asuntos Legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/opinion/la-onu-advierte-sobre-estereotipos-de-teleton-2351116>
- Baeza, M. (2002). *De las metodologías cualitativas en investigación científico social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido "*. Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
- Basso, G. (8 de agosto de 2013). Ley de inclusión de discapacitados: Una gran deuda del Estado de Chile. *CIPERCHILE*.
- Boriosonik, H. (2011). Pensando el trabajo a través de Aristoteles . *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, 1-8.
- Cazallas Alcaide, C. (2015). la desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico. *Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones.*, 148-162.
- Cruz, M. J. (s.f.). *recursostic.educacion*. Obtenido de http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena2/quincena2_contenidos_4b.htm
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación, Cuarta Edición*. Iztapala, Mexico: Mc Graw Hill.

- Jahan, S. (FEBRERO de 2015). *Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano*. Obtenido de PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAD PARA EL DESARROLLO : <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2015/02/03/repenser-le-travail-pour-le-d-veloppement-humain.html>
- Ley 21.015. (2017).
- Martínez, R. (marzo de 2020). Promoción del empleo de personas con discapacidad. *Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina*. Madrid.
- MIDEPLAN. (1996). Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza. 9.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). Ley 21.015. *Ley 21.015: INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL*. Santiago, Chile. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- Ministerio del Trabajo. (2001). *mintrabajo.gob.cl*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf
- Moraira Campos, M., & Auxiliadora Mujica, L. (2008). EL ANÁLISIS DE CONTENIDO: Una forma de abordaje metodológico. . *Laurus*, 129-144.
- Naciones Unidas. (2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Olleta Echegoyen, J. (1997). *Torre de Babel Ediciones*. Obtenido de Historia de la Filosofía. Volumen 3: Filosofía Contemporánea: <https://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm>
- OMS. (2000). *Organización Mundial de La Salud y discapacidad*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- OMS. (2011). Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- OMS. (2011). *Informe Mundial de la Discapacidad*. Obtenido de <https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Resumen-Informe-Mundial-sobre-la-Discapacidad-OMS-2011.pdf>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.
- Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*.
- SCATOLINI, J. C. (2012). DIGNIDAD Y AUTONOMIA DE LA PERSONA. CONCEPTO Y FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS. *Perspectivas de las ciencias Económicas y Jurídicas*, 146.

- SENCE. (Agosto de 2003). *RECUENTO CRONOLÓGICO DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE*. Obtenido de empresas.sence.cl/documentos/estudios/res_capchile_agosto2003_.pdf
- SENCE. (s.f.). *Formate para el trabajo, Línea Discapacidad*. Obtenido de <https://sence.gob.cl/personas/cursos/formate-para-el-trabajo-linea-discapacidad>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2016). *II ESTUDIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE*. Obtenido de SENADIS: <https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2017/02/Libro-Resultados-II-Estudio-Nacional-de-la-Discapacidad.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad, D. d. (noviembre de 2017). *Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en CHILE*. Obtenido de <file:///C:/Users/DANIDU~1/AppData/Local/Temp/Discapacidad%20y%20Trabajo%20Conte%20xto%20para%20la%20nueva%20ley%2021015%20de%20Inclusion%20Laboral%20en%20Chile.pdf>
- Unidas, N. (3 de mayo de 2008). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Vásquez, A. (2001). *La discapacidad en América Latina*. Obtenido de <https://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/Discapacidad-SPA.pdf?ua=1>
- Vásquez, J. (23 de octubre de 2017). *Desde Mi Silla*. Obtenido de <https://www.desdemisilla.com/1478-2/>

ANEXOS

ANEXO 1

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A INFORMANTE 1, 25 de OCTUBRE, 2021

Duración: 1:24:09

ENTREVISTADORA: Ya, estoy grabando en este momento. Muy buenas noches. Mi nombre es Daniela Durán, soy estudiante de quinto año de la carrera de Administración pública de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y en esta oportunidad me encuentro invitándote a realizar una entrevista la cual tiene la finalidad de exponer las críticas y aportes que realizan las organizaciones de discapacidad a las políticas públicas de inclusión laboral que podrían aportar a su mejoramiento. Para dar inicio a esta entrevista, te recuerdo que todo lo que digas en esta entrevista es de manera confidencial, donde no se va a revelar ningún contenido más que sea académico.

INFORMANTE 1: Correcto.

ENTREVISTADORA: Ya, Informante 1. Para comenzar, me gustaría que, que me pudieras explicar o comentar sobre el trabajo que tú realizas dentro de alguna organización; cómo se llama esa organización y desde hace cuánto tiempo tú estás y cuál es tu cargo o cuál es tu participación dentro de ella.

INFORMANTE 1: Bueno mira, yo participo no sé po', hace 20 años o 30 años en organizaciones de personas con discapacidad, ¿ya? Eh, siempre he sido una persona con discapacidad de nacimiento, con la diferencia que hasta hace 5 años atrás más o menos era una persona de baja visión y ahora soy un ciego total, ¿ya? He participado en muchas organizaciones, pero ahora estoy participando eh, en dos grandes organizaciones donde soy un participante más, en realidad son tres organizaciones. Estoy participando en una organización que se llama 'Colectivo Nacional de las Personas con Discapacidad', que es una organización de nivel nacional que agrupa a organizaciones que son de personas con discapacidad o trabajan con personas con discapacidad y además de eso agrupa a personas individuales con discapacidad, o lo que se denomina hoy día cuidadores, ¿ya? También

participo en una organización que es de tipo Latinoamericana que se llama, la sucursal chilena es 'Movimiento Chile' Y esta es una organización Latinoamericana de personas con discapacidad que hacen distintas actividades, y en este momento estamos en preparación del Día Internacional de la Discapacidad. Y además de eso, desde hace poquito soy miembro de una, no sé si es organización en realidad, pero los Gobiernos Regionales y en este caso el Gobierno Regional Metropolitano, formó hace como unos 8 meses atrás lo que se llama 'La Mesa Regional de las Personas con Discapacidad' y ahí yo soy miembro y participo como uno de los integrantes de esta mesa, eso es lo que yo hago.

ENTREVISTADORA: Informante 1, tengo otra pregunta.

INFORMANTE 1: Dígame no más.

ENTREVISTADORA: Tú me podrías describir, a partir de tu experiencia, cómo es insertarse laboralmente para los socios e integrantes de la organización o de las organizaciones a las que tu perteneces.

INFORMANTE 1: Bueno mira desde mi propia experiencia, eh debo decir que insertarse laboralmente es difícil ¿ya? Eh, bastante difícil eh, un elemento que provoque esta dificultad es la discriminación ¿ya? Eh, yo, por ejemplo, comencé a perder mucha más visión hace unos 8 años atrás y desde ese momento en que cada vez veía menos eh, en mi trabajo, hubo una persona que era el jefe técnico, que siempre me discriminó y me discriminó como de mala manera, en realidad nunca lo, lo entendí mucho, pero era una persona que llegaba a mi lugar mi trabajo a donde yo trabajaba con otras personas y decía '¿Y qué es lo que hace él aquí?' por ejemplo. Yo en ese tiempo tenía o trabajaba con un perro guía y bueno, llevaba a mi perro guía a mi trabajo y siempre llegaba y preguntaba, a los demás nunca a mí ah, '¿Y qué hace ese perro aquí? Y era como una cosa... permanente digamos ¿ya? Eh, después eh, eh, yo me quede ciego totalmente ciego y en mi trabajo, que es una corporación municipal, es decir eh, una Institución del sector público, eh, me despidieron y me mandaron una carta donde me decían que cesaban mis funciones por razonamiento económico, entonces no, no encontraron nada mejor que, a raíz de la necesidad según ellos, de racionar la parte económica eh, racionalizarla despidiendo a una persona con discapacidad, ¿ya? Por otro lado, las personas con discapacidad eh, en las organizaciones que yo participo se enfrentan eh, permanentemente a este tipo de, de discriminaciones, ¿te das cuenta? No sé po, las personas

buscamos trabajo encontramos que en un lugar equis están ofreciendo trabajo que podemos realizar eh, llenamos los antecedentes, los enviamos por el medio que sea necesario y eh, siempre en los trabajos lo primero que te piden, aparte de los documentos, es una entrevista, entonces tú vas a la entrevista y tú notas del momento en que tú entras de que no va a ser po; ‘¡Ay! Usted es ciego’, ‘¡Ay! Usted anda en silla de ruedas’, ‘Ah, pero usted escucha poco...’, ‘Oiga, pero y usted que le cuesta hablar...’ ¿Cachai? Por ejemplo, los compañeros de, con discapacidad intelectual, ‘Pero cómo’, entonces te entrevistan y te dicen ‘Ya... lo llamaremos’ Uno sabe ya que no te van a llamar ¿Cachai? Entonces es muy, muy difícil. De hecho, yo soy profesor, tengo una maestría en administración educacional, tengo licenciatura y desde que me despidieron ha sido muy difícil tener un trabajo permanente, entonces tengo generalmente trabajos esporádicos y tengo que complementar aquello con, con otras cosas po, somos un montón de ciegos que estamos vendiendo cosas, entonces... y por otro lado eh, en Chile se han hecho esfuerzos por mejorar esto, no sé cómo llamarlo, pero... pero no son esfuerzos, a mi juicio, de buena voluntad, sino que son esfuerzos eh, para mostrar internacionalmente que los diversos Gobiernos de Chile hacen algo por las personas con discapacidad y por lo tanto digamos eh, poder tener, un respaldo en inversiones, proyectos, en relaciones internacionales... Hace unos años atrás, se dictó una ley, no recuerdo bien el año; pudo haber sido como el 2008-2009, que decía que el 1% de las personas, perdón, en las empresas privadas y públicas el 1% tenían que ser personas con discapacidad contratadas, ¿ya? Pero la misma ley estableció para los privados que si no contrataban personas con discapacidad podían eh, saltarse aquello eh, entregando aportes voluntarios a fundaciones, por ejemplo, ¿te das cuenta? Entonces muchos no contrataron, y en el sector público peor todavía porque en realidad ni siquiera se preocuparon de contratar o de hacer llamados, o, o de complementar las plantas. Entonces si bien es cierto hay compañeros que lo han logrado son lo menos eh, y en general ha sido letra muerta, letra muerta, eso.

ENTREVISTADORA: me queda claro. Eh, Informante 1, con respecto a lo que tú me cuentas y según tu criterio, ¿cuáles serían los aspectos a considerar a la hora de buscar participación laboral en el sector privado o público?

INFORMANTE 1: Bueno los elementos que yo considero son los elementos que consideraría cualquier persona que busca trabajo en el ámbito en el que yo trabajo; en

educación, ¿te das cuenta? Y, y, y, y no pido, digamos a priori no pido nada especial. Lo único que pido es que tengan la capacidad de aceptar que las personas con discapacidad tenemos las mismas necesidades de trabajar, que nosotros podemos hacer bien, que muchos de nosotros nos hemos podido educar o capacitar, ¿ya? Y que estén dispuestos en algunos casos, porque no es en todos los casos, a hacer algunos ajustes de acuerdo a las normativas internacionales y nacionales que Chile tiene, nada más que eso.

ENTREVISTADORA: Y cuando tú tienes estos elementos a considerar, como todos, a tu parecer, ¿Existe alguna diferencia en comparación a las personas sin discapacidad?

INFORMANTE 1: ¿Alguna diferencia de parte nuestra?

ENTREVISTADORA: Claro. ¿Tú percibes alguna diferencia existente entre las personas con y sin discapacidad a la hora de conseguir empleo?

INFORMANTE 1: Yo creo que la persona que está buscando un trabajador para un puesto de trabajo... Primero, yo creo que el tema no se lo plantea, porque aquí no hay una postura de asumir que en este país las personas con discapacidad somos el 20% de la población, entonces yo creo que en primer lugar no se lo plantean. En segundo lugar, no se lo plantea porque no conoce el mundo de la discapacidad, ni de las personas con discapacidad, entonces cuando se enfrenta a la posibilidad de que una persona con discapacidad se está postulando a ese trabajo lo primero que le surge es: 'Oh, problemas', '¡Pero si no puede caminar!', 'Y si lo atropellan...', 'O, o si tiene que ir a la oficina que está en el piso tercero', 'Anda en una silla de ruedas' o '¿Este señor que tiene discapacidad intelectual será capaz de entenderme?' etc., etc., etc. Entonces la reacción parte desde el desconocimiento, desde la discriminación y desde el miedo. ¿Te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro. A ti personalmente, ¿te ha tocado percibir alguna diferencia a la hora de buscar trabajo?

INFORMANTE 1: Si po, como te digo; en varias oportunidades he ido a entrevistas y al entrar a la entrevista ya me he dado cuenta que la persona ha sido impactada... que, que se queda pensando más que escuchándome, entonces mientras yo hablo a raíz de sus preguntas él interiormente está pensando no se po: 'Irá a hacer bien el trabajo...', 'Irá a cumplir...',

‘Será capaz de producir, de tener resultados...’ ‘Tengo que pagar eh, pagos especiales por el hecho de que él es una persona ciega’, etc., etc., porque el desconocimiento es mayúsculo.

ENTREVISTADORA: Claro. Continuo con otra pregunta,

INFORMANTE 1: Bueno.

ENTREVISTADORA: tú me podrías comentar si dentro de las organizaciones que tú, tú participas o que las conoces... ¿Estas organizaciones mantienen una relación con el estado?

INFORMANTE 1: Mira generalmente hay, la gran mayoría de las organizaciones que mantienen alguna relación con el estado es una relación económica, en su gran mayoría, porque estas organizaciones que son fundamentalmente fundaciones tienen que financiarse y el financiamiento en gran parte les viene por ejemplo eh, por la presentación de proyectos, por un lado, ¿ya? Y por lo tanto, presentan proyectos en distintas áreas o por la asignación que el estado hace mmm... tenía un nombre eso, pero me olvide eh, en forma directa tiene otro nombre, pero el estado por ejemplo hace en forma directa aportes a organizaciones, por decirte algo eh, todos los Gobiernos eh, les entregan anualmente un aporte económico a la Corporación Nacional, a la Corporación Nacional del Niño Limitado (COANIL) y que no es poca plata, debe ir en este momento como en los mil millones anuales, ¿te das cuenta? Entonces básicamente esa es la relación, no hay otra relación, porque en realidad el estado de Chile... yo creo que hasta el día de hoy no conoce este mundo, el mundo de la discapacidad, se ha ido acercando; hoy día es más que hace 10 años atrás o más que 20 años o más que el siglo pasado, pero ese caminar ha sido un caminar lento, ¿ya? Y por lo tanto eh, sí hay muchas normas, muchas leyes... el estado chileno no ha tenido una preocupación porque esas normas, esas leyes eh, se cumplan, tampoco se ha preocupado de hacerlas cumplir, tampoco se ha preocupado de crear algún programa que permita eh, un acercamiento entre los funcionarios del estado y las personas con discapacidad, ¿te das cuenta? Entonces es menor, ¿ya?

ENTREVISTADORA: Ya. Informante 1, ¿tú conoces las actuales políticas públicas en relación a la inclusión laboral que ofrece el Estado?

INFORMANTE 1: Que yo conozca... la única que yo conozco es esta ley que te nombraba donde el 1% eh, de eh, las plantas del sector público debiesen ser llenados por personas con

discapacidad. Esa es como la política pública, yo diría número 1 y la más importante. Hay otras políticas públicas, pero que tienen que ver con ámbitos diversos, por ejemplo: esta la política pública de integración escolar, ¿ya? está la política pública de accesibilidad de algunas universidades para estudio, está eh, el Servicio Nacional de la Discapacidad que eh, realiza ciertas gestiones con el objeto de eh, poder colaborar diría yo en el ámbito de la, de la inserción laboral, pero en general esas políticas públicas eh, son de bajo nivel de logro diría yo. De hecho, hace como unos 5 años atrás SENADIS tenía en el nivel nacional y en todas las regiones eh, un programa relacionado con la inserción laboral, pero generalmente digamos eran muy pocas las personas que podían postular porque no tenían relaciones con eh, con las empresas fundamentalmente. Hubo hace muchos años atrás, desde el 2004 se inició acá en Chile una política pública tripartita que la formaba el Gobierno de Chile, el Banco Interamericano de Desarrollo y La Organización Nacional de Ciegos de España, la ONFE, que estuvo dirigido hacia eh, la inserción laboral, fundamentalmente de personas ciegas, ¿ya? Y ese programa se llamó eh, ‘Programa Chile’ eh, mientras existió fundamentalmente fue bastante bueno; le permitió la inserción laboral a un número importante de, de... cómo se llama de, de personas ciegas, ¿ya?, pero los distintos Gobiernos de a poco se fueron saliendo, fueron entregando menos recursos, después fueron cambiando del ámbito donde estaban, ¿ya? Y los cambiaron de distintos ministerios suponte, el programa anduvo por el Ministerio de Asciendas, el Ministerio del Trabajo, etc. Posteriormente, producto de eso, el Banco Interamericano de Desarrollo también se salió eh, quedó solamente en manos de la Organización Nacional de Ciegos de España y las personas que habían trabajado en ese programa acá en Chile y bueno eh, creo que hasta el año pasado seguía funcionando, fue una buena experiencia; prepararon... lograron in, eh, colocar laboralmente a yo creo que, en el orden de los mil ciegos, algo así, pero hoy día prácticamente no existe.

ENTREVISTADORA: ¿No existe eso en este momento?

INFORMANTE 1: Eh, casi no existe todavía existe, pero los, los sacaron como programa y ahora depende de una fundación privada que se llama ‘La Fundación Luz’.

ENTREVISTADORA: Ya. Mira eh, la siguiente pregunta tenía relación con la ley que tú me comentaste del 1%, que es la ley 21.015 de inclusión laboral, pero la voy a pasar porque ya tengo tu percepción respecto a esto. Voy a preguntar otra cosa, no la tengo en mi libreta,

pero si me interesa saber de alguna manera qué es lo que piensas respecto a las capacitaciones. Yo tengo entendido que hay una línea de discapacidad en el ministerio del trabajo en SENCE, pero más allá del trabajo que realizan, no tengo información, sé que también trabajan con inclusión laboral, pero no sé qué tan efectiva también ha sido, tampoco hay una igualdad eh, de este programa, ¿tú tienes alguna idea de eso, alguna percepción de esta?

INFORMANTE 1: Si, sí. Mira, yo lo primero que te puedo decir con respecto, no solo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino que, a las personas con discapacidad en su integridad, una de las grandes dificultades que Chile tiene es que las políticas públicas siempre las hacen personas que no son personas con discapacidad po.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Entonces como yo te contaba al principio, yo fui una persona de baja visión primero y ahora desde hace como 5-6 años soy ciego y cuando era de baja visión yo decía: ‘Los únicos expertos que pueden dar eh, claridad sobre el tema de la discapacidad son los discapacitados’. Y ahora que me quede ciego lo digo con mayor fuerza y con mayor razón. Tú te podrás poner en mis zapatos, tratar de interpretarme, de pensar etc., pero nunca vas a saber lo que significa y lo es mi discapacidad, porque no la estás viviendo y por lo tanto, es súper difícil poder hacer políticas públicas donde los que planifican esas políticas públicas lo hacen a partir de planteamientos teóricos, planteamientos academicistas, universitarios, autonombrados expertos, que debes en cuando para cumplir con alguna norma, hacen algún taller que nos invitan a los discapacitados a opinar, generalmente sin tomar en cuenta nuestras opiniones, ¿ya? Entonces desde esa perspectiva eh, el tema del SENCE no ha sido distinto digamos ah. Yo fui funcionario como el año 2016 del Servicio Nacional de la Discapacidad, ¿ya? Y me tocó en ese tiempo eh, participar por mi labor, en el tema digamos de una política pública que trató de implementar la presidenta Bachelet eh, en el tema de discapacitación, ¿te das cuenta? Y, y bueno cuando el SENCE llegó a, a, a exponer la política pública que había definido ante el SENADIS po, o sea ante el ente que supuestamente debería haber generado esa política pública, pero no, el SENCE generó y nos fue a mostrar a nosotros para que le dijéramos lo que pensábamos, ¿ya? Entonces, por ejemplo, qué decía esa política pública eh, que la personas con discapacidad digamos podíamos eh, acceder a la formación

educacional, etc., hasta los 23 años si no me equivoco, entonces nosotros le preguntamos: ‘¿Y qué pasa con todos los demás que tienen discapacidad y que tienen mayor edad po?’

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: ‘No, pero es que ellos en esta etapa no están considerados’, y después de una larga pelea y discusiones, se logró que no fueran a los 23 y creo que fue a los 26, ¿te das cuenta? Entonces eh, el gran problema que yo veo es por otro lado el SENCE digamos, quizá no sea un problema el SENCE ah, quizá puede ser un problema de las mismas personas con discapacidad, pero generalmente quienes postulan al SENCE son fundaciones sin fines de lucro que están, que tienen como objetivo ayudar a las personas con discapacidad, pero que la gran mayoría de los que trabajan en esas fundaciones, no son personas con discapacidad. Lo mismo que pasa hoy día en el propio SENADIS, el SENADIS tiene que estar encargado de, de, de elaborar políticas públicas etc., pero si tú vas a ver la planta de funcionarios del SENADIS la minoría son personas con discapacidad, la minoría, yo diría menos del 30% del total de la planta del SENADIS. ¿Te das cuenta?’

ENTREVISTADORA: ¿qué piensas respecto a cómo han sido construidas las políticas públicas laborales respecto a las personas con discapacidad?’

INFORMANTE 1: mira yo como te contaba; hace como 6 meses atrás, a través de un proceso democrático yo y 11 personas más con discapacidad fuimos elegidos para formar la Mesa Regional de la Discapacidad de la Región Metropolitana. Y llevamos 6 meses discutiendo, en esa mesa Regional, con el gobernador democrático este gobernador po, fue elegido, ¿ya? Si podemos nosotros llamarnos asesores...

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: ‘Pero es que no pueden ser asesores porque no tienen el *expertiz*’, bueno y qué hay que tener para la *expertiz*; te dan mil razones, pero finalmente te dicen: ‘Pero es que ustedes no todos tienen estudio universitario’ ‘Ah, ya. No te preocupes, pero yo tengo estudio universitario, tengo magister, ¿entonces puedo ser asesor?’ ‘Si, pero tú eres uno entre 11, entre 10 o entre 9, entonces no, no pueden ser asesores, ¿ya?’, ‘Bueno, como vamos a trabajar con la comunidad, ¿nosotros nos podemos presentar como miembros de la mesa regional, por ejemplo, ante los alcaldes?’, ‘Eh, no po, antes que ustedes hagan eso eh, tenemos

que pedirle permiso al gobernador' Entonces yo les comentaba: 'Para mí es más fácil no pedirle permiso al gobernador porque yo voy como el INFORMANTE 1 y el alcalde en general me atiende' ¿Te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Pero nosotros, las personas con discapacidad, pensamos que este no es un problema nuestro, pensamos que este es un problema de todos aquellos sectores que, durante muchos años, siglos algunos en nuestro caso, no hemos sido aceptados como una comunidad diversa de este país, ¿te das cuenta? Y entonces somos parte de los pobres, de la etnia, de la diversidad sexual y todos en mayor medida o en menor medida sufrimos esto que hemos conversado; la discriminación del Estado.

ENTREVISTADORA: potente lo que, lo que me cuentas igual, Informante 1, no tengo como palabras para decirte una defensa con respecto al tema de las políticas públicas, he estudiado políticas públicas de otros países y están muy lejanas a las de Chile.

INFORMANTE 1: ¡Claro! Si hay que ir buscando, irse acomodando, o sea yo te puedo dar nombre y apellido de compañeros que, siendo doctorados en educación, llevan una montonera de años trabajando en el Ministerio de Educación eh, pero a honorarios.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Yo te puedo dar el nombre de compañeros que son expertos, por ejemplo, en computación, expertos po siendo ciegos; te arman, te desarman, te cargan programas, etc., y no tienen trabajo y tienen que andar haciendo una clasecita por aquí, un arreglito por allá, etc. Y no hay ningún servicio público que los contrate, ¿te das cuenta? Y el tipo es una lumbrera y esto que yo te cuento, muy cercano al mundo de los ciegos, pasa con todas las discapacidades, y hay dos o tres discapacidades que sufren más que nosotros; que los ciegos quiero decir, este tipo de situaciones yo te digo por ejemplo: en los chiquillos del espectro asperger, autista o los chiquillos o los jóvenes o las personas adultas que tienen discapacidad intelectual, que su único problema es que son un poco más lentos, ese es su único problema; hablan más lento, caminan más lento, hacen las cosas más lentas.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Y qué decirte, por ejemplo, de las personas con discapacidad mental...

ENTREVISTADORA: Claro, con discapacidad psíquica, algún problema psiquiátrico.

INFORMANTE 1: Tú sabes que una de las políticas públicas que se generó, por allá por el 2006-2007, fue de que se armó en el registro civil un registro nacional de las personas con discapacidad que siendo tres millones aproximadamente, ese registro al día de hoy debe tener del orden 700.000 personas registradas y de esas 700.000 o 800.000 hay un número, pero pequeñísimo, pequeñísimo de eh, compañeros con discapacidad psíquica inscritos y ¿sabes por qué? Porque los compañeros tienen miedo que si se inscriben en ese registro, los discriminen por su tipo de discapacidad po, entonces prefieren no inscribirse y buscar trabajo por las suyas.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: ¿Te das cuenta?

ENTREVISTADORA: ¿Hay algo que tú puedas rescatar, algún aspecto favorable que consideras de alguna política actual de inclusión y permanencia laboral?

INFORMANTE 1: Mira, yo creo que Chile es un país que tiene una gran normativa, tanto en leyes, decretos, etc. Una muy buena normativa con el tema de discapacidad, yo creo que es súper positivo porque no es mucho lo que tenemos que hacer o no es mucho más, con esto podemos hacer algo, ¿te das cuenta? Pero ¿cuál es el problema? Que no se aplican po, yo fui, estuve en una reunión del Senado, fue hace como 1 año atrás, a raíz de los escaños reservados que se estaban discutiendo para los pueblos originarios, nosotros queríamos pedir lo mismo y yo les decía a los senadores: ‘¿Sabe qué? Si yo me robo una gallina el Estado me toma preso, me lleva a los tribunales y me condena, pero si el Estado de Chile no cumple ninguna de las leyes que tiene vigentes, nadie se lleva preso al Estado ni al Gobierno de Chile po’ Entonces estamos digamos como en el desierto, nosotros tenemos leyes bastante importantes, somos de la convención, la convención por si sola es una tremenda normativa, pero a nadie le preocupa. La ley 20.422 es una muy buena ley, no vamos a decir excelente, pero una buena ley se puede hacer algo, pero no se aplica y el SENADIS cuando nosotros reclamamos, ¿qué nos dicen? Somos un servicio eh, de discapacidad, por lo tanto, no tenemos... eh, cómo se

dice eh, no tenemos eh, facultades fiscalizadoras, entonces si tú tienes un Estado que en esta área no tiene, facultades fiscalizadoras no podemos hacer mucho.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Ahora, ¿que hemos avanzado? Si po, hemos avanzado. Que hoy día por ejemplo en el centro de Santiago haya semáforos que con un pitito nos dicen si hay luz roja o luz verde, pucha es una buena política pública o, o que hoy día la gran mayoría de las esquinas o de los lugares de pasos de peatones tengan de bajada la solera para los compañeros que andan en silla de rueda, pucha es una muy buena política pública po, si hace 10 años atrás los compañeros tenían que andar a salto con su silla, ¿te das cuenta? O sea, cosas buenas hay, si uno no puede decir que todo es malo, pero eh, es poco, es insuficiente eh, no ha ido al meollo del asunto, no nos reconocen como personas con derecho a participar, etc.

ENTREVISTADORA: Informante 1, de acuerdo a tu experiencia, ¿cuáles son las críticas, las criticas principales que tú tienes respecto a las políticas actuales de participación laboral?

INFORMANTE 1: O sea yo creo que en primer lugar eh, hablar de una política de participación laboral es muy grande, o sea nosotros no participamos en la política, nosotros nos incluyen aquellos que tienen buena onda o que entienden este tema o por otros motivos, entonces nos contratan y podemos trabajar, ¿te das cuenta? Sin embargo, a pesar de aquello la gran mayoría de las personas con discapacidad trabajan en trabajos informales, y en el caos de los ciegos trabajamos eh, comercio, ¿te das cuenta? Y, y por lo tanto yo creo que ahí el desafío es poder eh, abrir el mundo de, del Estado, del sector público y también el mundo del empresariado a un encuentro con el mundo de la discapacidad, donde en primer lugar nos conozcamos y nos reconozcamos. Eh, La Sociedad de Fomento Fabril hace una montonera de años atrás, 10 quizás, hizo un estudio que indicaba que las personas con discapacidad éramos más responsables, más puntuales, menos conflictivos, generamos buenos ambientes laborales, etc., etc., etc. Un muy buen estudio, pero no nos contratan y, por otro lado, muy pocos conocen el estudio y, por otro lado, muchos de las personas que toman decisiones no se encuentran todos los días con una persona con discapacidad, por lo tanto, ellos nos desconocen a nosotros y nosotros los desconocemos a ellos, porque la inclusión laboral en este país tendrá... 20 años en forma un poco más masiva, yo creo que incluso un poco menos, ¿te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Informante 1, con lo que hemos hablado sobre las cosas que se puedan rescatar y las críticas principalmente ehmm, ¿qué has pensado respecto de los cambios que se podrían desarrollar en las políticas actuales de inserción, inclusión o permanencia laboral?

INFORMANTE 1: Perdón, a ver cuéntame de nuevo.

ENTREVISTADORA: ¿Qué has pensado respecto de los cambios que se podrían desarrollar en las políticas públicas actuales de inserción y permanencia laboral?

INFORMANTE 1: Mira, yo creo que una de las cosas que necesariamente hay que cambiar, es este 1% que es miserable po, si somos tres millones de personas.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: O sea nosotros siempre hemos pedido más que esto, entonces en esa política pública es necesario eh, eh, aumentarla y aumentarla significativamente, yo creo que mínimo a un 5% de las plantas, ¿te das cuenta? En segundo lugar, yo creo que debería haber una política pública, una política pública permanente en la cual el Estado de Chile y los Gobiernos se hacen cargo de comunicar al mundo de las personas con discapacidad, con el mundo de las personas sin discapacidad porque esto pasa necesariamente por un cambio cultural.

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Pasa necesariamente porque nos conozcamos y no vivamos de imágenes o no vivamos de mitología, ¿te das cuenta? Entonces, y eso se logra solamente a través del conocimiento. Por otro lado, yo creo que debería haber políticas públicas de una capacitación eh, permanente de las personas con discapacidad, esto de la educación continua; ¿por qué para nosotros no? ¿Por qué nosotros no podemos, por ejemplo, pensar, así como masivamente? Masivamente po, hay casos algunos, pero no es masivo, en estudiar en un Instituto Técnico, en un Instituto Profesional, en una Universidad... Por qué nosotros cuando vamos a una Universidad, en la gran mayoría tenemos que pensar en una Universidad que tenga la voluntad de hacer unas adecuaciones que permitan que yo estudie en aquella universidad, ¿por qué eso no es una política pública? ¿Te das cuenta?

INFORMANTE 1: A lo mejor, muchos compañeros no estarán de acuerdo conmigo porque pensarán en cosas como más concretas y dirán: ‘El 5%, el 10% en las plantas, un sueldo *pucha* mejor por nuestras necesidades’ y eso es cierto. Tú sabes que hay compañeros nuestros, que por el hecho de ser discapacitados la ley le autoriza a que se le cancele un sueldo menor al sueldo mínimo.

ENTREVISTADORA: Si.

INFORMANTE 1: Y eso es po, la ley autoriza que a las personas con discapacidad se les cancele un sueldo inferior al mínimo, cuando debería ser totalmente al revés porque somos una comunidad eminentemente pobre y más que pobre diría yo...

ENTREVISTADORA: Si, vulnerable.

INFORMANTE 1: Entonces yo pensaría en eso, pero también pensaría en que aquí hay que hacer una política pública profunda de cambios culturales, donde nos conozcamos, nos reconozcamos y ya no hablemos del pobre ciego, sino que hablemos del INFORMANTE 1.

ENTREVISTADORA: crees entonces en que debe ser un cambio cultural para que se puedan generar esas políticas públicas de inclusión reales.

INFORMANTE 1: Pero además de eso, tú te das cuenta que el Gobierno... los Gobiernos, el Estado de Chile patrocina y le entregan muchos recursos eh, por ejemplo, a la Teletón y la Teletón lo que sigue haciendo es que nosotros somos unos pobrecitos...

ENTREVISTADORA: claro

INFORMANTE 1: Somos los pobres discapacitados que sufrimos un accidente o que nacimos con una patita menos o que nacimos ciegos, pero somos los pobres, no somos los que nos ponemos de pie, que caminamos y que logramos grandes metas; como todos los seres humanos, ni más ni menos, logramos grandes metas, o sea como, como no va a ser una gran... dime tú un ciego llegue a hacer un doctorado en educación o que un ciego sea un experto en informática, ¿te das cuenta? Pero no po, si aquí para ganar luca, para que el sector privado haga una política que le corresponde al Estado, porque el Estado es el que debería tener una política pública hacia nosotros, le entrega esto a (*no se escucha bien*) y ¿qué hace con nosotros? Denigrarnos, denigrarnos, discriminarnos y una montonera de cosas más.

ENTREVISTADORA: Informante 1, una pregunta más, en cuanto a las organizaciones que tú conoces y participas ¿Hay un trabajo colaborativo para poder incidir de alguna manera en las políticas públicas o tener alguna relación con el Estado

INFORMANTE 1: Primero que nada te debo decir que como nosotros somos una comunidad de *invisibilizada*, decimos nosotros, durante 200 años de independencia somos una comunidad con muy baja educación, con muy bajos ingresos, la gran mayoría pertenecemos a familias pobres y por lo tanto, niveles de educación de desarrollo de todas aquellas habilidades que la educación te puede permitir; la capacidad crítica de discriminación, de reconocimiento, de análisis, son eh, habilidades no muy bien desarrolladas entre nosotros, ¿ya? Y además de eso, una comunidad eh, despolitizada que por el hecho de estar despolitizada es una comunidad muy eh, débil a estos discursos de la tele y de la radio, entonces desde hace muy poco, pero muy poquito, más concretamente desde el 18 de octubre del año 2019, recién logramos ponernos un poquito de pie; empezar a tratar de juntarnos eh, empezar a tratar de dar nuestra opinión, etc., pero con todas las dificultades que tienen todas las organizaciones más... nos peleamos, nos enojamos eh, qué más po, no nos entendemos, nos discriminamos entre nosotros, eso es increíble...

ENTREVISTADORA: ¿En serio?

INFORMANTE 1: Si po, es bien fuerte la discriminación entre nosotros mismos. Ahora, yo creo que lo que ocurre es que no nos damos ni cuenta en cuáles son nuestras actitudes discriminadoras, ¿te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Pero a pesar de eso, yo creo... ¿halo?

ENTREVISTADORA: Si, cuéntame, estoy acá.

INFORMANTE 1: Pero a pesar de eso, mira yo diría que... debe hacer unos 15 años, 20 años que empezamos unos 15 años atrás las primeras movilizaciones; con altos con bajos, con la presidenta Bachelet tuvimos un crecimiento bastante importante, pero eh, una ministra de desarrollo social, nos jugó bastante chueco no, no me acuerdo el nombre, pero a pesar de eso nos hemos ido consolidando; cada día tenemos mayores organizaciones, nos cuesta menos entender, hacemos mayores esfuerzos, etc., pero en general yo diría que enfrentamos las dificultades de organizarse en este país.

ENTREVISTADORA: Informante 1, para finalizar y a modo de reflexión, tú me podrías contar cómo te gustaría o cómo les gustaría incidir en las políticas públicas, de qué manera.

INFORMANTE 1: La primera manera que a nosotros nos gustaría incidir es participando, pero con una participación real, donde no se nos... no se burlen de nosotros, sino que realmente tengan la voluntad de concordar políticas públicas que podamos hacer efectiva. Que no, que no nos, que no nos inviten a reuniones para mostrar que los discapacitados estamos ahí o mostrar que al candidato a, b, c, o d, *pucha* le interesa el mundo de la discapacidad también, entonces pone dos líneas en su programa, y no estoy hablando solo de los candidatos a presidencia, sino que de todos los candidatos eh, y que después se olvidan, ¿te das cuenta? De que las oficinas de la discapacidad en las diferentes comunas y en los diferentes organismos del Estado cuenten con personas con discapacidad po, y no estén constituidos por asistentes sociales que no tienen discapacidad. No estamos en contra de otros funcionarios que no tengan discapacidad, pero queremos que se nos considere en igualdad de condiciones, que nuestra voz sea una voz válida, ¿te das cuenta? Porque queremos hacer que nuestra historia sea más corta, nosotros no queremos llegar después de muertos a saber que hubo una política pública que en algo ayudó a los niños con discapacidad de este país. No, nosotros queríamos que eso sea luego, porque nuestros compañeros que tienen discapacidad psíquica y que están en organizaciones como el pequeño *COTOLENGO*, no tenemos idea que está pasando con ellos allá dentro, no lo sabemos, no sabemos cómo se les

trata, ese es un mundo oscuro para las personas... y yo soy un dirigente, conozco harto bien las... pero igual te digo, es un mundo... oscuro, esa es la palabra, es un mundo oscuro y queremos enfrentarlo a pesar de nuestros miedos porque el futuro, no solo de este país, sino que también de nuestra comunidad está entre... en los niños y jóvenes que se han asumido de mejor forma. Sabes tú que, en la calle, y esto es una experiencia personal, con esto termino, ¿ya?

ENTREVISTADORA: No, tranquilo. Tomate el tiempo, si para mí siempre...

INFORMANTE 1: En la calle, las personas que nos rodean nos tratan mejor que el E Estado de Chile, mejor que el Estado de Chile. O sea, yo voy al banco del Estado con mi esposa o voy a un ministerio, entro: ‘Buenas tardes’ ‘Señorita, deseo tal cosa’ ‘Ah, si ya’, y después que busca lo que yo deseo, le pregunta a mi esposa: ‘¿Usted viene con él?’ ‘Si’ le dice ya mi esposa, ‘Ah ya, le voy a explicar’ Entonces al principio yo, como decimos vulgarmente, me comía la rabia, pero después empecé a decirles: ‘Señorita, yo soy ciego, pero comprendo’. ¿Te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Entonces, por ejemplo, en la calle yo, yo, yo ando mucho con mi bastón ahora. Te voy a contar algo, tendría que contarte muchas anécdotas, pero te voy a contar una...

ENTREVISTADORA: No, cuéntame, si mira... mi trabajo en verdad es a partir de las experiencias, así todo lo que tú me cuentes para mí es valioso.

INFORMANTE 1: Salí de, de mi casa un día en la mañana, caminé hasta la calle principal y me paré a escuchar si venían vehículos; frenó un vehículo y escucho una voz que me dice: ‘Señor, ¿está esperando micro?’, ‘Si’ le digo yo, ‘Estoy esperando micro, pero no aquí porque tengo que cruzar al frente’, ‘Ah’ me dijo, ‘Ya...’ Y escuche un freno y una persona que está al lado mío y me dice: ‘Ya, yo lo voy a ayudar a cruzar’ ‘Oiga, pero dejó su vehículo solo’ ‘No, que espere ahí no más, primero está ayudarlo a usted. Así que lo voy a ayudar a cruzar.’ Y cruzó y me dejó eh, en el paradero, ¿te das cuenta? Eso se repite permanentemente, permanentemente. O sea, la gente en este país es muy solidaria, la gente en este país tiene ganas de, de colaborar y no solo con las personas con discapacidad, con los adultos

mayores... esos casos que salen en la tele de que no se... ‘Le pegaron al adulto mayor o al discapacitado...’ Son casos mínimos, yo creo que es verdad, yo tengo compañeros a los cuales siendo ciegos los han asaltados, ¿te das cuenta? Pero el que más nos ha asaltado es el Estado de Chile con todos sus Gobiernos, que no nos reconoce derechos. O sea, las mujeres en este caso, con discapacidad intelectual, psíquica, con Síndrome de Down, del espectro autista, etc., si los padres quieren son esterilizadas contra su voluntad po, ¿te das cuenta? Y si un médico psiquiatra considera que una persona de, de ese mundo necesita un electro shock, le van a aplicar el electro shock po, ¿te das cuenta? Algo tan, tan cavernícola, con el respeto que le tenemos a los cavernícolas, pero en este país se sigue utilizando el electro shock como una forma, comilla “de mejorar a la persona con discapacidad” y nadie se ha preguntado si las personas con discapacidad, todos, nos queremos mejorar...

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Yo conozco muchos compañeros sordos, por ejemplo, que no les interesa escuchar, no les interesa porque su mundo es la comunidad sorda, ¿te das cuenta? Entonces... es lo que te puedo contar. Y esto, si tú hablas con cualquier compañero que medianamente este como en esta lucha por nuestros derechos, desde su especial condición, te va a decir lo mismo. Si nosotros no queremos seguir siendo vistos como enfermos, nosotros queremos ser vistos como personas, como seres humanos, que podemos aportar mucho a este país, mucho si nos dan las oportunidades y nos reconocen.

ENTREVISTADORA: Claro, lo que me queda como, en resumen, es que ustedes mismos sean quienes escriban su, su vida, su, su participación dentro del estado...

INFORMANTE 1: Nuestra propia historia, nosotros queremos ser constructores de nuestra historia. Porque además de eso el mundo ha cambiado, Chile está cambiando.

ENTREVISTADORA: claro

INFORMANTE 1: Hoy día ya no se ve el tema de la discapacidad en los orfanatos, no se ve la caridad, sino que hemos cambiado o estamos tratando de cambiar a un paradigma de derechos, pero en Chile vamos un poco lento.

ENTREVISTADORA: Sí, es cierto. Hay un avance, hay cambios, pero hasta el momento en realidad nada ha sido suficiente para lo concreto, para lo que realmente tiene que ser, eso es lo que escucho de ustedes.

INFORMANTE 1: ¡Claro! Y en nuestro caso como te digo, fundamentalmente han ido cambiando las cosas, pero se nos escucha para no escucharnos; entonces nos invitan a un montón de, nosotros vamos igual, ¿te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: Porque entre tratar de sacar algo bueno de las oportunidades y no sacar nada por no ir... tratamos de ir igual, pero en realidad cada vez nos cuesta más creer en el Estado de Chile y en los Gobiernos.

INFORMANTE 1: Yo fui parte, yo fui parte de la Comisión de Discapacidad de la presidenta Bachelet...

ENTREVISTADORA: Eso te iba a preguntar, tengo algunas dudas igual respecto a tu vida... igual eso te iba a preguntar, si tú en este momento estas participando de alguna manera, para decidir profundamente en alguna construcción de algo relacionado con, ¿tú me dijiste que estas en conversaciones con el gobernador?

INFORMANTE 1: O sea pertenezco a la Mesa Regional Metropolitana de la Discapacidad, que es una mesa del, de la Gobernación Regional.

ENTREVISTADORA: Y, y cómo va ese tema eh, desde cuándo empezaron y, y qué, qué has sacado tú bueno de ahí.

INFORMANTE 1: Mira en realidad llevamos 6 meses y hasta el momento no hemos sacado nada bueno, pero tenemos la esperanza de sacarlo, por eso seguimos, ¿te das cuenta? Porque ahí, especialmente ahí, como es un, un aparato del Estado todo esto que tiene que ver con la formalidad, etc., es muy fuerte. Y por otro lado, como todo esto eh, en esto, en, en, en estos espacios del Estado lo que se va jugando por parte de distintas personas es el poder, entonces no están dispuestos a compartir mucho eh, lo que pueden o no pueden hacer, entonces se ponen bastante dictadores y son los que toman las decisiones, se hace lo que ellos dicen, los presupuestos no llegan o, o no son pedidos... es un mundo bien difícil.

ENTREVISTADORA: Y... ¿Qué proponen ustedes dentro de esa mesa?

INFORMANTE 1: Bueno mira, hasta el momento nosotros no hemos podido proponer nada porque ocurrió que nosotros fuimos elegidos en esa mesa, antes de que se eligieran los gobernadores, entonces hicimos todo un trabajo eh, antes de que los nuevos gobernadores llegaran y cuando llegaron los nuevos gobernadores, el trabajo que habíamos hecho, fundamentalmente un trabajo de diseñar normativas, reglamentos, formas de relacionarnos, etc., eh, fueron desconocidos o mejor dicho no, ni siquiera desconocidos, no fueron aceptados, entonces llevamos tres meses o dos meses desde que se eligieron y asumieron sus cargos eh, haciendo lo mismo; nuevas normas, nuevos reglamentos que esté de acuerdo el gobernador que los podamos acordar, entonces ahí no hemos podido hacer nada. Esperamos que de aquí a diciembre podamos terminar eso y poder hacer eh, un plan de trabajo para el 2022, donde a lo que nosotros más nos interesa es poder ir a las comunas a ubicar a las personas con discapacidad que están *invisibilizadas*; metidos en sus casas con distintos motivos y ayudar a capacitarlos, pero no laboralmente, sino que socialmente, económicamente... y ayudar a que se organicen, ese es nuestro objetivo.

ENTREVISTADORA: ¿Cuál es la finalidad realmente de esta mesa? Por lo que tú me cuentas, es ir a las comunas o a lugares a poder visibilizar a las personas que están como de alguna manera escondidos, encerrados, que tienen miedo, que están acostumbrados a lo de siempre... eso es más bien como la finalidad que tienen ustedes, ¿cierto?

INFORMANTE 1: Claro, claro. Es lo, es lo que nosotros nos planteamos como personas con discapacidad que formamos esta mesa. Ahora, no sé si el gobernador irá a estar muy de acuerdo con esto, pero habrá que verlo en su momento, cuando ya elaboremos el programa para el 2022.

ENTREVISTADORA: Y dentro de ese programa del 2022 que me estas comentando eh, rescatando un poco lo que me nombraste en algún momento, como un trabajo en donde las personas sin discapacidad que son ignorantes sobre el tema que ven, entienden la discapacidad como algo muy lejano, ¿será algún, alguna idea que este dentro de ese plan del 2022?

INFORMANTE 1: O sea nosotros siempre tenemos muchas ideas po, o sea nosotros queremos ir a contar con nuestra experiencia cómo creemos que debemos conocernos, relacionarnos, reconocernos eh, cuáles son nuestras características para que las personas eh, también sepan de cómo actuamos, de que no somos distintos digamos al común de la gente, pero que por ejemplo, eh, en el caso de los compañeros, para no ser tan autorreferente, que andan en silla de ruedas, es importante preocuparse en el metro por ejemplo, sobre todo las compañeras mujeres que usan carteras no poderse acercar de los compañeros porque simplemente le va a agarrar a carterazos la cabeza por la altura en que están, ¿te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 1: O, o, o no se po eh, si en un determinado lugar un compañero en silla de ruedas eh, está eh, tratando de, de, de llamar al ascensor y no lo puede hacer porque eh, no se po está muy alto el botón, entonces lo primero es decirle a la persona con discapacidad: ‘¿Necesita que le ayude?’, ‘¿Quiere que le ayude?’ Ahora eso, esas preguntas en el caso de los ciegos, son más importantes, ¿te das cuenta? Porque si estoy parado en una esquina y simplemente me toman de la mano; yo voy a pescar el bastón y le voy a agarrar a bastonazos porque voy a pensar que me están robando, ¿no?

ENTREVISTADORA: Claro po, obviamente.

INFORMANTE 1: Entonces lo primero que hay que hacer, yo creo que, con todas las personas, pero especialmente con nosotros las personas con discapacidad, es hablarnos para saber a qué atenernos, ¿te das cuenta?

ENTREVISTADORA: Claro, tener una comunicación fluida con las personas para ver sus necesidades, así como con los niños, con tus mayores, con la pareja de uno, con la familia... todo es la comunicación.

INFORMANTE 1: Es tan, es tan común, por ejemplo, no sé tú vas a algún lugar y está la mamá, o sea está la mamá o el papá con su hijo, ¿te das cuenta? Y el niño te dice: ‘Mamá, el caballero usa bastón’ o ‘Papá, ¿por qué anda en esa silla el caballero?’ y la gran mayoría de la gente; ‘No preguntes, calladito, después le explico, no se habla eso’

ENTREVISTADORA: Claro...

INFORMANTE 1: Cuando en realidad lo que hay que hacer es exactamente lo contrario, o sea...

ENTREVISTADORA: Claro explicarlo, porque lo ven como un tema tabú, que ofende, pero en verdad no se trata de eso.

INFORMANTE 1: Ahora yo lo entiendo, pero eso hay que cambiarlo para que nuestros niños también crezcan con una forma de ver nuestro mundo... distinto po.

ENTREVISTADORA: Claro, que sea visibilizado de la forma más natural

INFORMANTE 1: ¡Por supuesto! ¿Te das cuenta?

ANEXO 2

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A INFORMANTE 4, 28 de OCTUBRE, 2021

Duración: 52MIN

ENTREVISTADORA: Muy buenas tardes, mi nombre es Daniela Durán, soy estudiante de Administración Pública de quinto año de la Universidad "Academia de Humanismo Cristiano" y en esta oportunidad me encuentro invitándote a realizar una entrevista, la cual tiene como la finalidad, exponer las críticas y aportes de las Políticas Públicas de Inclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad desde una mirada de las Organizaciones Sociales.

Para dar inicio a la entrevista, le recuerdo que todo lo que usted diga, todo lo que tú me digas, es de carácter confidencial y que solamente se van a ocupar la información y tus datos personales con fines académicos. También sé que cuentas con poco tiempo, entonces acoté la entrevista a solo las preguntas más relevantes.

INFORMANTE 4: Perfecto.

ENTREVISTADORA: Primero, para comenzar, me gustaría saber ¿en qué organización participas y cuál es la labor que cumples en esta organización?

INFORMANTE 4: Participo en varias. Principalmente soy presidente de la Fundación Víctimas de la Talidomida en Chile.

ENTREVISTADORA: Me podrías comentar ¿de qué se trata esa organización, o esa enfermedad, o esa lesión, la que tú me estás indicando?

INFORMANTE 4: Bueno, la Talidomida fue un medicamento que le dieron a nuestras madres cuando estaban embarazadas y debido a ese medicamento, nacimos con discapacidad física muchas personas en este país.

ENTREVISTADORA: gracias por la aclaración. Voy a pasar con la siguiente pregunta. Como esta entrevista o este objetivo de tesis, todo es a partir de las experiencias. Ojalá que lo que tú me puedas responder sea en base a tu experiencia o a la experiencia que tú reconoces

en miembros de las organizaciones. Usted me podría describir a partir de tu experiencia, ¿cómo es insertarse laboralmente para los socios de la organización o para ti personalmente?

INFORMANTE 4: Bueno, para cualquier persona insertarse en el mundo laboral es complicado porque estamos de cero. Cualquier persona tiene esa dificultad cuando sale de algún rango académico, estudiantil, le cuesta encontrar trabajo. Pero más aún la persona con discapacidad, porque generalmente existe, no sé si abiertamente discriminación, pero existen ocasiones que dicen "Miren me postulaba a un cargo, pero canta bien... y al final de cuenta te dicen que no, entonces es complejo. Ahora existe una ley de inclusión laboral que no se cumple todos los días, es una ley con buena intención, pero mal hecha.

Es realmente que la persona con discapacidad accede a empleo, pero empleos de menor envergadura. No, por favor, que no se confunda. Si yo estoy preparado solo para limpiar pisos y mesas, evidentemente voy a hacer el trabajo, pero si estoy preparado para, por ejemplo, ejercer un cargo directivo en cualquier empresa, bueno que se me dé la oportunidad para que sea ese cargo directivo. Pero que no solo quede empleo para las labores menores, que las empresas quieren contratar personas con discapacidad para cumplir la ley.

ENTREVISTADORA: Claro, una pregunta respecto a lo mismo. A ti personalmente, ¿de qué manera has vivido el proceso de una búsqueda de participación laboral?

INFORMANTE 4: Lo que pasa es que no sé, mi caso puede ser distinto a otro, pero yo he estado dentro de la empresa privada y pública, también he estado por cuenta propia. Mi vida ha sido de amores, de aires y venires entonces, pero una vez que uno sale del sistema, ha estado tanto público como privado, luego te cuesta reincorporarte porque uno pierde imagen, no imagen, pero está en distancia. Por ejemplo, me llegan a despedirme de mi trabajo y paso dos, tres años sin trabajar, luego como que dudan en volver a contactarte.

Pero, como te digo, es una situación especial. Porque yo viví muchos años como independiente. Todo bien, yo me desempeñaba bien.

Luego como que la tecnología nos suplió de alguna manera porque yo, una de mis profesiones soy fotógrafo, por ejemplo, y yo me desempeñé muchos años en fotografía, trabajé muchos años en fotografía, pero después con la tecnología, con los celulares ya no. Por ejemplo, para un matrimonio no llaman a la gente que sabe mucho más para tomar fotos

del matrimonio, no, que con los celulares...Al final te entregaban dos mil fotos, cuatro mil fotos con los invitados y así. Pero si le preguntas a los novios, que si tienen un álbum bonito que mostrar y no tienen algún álbum bonito que mostrar.

Con la tecnología esas profesiones o oficios se han ido perdiendo. Aun los que tenemos esa cuestión en el alma seguimos tomando fotografías, pero el vivir de ello es imposible. Por eso digo que en mi caso los procesos han sido distintos.

ENTREVISTADORA: Ya, según tu criterio, ¿cuáles son los aspectos a considerar cuando tienes que o a la hora de buscar trabajo, sea personalmente o sea por algún socio conocido dentro de tu grupo?

INFORMANTE 4: Es complejo ponerse en el lugar del otro, porque dar un consejo a alguien para que busquen empleo es complejo. En cualquier situación, en cualquier caso, es complejo, porque yo siempre digo que hay que ir con la verdad. No sé si voy a ir a buscar empleo y si tengo que ir físicamente ahora, bueno, hay que ir físicamente y enfrentarlo como todo el mundo. O si es por vía virtual también, o sea, intentarlo de cualquier forma hacer parte de la masa laboral.

Pero consejo así en particular no, yo creo que estar con la verdad y con lo que uno sabe, desde el fondo uno no puede estar dando argumentos que no tiene. Es como si yo el día de mañana voy a necesitar un administrador público en mi empresa, voy a buscar al que merece, con mejor curriculum, mejor entrevista y finalmente los cargos son colgados de acuerdo a una serie de variables. O sea, habría que tratar de superar aquellas variables que efectivamente, como dice la legislación en nuestro país, que a igualdad de curriculum, o sea si tú y yo nos presentamos al mismo trabajo y estudiamos lo mismo, hemos trabajado la misma cantidad de años, o sea que tenemos un currículum exactamente igual, tendrían que preferir a una persona con discapacidad. Eso está indicado ahí, yo no creo que se cumpla.

Nunca he escuchado que se cumpla eso, tendría que ser, pero no es así. Pero luego dar un tips para buscar pega. No creo. No creo que nadie lo tenga.

ENTREVISTADORA: Claro, no hay un aspecto que uno deba considerar al momento de, para conseguir trabajo. ¿Eso es lo que me quieres decir?

INFORMANTE 4: Porque en el fondo tienes que ser tú, o sea, el día de mañana tú vas a ser profesional, ¿cierto? Y tienes que ser tú en una entrevista. No puedes ser otra persona más que tú. Va a depender de tus características, cómo te desenvuelves. Hay gente que, por ejemplo, es más tímida cuando les hacen preguntas, se confunde un poco, sonrían, y entonces son diferentes aspectos, uno tampoco puede mostrar una personalidad que no tiene. Yo no me voy a hacer el canchero si soy tímido, no podría crear una persona.

ENTREVISTADORA: Y respecto a esto mismo, tú crees que existe alguna diferencia en comparación a las personas sin discapacidad, ¿al momento de cuando tienen que elegir personal en los trabajos?

INFORMANTE 4: Si, mira, de alguna manera ha ido cambiando. Pero finalmente Chile es un país discriminador en todo sentido. La prueba no sé, si es en una empresa, mucha gente joven cuenta, por ejemplo, que cuando ellos mandan el curriculum no dicen que viven en La Pintana. Por eso, una cuestión tan básica como dónde vives.

Entonces, si efectivamente somos un país discriminador, clasista, etcétera. Y también vamos a suponer que los dos vivimos en Providencia y yo estudié en Universidad X y tú estudiaste por decir en la católica, deciden por el de la católica y no de la otra universidad.

También hay ciertos mitos sobre quienes impactan en las mejores carreras. Yo creo que, básicamente haciendo la misma carrera, en diferentes universidades, igual va a depender especialmente de, no tanto de la malla curricular que tenga, porque la malla curricular, deben del profesor y el énfasis que les da a ciertas materias. También va a depender del alumno, porque yo puedo ser una buena persona y voy a ser buen profesional de la católica o la Miguel de Cervantes o la de humanismo cristiano. Y si soy mala persona, voy a ser mal profesional en cualquiera de las tres universidades igual.

Entonces cuando alguien va a un trabajo, mira todo eso y finalmente también va a mirar la discapacidad o ver que soy moreno o no se. Otro ejemplo, que también se da, ves a una secretaria rubia, delgadita...pero perdón, ¿por qué no un secretario?

Estamos pidiendo igualdad de género, igualdad. ¿No puedo hablar de las feministas porque no les corresponde a ellas, pero sí que sí están pidiendo que igual trabajo, igual remuneración y que todo lo trabajos... Bueno, ¿y por qué siguen siendo secretarias y no hay secretarios?

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 4: Entonces, de pronto uno cae, cae en ciertas cosas que las va normalizando. Por ejemplo, el hecho de que por qué la secretaria tiene que servir café, pues si es secretaria. Entonces te das cuenta de que hay ciertas cosas que uno normaliza. No, la secretaria tiene que cumplir otras funciones, no tiene que servir café. Porque está preparada para cumplir otras funciones.

Y entonces te das cuenta que no es solamente que no estamos mirando con o sin discapacidad, nos indica que no estamos mirando nuestra sociedad en su conjunto. Y vemos que en el papel está cambiando, pero la realidad no cambia, no varía.

Si, sí, claro que hay manifestaciones sociales, por supuesto, y yo estoy de acuerdo con ello y he participado entre las manifestaciones sociales. Pero también hay que hacer una introspección de ¿qué estoy haciendo yo por cambiarlo? ¿Estoy pidiendo derecho, pero estoy dando derecho al otro? ¿Estoy permitiendo que te puedas desarrollar como mujer, como hermana, como prima, como polola...dan la misma condición, Pero permito yo hombre que tu mujer te desarrolles? o al revés, ¿tu mujer permites que yo hombre me desarrolle?

Entonces, cuando no puede enfrentar el tema laboral, yo creo que hay diferencia en todo sentido y se agudiza aún más cuando hay discapacidad porque empiezan que "no, no estoy preparado, que, a ver los baños, como los arreglo..." y pues a final de cuentas, si lo emplean es en un cargo menor porque no va a tener un cargo de ejecutivo, de vicepresidente de empresa que requiera que la empresa haga adaptaciones o un montón de cosas, cuando tu actual vicepresidente que se yo quien sea y no lo requiera, da lo mismo el cargo.

Entonces al final seguimos discriminando de una u otra forma. O bien terminan diciendo que en realidad su currículum era mucho, que tiene mucho para el cargo y que ese cargo no es para usted. Al final igual te discriminan, pero diciendo que no, que está sobre calificado.

ENTREVISTADORA: Y una pregunta con respecto a las políticas públicas que están relacionadas con este tema de la inclusión y participación laboral. ¿Conoce las actuales políticas públicas de inclusión laboral?

INFORMANTE 4: Sí claro, la 21.015 una ley. Si lo conozco.

ENTREVISTADORA: ¿Cuál es tu apreciación respecto a esa Ley, la 21.015?

INFORMANTE 4: Buena intención, pero mal implementada. Y poco porcentaje, porque habla de un porcentaje muy bajo de personas con discapacidad que pueden hacer los empleos tanto de persona pública como privada. Y además le pone como incentivo a quien no cumple que puede pagar una multa, pero no pone una multa alta, pone una multa baja. Pone que puede pagar como multa el salario que tenía que pagar, o sea, puede pagar por el mínimo.

Entonces yo siempre propuse y lo hice en todo su tono, que aquí debería ser más firme con las multas. Elevar la multa de inmediato a la categoría más amplia y ¿cuál es la categoría más amplia? Es una cantidad de UF imponible que tú tienes en tu sueldo, o sea, tú puedes ganar 10 millones de pesos en tu sueldo, pero tienes un límite por imposiciones. Así como hay un sueldo mínimo, hay también un sueldo máximo imponible, que distinga que tú puedes ganar más, puedes ganar mucho más que eso. Lo imponible llega hasta un tope. Entonces como multa, el sueldo alto imponible para que a los compadres les duela. Porque de lo contrario, sacan la cuenta "no mira, entre arreglar la infraestructura y lo que va a hacer y capaz que no me resulte... prefiero pagar la multa".

Y esas multas en que van, en actividades que se dediquen a capacitar. ¿Y qué hacen en esas actividades capacitadoras? Van y te capacitan en servir café. Entonces tampoco te aseguran un buen trabajo.

Entonces, la ley dice "ya, ahí está la plata, entrega y ahí quedó capacitado". Bueno, yo le agregaría a esa ley que aquella entendida que se dedique a capacitar, tiene que asegurar que al terminar la capacitación va a quedar trabajando la persona. Y si no quiere trabajar, entonces que la entidad capacitadora le devuelva la plata. Y en ese entretanto mientras la persona se capacita, esa multa que se ha cancelado, tiene que pagarle un sueldo, no darle 5 lucas para micro. Porque así lo usan, dan 5 lucas diarias para micro. Entonces, perdón, pero en el centro de Santiago con 5 lucas no almuerzas.

Entonces paga la multa y siguen que se están haciendo ricos, que Tacal le está haciendo un tremendo nuevo edificio. Entonces si hay inclusión laboral para servir café, para ir a los cocteles, para servir canapcito, hasta para hacerle las cosas hay todo un mundo detrás.

Entonces ponen la persona con discapacidad al frente para que crean que ahí trabaja pura gente con discapacidad. Mentira, no es así, no es así.

Entonces todas estas empresas que se dedican a capacitar deberían tener: primero, pagarle un sueldo, un sueldo a una persona que está capacitando mientras se capacite; luego que esté capacitado, la obligación de dejarla trabajando, y si no lo hace devolverle la plata que se entregó para la capacitación, para que de verdad esto sea en serio, o sea, se comprometa a que la entidad capacitadora haga un convenio, por ejemplo, con el Banco Estado.

Toda la gente que yo la capacite, por ejemplo, para cajero. Bueno, se dedica a capacitar cajeros y después a trabajar. Pero ninguna empresa se compromete, el Estado menos, el Estado mandado por Ley de Transparencia solicita los datos de cuánta gente con discapacidad se ha contratado a partir de la inclusión. Ojo, porque la ley de inclusión no es de carácter retroactivo, o sea, no podría contar la persona que ya están trabajando para cumplir el porcentaje que le pide la ley.

Entonces, yo trabajo en servicio público y donde yo trabajo han contratado a una persona por la ley 21.015, a una. Entonces te das cuenta que está en el papel, pero no está en la práctica. Y finalmente, quien está a cargo de esto es una entidad que administró el trabajo con información proporcionada que se da en la red, perdón, pero aquí tenía que estar también la persona con discapacidad también metidas aquí, exigiendo que se contraten a otra persona con discapacidad.

Y yo he hablado con la gente de los sindicatos. Los sindicatos también tienen que exigir que en su empresa contraten a personas con discapacidad. Si finalmente son trabajadores al igual que ellos. Entonces yo no he visto nunca a Ana Bárbara Figueroa saliendo con que "necesitamos que contraten personas con discapacidad para que se cumpla la ley". No, no ha salido ninguno.

Como te decía adelante, somos una sociedad clasista y discriminatoria.

ENTREVISTADORA: Tengo otra pregunta, César, tú que llevas igual un tiempo vinculado con organizaciones y hoy veo que tienes experiencia en esto. ¿Qué piensas respecto de cómo han sido construidas las políticas públicas laborales para personas en situación de discapacidad?

INFORMANTE 4: Yo creo que hay un, es una -no se entiende la palabra (min 19:21)- no tengo la certeza, no tengo los antecedentes para decirte fehacientemente esto es.

ENTREVISTADORA: si, pero tu percepción en verdad pregunto

INFORMANTE 4: No, porque de pronto uno puede decir algo y la gente puede decir que es una verdad absoluta y esta es una teoría. Yo creo que es a partir de la lástima. Porque con todo este concepto que tiene la gente de la Teletón, al final se convierte en una lástima. A ver, la gente que está en contra de la Teletón no es que esté en contra de lo que hace la Teletón, está en contra de cómo recauda los fondos la Teletón. Que es distinto. Una cosa muy distinta.

O sea, yo, por ejemplo, no estoy de acuerdo, que en la universidad que hay idealismo cristiano se convenzan los jóvenes para que participen en X carrera. Pero finalmente, claro, lo que hace es conseguir profesionales de buena calidad, pero entre tanto pone trampitas entre medio. Entonces no, el Teletón la obra que hace es espectacular. Hay un solo hospital público en Chile que hace lo mismo que el Teletón, pero lo hace con recursos públicos, es chiquitito todavía está allá arriba.

La Teletón es una tremenda industria que hace lo que hace. De acuerdo. ¿Pero cómo recaudar fondos? Poner a un niño frente a la pantalla de televisión para que tu llore y por lástima des dinero. Cuando al día siguiente tú misma, que eres dueño de una empresa, en realidad pegas al niño. Eso es en el fondo, por qué tienen que inspirar lástima para que la gente se dé cuenta de que hay una dificultad que el Estado no ha sido capaz de resolver. El Estado, no ha sido capaz de resolver.

Porque, además, la Teletón, es cierto, ha visibilizado la discapacidad física, pero ha invisibilizado las otras discapacidades. A los sordos, los ciegos, dificultad multisensorial, al Down, al Asperger, el autismo, son invisibilizados, la persona con enfermedad psiquiátrica, invisibilizado.

Entonces, por eso la política pública está mirada de esa manera. Pero no hay ninguno que salga en algún sistema público ni nada. Por ejemplo, para un cargo directivo del servicio que sea, “necesitamos personas con discapacidad que tengan experiencia en esta área”, para que sea que compitan todas las personas con discapacidad para ese cargo. No, no lo hay.

Entonces hay quienes dicen "no, es que hay una ley ya que nosotros publicamos la oferta del Estado y que usted tiene que entrar a competir por el cargo público, entonces ahí deciden quién entra.

Pero esas cuestiones de pública no se cumplen en años, porque finalmente las ternas que llegan ahí son las que cumplen el consenso de todo lo que los compadres están buscando, porque si no llegan la terna que van diciendo ellos o que quieren que quede, lo van haciendo hasta que queden los tres que ellos quieren que quede para que quede uno.

No hay ninguna oferta pública que diga exactamente "Necesitamos personas con discapacidad". No hay. Entonces la política pública está mirada desde esa perspectiva. Y, por otro lado, también gatilla un poco porque es, de alguna manera, te etiquetan porque estás sujeto a la credencial de discapacidad.

Entonces ¿Cuánta gente inscrita se calcula que en Chile debe haber? Yo digo son como 3 millones ochocientos mil personas calculo yo debe haber con discapacidad y sólo un 10% de ellas están inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad, o sea como 380 mil personas.

El Estado funciona en base a datos. O sea, no voy a hacer política ficción. Yo no puedo hacer política pública sobre mujeres, si no tengo el dato específico de cuántas mujeres son. Por ejemplo, muy claro, hacen política pública de adulto mayor porque saben fehacientemente quienes son mayores de edad por el Registro Civil, automáticamente. Colocan el dato en cuanto a adulto mayor y saben cuánto adulto mayor hay en Chile, no tienen la necesidad de hacer un censo especial.

En cambio, sí tendría que hacer un censo especial o haber aplicado el censo para saber cuántas personas con discapacidad existen en este país y qué discapacidad tienen, para así poder hacer política pública.

Por ejemplo, en la Región Metropolitana, cuántas personas con discapacidad hay, vamos a decir que un millón, y ese millón está distribuido en este porcentaje del tipo de discapacidad y en esta área de la capital, entonces, los gobiernos pueden destinar recursos frescos, directos a ese efecto. Pero no lo hay.

No hay políticas públicas a nivel porque no hay ningún dato, porque el Estado de Chile no ha sido capaz de enfrentar esta situación, porque no tiene voluntad para la discapacidad. No

hay voluntad política en este Estado para la gente con discapacidad, porque nos sigue mirando como sujeto de lástima y no sujeto de derecho. Es una razón.

ENTREVISTADORA: tú consideras algún aspecto favorable dentro de estas políticas públicas.

INFORMANTE 4: Todo paso que se dé para avanzar, es bueno. Tampoco está todo malo.

ENTREVISTADORA: ¿Claro, pero no son suficientes?

INFORMANTE 4: Hay que ponerle voluntad política, porque la ley 20.422 existe desde el año 2010 y todavía no se aplica por completo. Te pongo otro ejemplo, el decreto 50 de Accesibilidad Universal, que ya venía enganchado a la primera ley de discapacidad que es la 19.284 tenían plazo para hacer todo accesible hace mucho tiempo atrás, el año 2000, se cumplió el plazo el año 2019 y todavía los edificios públicos, de acceso público no tienen accesibilidad universal. Está en el papel como debe, pues no está en la práctica. Entonces hace falta voluntad para poner en práctica, la voluntad política, del Estado. Yo no hablo de ningún partido, es del Estado. Hace falta voluntad de verdad política para cambiar esto.

ENTREVISTADORA: César, como a modo de reflexión, ¿cómo les gustaría incidir en el diseño de las políticas públicas. ¿De qué manera?

INFORMANTE 4: Directamente, directamente. Porque en este minuto, por ejemplo, existe el Consejo de la sociedad civil en general y ya, ni siquiera el tema de discapacidad específico. En casi todo existe el Consejo Ciudadano, Consejo Consultivo, pero son consultivos, no tienen injerencia, como digo yo no lo digo yo, son todos como peritos de auto que están para mover la cabeza, no tienen ninguna injerencia porque son nada más que consultivo, no resolutivo. Entonces, cuando tengan cualquier política pública que tenga injerencia.

Voy a poner otro ejemplo: adultos mayores. Que los adultos mayores, decidan en quién quieren que inviertan la política pública. Si quieren que les hagan clases de tango, bueno, las clases de tango me da lo mismo, pero que ellos decidan en qué.

Lo que pasa con los jóvenes, ¿Por qué una cantidad de personas mayores están decidiendo por los jóvenes sin consultarle? Nooo, llamen a unos jueces, que bueno alguien tiene una plaza, ¿Qué queremos hacer con esa plaza? ¿Queremos quedar con una cancha para que

practiquen skate? ¿O que pongan un escenario para el trap? O no sé, pero que les pregunten a los jóvenes. No, no, no, no hacemos una plaza nueva y ya. Pero, ¿les preguntaron a los jóvenes?

ENTREVISTADORA: ¿Entonces, como le gustaría incidir?

INFORMANTE 4: Mira, es que debiera haber más instancias de participación y que esas instancias de participación sean primero comunales, regionales y nacionales. Por ejemplo, ¿en qué comuna vives tú perdón?

ENTREVISTADORA: En Providencia

INFORMANTE 4: Vamos a suponer que en Providencia hay 10 agrupaciones con personas con discapacidad. Vamos a suponer. Y esas personas te quieren elegir su consejo comunal de la discapacidad, ya, pero que sea electo entre personas con discapacidad, cosa que la personas que tienen discapacidad en Providencia, ya sea electo 5 personas con discapacidad, por ejemplo, y después toda la comuna Gran Santiago tenga su representante y elijan su representante regional y después los representantes regionales que elijan todos los representantes nacionales y así por arriba. Pero no que sean señalados a dedo, o que lo llevo por conveniencia partidario o que somos más amigos. No, al final no se resuelve nada.

Entonces debiese haber más instancias de participación en ese sentido para actuar de forma resolutive.

Entonces, si lo hacemos en la comuna de Providencia, por ejemplo, ya hay un consejo comunal de discapacidad, entonces cuando tu alcaldesa de Providencia, ¿tú como persona alcaldesa vayas y dices "sabes que quiero? Quiero hacer accesible y más amigable Providencia" y llaman al consejo comunal de discapacidad "oiga, ¿qué podemos hacer nosotros?" Bueno, la gente con discapacidad va a explicar qué hace falta para hacer lo que se llama amigable para todos y todas.

Porque, por ejemplo, la accesibilidad universal no solo para personas con discapacidad. Es para todos, para que todos entremos por la misma puerta, no tengamos necesidad de tener puerta lateral o trasera, toda una misma puerta. Porque si estás embarazada o que andas con tu coche con la guaguüita, con tu bebe ya en brazos, o que por casualidad el destino te torciste el pie y llegaste a trabajar y no puedes subir porque estás con el pie dañado ese minuto y no

puedes subir los 30 peldaños de la escalera ¿Cómo ingresas a tu oficina? No hay que pensar en esas pequeñas cosas, hay que hacer una entrada para todos, no para algunos. No estamos pidiendo otra cosa, solo que todos entren por la misma puerta.

Como digo yo, en mi casa todos entramos por la misma puerta menos el viejo dos cueros. Pero el viejo dos cueros no existe.

ENTREVISTADORA: Informante4, si tú pudieras incidir en políticas públicas directamente, ¿qué incorporaría, qué estrategia, modelo o idea incorporaría para hacer este espacio amigable, como tú me cuentas, o para poder hacer más pareja como se dice la cancha en cuanto a los temas laborales?

INFORMANTE 4: Que esta mirada fuera transversal. Vuelvo a aclarar, cuando yo pienso que tengo que hacer, por ejemplo, estoy construyendo una carretera espectacular de altos estándares, para que los vehículos puedan correr a 150km por hora.... Pues resulta que tengo que hacer una pasarela para que la gente pueda cruzar. ¿Cómo hago la pasarela para que todos puedan subir? Pensando en todo. Porque a lo mejor uno cuando joven quiere comprarse una casa, se compró una casa linda, dos pisos, precio espectacular, o una casa con vista a la placita, tengo arbolito, un balcón lindo, la casa amplia, sin daño estructural y veinte años después no puedes ir al segundo piso a acostarte.

Entonces, cuando uno piensa, piensa en el minuto, uno piensa a posteriori. Entonces la política pública tiene que mirar de forma transversal. Y que la mirada de transversalidad está en todos lados de la política y que sea pública. Sentarse a pensar y llamar a la vez que sabe que queremos hacer esto.

Por ejemplo, si usted quiere hacer una página web. ¿Cómo lo hace para que la persona sorda lo pueda entender? Bueno, le pone lengua de señas para que lo pueda entender. ¿Y cómo hacerlo? Bueno, es que aquí hay un botoncito ahora en la página para que pueda leerlo. Ok sí, pero cuando tengo una foto los lectores de pantalla no leen la foto, leen un número. Entonces tiene que ser un tema que sea accesible, tal vez la descripción de la foto de abajo para que el lector lo pueda leer, sino suponte, que sea una imagen y le lee un número. La persona que está viendo la pantalla no va a entender.

Entonces pensando siempre en todos y en todas. Eso hay que hacer, tener la mirada: si va a ser hombre, si va a ser mujer... Esa mirada tiene que ser completa. No podemos estar mirando y después ¿qué hacemos? Ahhh, y es cuando se dan cuenta que hay que arreglarlo.

Lo que pasó con el IFE empezaron en 65 lucas y ahora se transformó con que para el 60 que está dentro del 40, que está dentro del 20, que está dentro del 10. Entonces, cuando piensan las cosas, realmente no las piensan. Es para todos, para algunos no. Recuerden que estamos en un país donde las leyes son reaccionarias, no son pensadas a futuro. Casi todas las leyes son a partir de tragedias nuestras. No hay ninguna ley que se adelante los procesos.

ENTREVISTADORA: Son reactivas.

INFORMANTE 4: Claro.

ENTREVISTADORA: Entonces no sé si quieres agregar algo más.

INFORMANTE 4: No, no. Pero esa es la idea general.

ANEXO 3

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A INFORMANTE 3, 3 DE NOVIEMBRE, 2021

Duración: 57MIN

ENTREVISTADORA: Hola, buenas noches, yo soy Daniela, mi nombre es Daniela Durán, soy estudiante del quinto año de la carrera de administración pública de la escuela de ciencias políticas y gestión pública en la Universidad Academia Humanismo Cristiano. En esta oportunidad me encuentro invitándote a realizar una entrevista la cual tiene la finalidad exponer las críticas y aportes que realizan las organizaciones sociales o participantes de organizaciones sociales en cuanto a la inclusión laboral que podrían aportar en su mejoramiento posterior.

Para comenzar Informante 3 me gustaría saber o que me pudieras comentar sobre el trabajo que tú realizas dentro de alguna organización, sí es que estas dentro de alguna organización, y cuánto tiempo llevas ahí cuál es el cargo que tienes en este momento.

INFORMANTE 3: Bueno yo soy de Informante 3 apellidos, la verdad es que yo soy fundadora y presidenta de la organización Down 21 Chile, que esto data del año 2004, pero también soy presidenta de la Federación Ibero Americana de Síndrome de Down; y entre las cosas que he hecho, digamos en medio de todo esto fui comisionada presidencial de discapacidad que tuve que hacer el programa para la década del gobierno de Michelle Bachelet y a mí justo me tocó estar en la elaboración del proyecto de ley de inclusión laboral porque me tocó la inclusión educativa y la inclusión laboral, dentro de digamos el mandato que había, de lo que había que construir digamos en el segundo periodo del gobierno de Michelle Bachelet.

ENTREVISTADORA: Perfecto, entonces ahora vienen las preguntad de rigor. Tú me podrías describir a partir de tu experiencia o de los miembros de tu organización, ¿cómo es insertarse laboralmente?

INFORMANTE 3: Mira, yo te podría contar digamos la experiencia que nosotros tuvimos, que a partir de eso vino la inclusión laboral en Chile, porque el ministro del trabajo que en ese entonces era Nicolás Monckeberg que fue, él decía cuando yo llegaba al ministerio “ella es la madre de la inclusión laboral porque ella lo trajo a Chile” y no es que uno lo haya traído, sino que dentro de la incidencia política que uno hacía digamos, en las comisiones en la cámara de diputados, estoy hablando del año 2010 y lo que más ellos (no se entiende) es inclusión educativa e inclusión laboral, entonces cuando yo hablaba de empleo con apoyo en la comisión de discapacidad, muchos diputados me decían “¿qué es eso?, empleo con apoyo” o sea como que no entendían “empleo con apoyo” entonces cuando yo explicaba lo que era el empleo con apoyo, que era insertar a una persona pero que ya iba más allá de la discapacidad física, sino que a lo que yo apuntaba era a la accesibilidad cognitiva al campo laboral de las personas con discapacidad intelectual en empleo normalizado y ya sacar digamos... el taller protegido... todo esas cosas fuera, y un trabajo acordé y digno ... y el salario, que tuviera alguna esperanza y le decía yo de ir ascendiendo como todo el mundo, y tener un sueldo que sirva para algo, digo... pero no lo que había. En ese tiempo cuando nosotros partimos y cuando revisamos las leyes decía que por ejemplo: “para una persona con discapacidad el sueldo era lo que se le ocurría el empleador” las prácticas podían ser eternas, o sea, no tenía límite cuando era persona con discapacidad entonces cuando lo dije, yo pregunté, ¿pero qué es esto, cómo puede estar normado de esta manera?, y ahí empezó el tema para proponer mejoras a una nueva ley y lo primero que hicimos fue pedir una oportunidad en una reunión, que esto está escrito, quedo en las memorias por año 3 o 4 años de la cámara de diputados y en los diarios, en la televisión, salió en todos lados y fuimos a pedir una oportunidad en la reunión con el entonces presidente de la cámara de diputados para que dejará ingresar a personas con síndrome de Down a la cámara de diputados, entonces primero fue como impacto “¿que está diciendo?” No, pero es queremos que... y ahí en esa conversación no... pero “dennos la oportunidad, si no resulta, no volvemos a molestar, dennos solamente, la oportunidad estamos pidiendo” entonces “¿tienen los candidatos?” y “si”, entonces “tiene los candidatos, perfecto”. Me acuerdo perfecto que un día como cerca de la medianoche me llama el presidente de la cámara y me dice: “Informante 3, tienes los candidatos” y digo “si los tengo” “vamos con el proyecto, mañana lo quiero aquí” que se yo, “tengo todo organizado” y empiezo a llamar a los candidatos que efectivamente tenía y la

familia, estaban todos alborotados y decía “tienen que armar los currículos, tienen que armar todo” fue todo, pero así súper a presión, y nos presentamos en la cámara de diputados. Estaba toda la prensa toda la televisión, porque iban a entrar a trabajar. Entonces estábamos en una mesa, estaban ellos. Lo primero que empiezan a preguntarle fue número de Rut; Solo uno sabía decir su número de Rut, y otro que tenía las competencias dijo “yo la verdad es que no me lo sé, tengo que mirarlo ¿puedo?” “sí lo puedes mirar” entonces allí una empezó a anotar, digamos las dificultades que habían y viene el momento en que ofrecen los puestos de trabajo y me dice “bueno tenemos los del trabajo y por ejemplo tenemos jardinería, aseo, cafetería” y no me acuerdo cuál era el otro... y yo le dije “bueno estamos perdiendo el tiempo, porque para mis candidatos, yo esos empleos no los quiero, eso yo lo encuentro en cualquier lado, yo no estoy pidiendo eso yo quiero cargos administrativos” y ahí como que de nuevo se quedaron “plug” y les dije que “yo quiero cargo administrativo y formación en el puesto de trabajo, enseñales lo que tienen que hacer y los vamos formando, y lo otro el sueldo acordé” cuál es el sueldo que cuando una persona entra a trabajar a la cámara de diputado, el escalafón más bajo no me acuerdo cuanto era, de esperar siempre un poco más allá del mínimo ... bueno lo mismo. “Y bueno van a trabajar tres días a la semana” le dije yo “porque ellos tienen que empezar como en un fogueo y después van a trabajar los cinco días pero nunca a la jornada completa porque genéticamente no pueden no es cosa de que ellos después se van a otro trabajo, no, es que su genética no les permite porque el agotamiento es muy grande entonces tiene que estar bien trabajado entre las 9 de la mañana y las 2 de la tarde, o sea, ellos ahí rinden su máximo y después se van” a todo esto dijeron que bueno, no hubo ningún problema. Ingresaron ellos como administrativos, se instaló una unidad de inclusión con un profesional que nosotros llevamos, pero contratado por la cámara y eso ahora también ya está digamos... ahora es una modalidad que digamos en la empresa... pero ahí fue que pusimos porque no nosotros dijimos “así se hace, está en la forma. tiene que tener una persona de apoyo que le va enseñando los puestos de abajo” y así empezó la inclusión laboral, que fue en la cámara de diputado y que fue como una novedad, y ellos llevan actualmente van a cumplir 9 años, que han ido ascendiendo ... eso es lo otro, ahí están pero incluidos totalmente como funcionario dentro de cámara, son parte de la cámara ... y de hecho son los primeros que tuvieron teletrabajo porque generalmente la gente ... y ellos haciendo teletrabajo, en el sentido de que su puesto es necesario no es un cuento inventado por ejemplo, te cuento: belén,

¿Qué es lo que hace? Belén, ella trabaja en televisión en la cámara de diputados, ella tiene síndrome de Down, y ella... ella no, ella es espectacular... ella le saca... cuando se podía ir nos encontramos los pasillos y me decía “Informante 3 después hablamos, que tengo que ir a sacarle una cuña a un diputado porque hablo algo de una ley” o sea, a ese nivel, y ella les sacaba las cuñas a los diputados después iba a dar la nota a la televisión. O sea, esos son los cabros que están ahí y llevan 9 años... hacen un trabajo espectacular. Entonces la oportunidad se les dio y la tomaron, después pasó el tiempo, nos llamaron de la contraloría general de la república insertamos a otra persona y ahí estuvimos ¿qué problema tuvimos? que la persona que la persona que insertamos que también hacemos la capacitación al contralor y a todo su equipo... no tenía cuarto medio y ahí hay un problema. Entonces al no tener cuarto medio él no puede entrar como administrativo a la contraloría general de la república y fue una pena tremenda, porque no tiene cómo conseguir el cuarto medio ¿por qué no se le valida? porque él viene de una escuela especial, el estado no se lo reconoce y él siempre va a ser auxiliar administrativo ¿que fija que es injusto? y él tiene la competencia para haber empezado a ascender. Entonces esas son las cosas que están muy mal, que no reguló la ley de inclusión laboral de convalidar digamos cuando es una persona con discapacidad y como no sé saltarse ese requisito que pone en este caso la institución del estado, que exige cuarto medio. Así a grandes rasgos es como... nuestra digamos experiencia en la inclusión laboral y también tenemos una chica en un hotel que ella es la anfitriona y recibe a los pasajeros en el desayuno en el Novo hotel y tenemos en el ministerio educación. Son poquitos, pero eso que tenemos son las joyas, porque ellos se han conservado su puesto de trabajo, ellos querían trabajar en pandemia o sea no hay cosa de que hagas “ay yaaa, no” ellos han conservado su puesto de trabajo y yo creo que van a ser cómo los primeros jubilados que vamos a tener.

ENTREVISTADORA: maravilloso Informante 3, de verdad, me gusta escucharte y de hecho hay preguntas que voy a tener que omitir porque fueron respondidas, pero si me nombraste en un momento la ley 21.015, quisiera saber cuál es tu apreciación respecto a esa ley.

INFORMANTE 3: mira, nosotros la verdad aquí y digo principalmente yo y pelee muchísimo esa ley, muchísimo... y de hecho tuve toda una semana en la cámara de diputados yo sola... hablando diputado por diputado para que en primera instancia fuera rechazada y

se fuera comisión mixta para poder mejorarla, porque tenía ... esta ley, independientemente del gobierno haya sido, La haya mandado mala, te fijas y no... es que son los empresarios y es el tema, es la presión de los empresarios porque por ejemplo cuando estábamos en discusión en las comisiones, nosotros pedíamos el 5% de cupo para personas con discapacidad, 5% que no se exigiera, por ejemplo en el caso de síndrome de Down que estuvieran inscritos en el "compi" por una serie de cosas, que con un solo certificado médico era suficiente y aparte le dije "nadie va a estar fingiendo que tiene síndrome de Down, es evidente... no es una cosa que usted puede fingir, no se puede disimular tampoco" y lo otro es que el porcentaje digamos del de las empresas en también nosotros los discutimos y también que tenía que ser por regiones no a nivel que diga la empresa y que no... Por regiones cada vez porque cada región es una realidad distinta y ninguna de esas sugerencias fueron aceptadas. En lo otro que estamos totalmente en desacuerdo era con esta donación que hace la empresa de los sueldos cuando no contrata para no pagar una multa en esos es... o sea, yo digo esto, aquí está la corruptela... porque la cantidad de dinero que se lleva este bollo las organizaciones que están en esa lista que nosotros no estamos y que todos nos dicen "pero porque ustedes no están" sabes que me da una cosa es que yo sé... me rechinan igual, porque esa plata que a mí me entregan es porque no contrataron una persona con discapacidad si eso es lo que a mí me choca y yo no veo que estas instituciones que reciben estas millonarias escandalosa en un año, 5mil millones de pesos, 3 mil millones de pesos ... que son instituciones pequeñas que hay una con 3 profesionales, y digo "¿Qué hicieron con los 3 mil millones de pesos?" ... saben lo que son tres mil millones de pesos en donaciones... le digo: hay una investigación que se hizo en la Universidad De Chile está todo documentado, o sea, esto no es mentira. Entonces no veo que se refleje en una mejor formación de las personas con discapacidad, porque que sí me dijeron que con esos 3 mil millones de pesos que recibieron en un año todos los proyectos que hicieron era para darle formación a las personas con discapacidad, para formar equipos de inclusión... bueno a lo mejor podría decir, entonces: resulta que con ese dinero entraron a trabajar las 500 mil personas con discapacidad, porque las formaron... pero no es así, no veo que la cosa haya mejorado. No sé lo que se hace con ese dinero, no veo los proyectos... aparte de unos boletines, libre cosa y que de repente dice: "no, se ha aportado a todo Chile, capacitando" ... ¿capacitando a quién? ¿A pegar clavo? le dije... porque en eso andan... son cosas luego que no tienen campo laboral.

Entonces con esos dineros, le digo yo, se podría no sé... Haber hecho achicado la brecha tecnológica, la brecha digital, haber comprado equipo para la persona con discapacidad, haberles enseñado la parte digital que es lo que viene ahora. Entonces por eso que esta ley de inclusión laboral, si a mí me preguntan... habría que hacerla de nuevo, o sea, habría que hacerla de nuevo porque ya se vio que son muy pocas las personas que han sido beneficiadas con esta norma y son muchas las instituciones que son 14, que han recibido una millonada por qué las empresas no contratan a las personas con discapacidad porque es más fácil donar esa plata, que tener a la persona con discapacidad en la empresa. Entonces creo que eso es muy malo y es como perverso el tema

ENTREVISTADORA: sí, bueno... las demás personas entrevistadas me comentan algo muy similar a lo que me relatas.

INFORMANTE 3 por eso te digo, no es algo que a mí... es algo que yo desde un principio... y de verdad yo te digo, yo se los digo en su cara, porque yo conozco a las instituciones, yo la conozco yo sé quiénes son, el mundo la capacidad es muy chica... entonces digo yo: “que me das me da asco verlo, que recibiste plata, ¿pero ¿qué hiciste con esta plata? ¿Cómo lego 5 mil millones? ¿En que los gastaste? es que no lo puedo entender, ¿En que los gastaste?”. Y ese es el tema entonces, y le siguen cobrando a los padres por el servicio de formación laboral, siguen cobrando en los padres entonces digo: hay una cuestión que hay que revisar... o sea yo... me encantaría quería que saliera en la televisión toda esta investigación que dice: “y se encontró que esto que aquí que allá y por qué” es que tiene que haber una fiscalización, no puede ser... porque ¿en qué te gastas 3 mil millones de pesos en año? te fijas... ja, ja, para mí lo encuentro impresionante ... entonces eso es lo que está muy mal y no es una percepción mía, yo fui una de las primeras que lo dije ... que esta cuestión se iba a convertir en algo corrupto, que aquí iban a ser algunas instituciones ... en que tienen, o sea... no es casualidad que por ejemplo Tacal, que está Andrea Zondek, que ella es casada con el Tribelli y que son personas muy bien relacionadas, no es casualidad que él es un empresario y fue presidente, no sé cuánto... lo empresario ... ella es la que más recibe donaciones de las empresas, no es casualidad ... porque los llama y les dice: “oye dóname a mí, oye dóname” porque tiene el contacto, ella recibió 5.300 millones de pesos entre el 2018 y 2019... no es casualidad ¿te fijas?. Entonces esas son las cosas como dicen, no puede ser... porque hay muchas otras

instituciones pequeñas que deberían haber recibido dinero y hubiesen hecho un excelente trabajo, y ni siquiera ellos aspiran a los 5 mil millones de pesos, lo que le aportarían, con 100 hacían maravillas, pero sin embargo no están ni siquiera metidas en esa lista ... y ahora es peor, porque ahora va a haber un consejo y ese consejo decide a quien va el dinero, y ¿sabes quienes son los del consejo? ellos mismos...

ENTREVISTADORA: claro

INFORMANTE 3: Entonces por eso te digo, que esta ley... yo espero, que me da lo mismo el gobierno que venga, pero al gobierno que venga lo primero que le voy a pedir es, o sea, para con eso... siempre uno dice: ¿ahí pero que se hace? bueno la empresa a lo mejor tendrá que entregar el mismo dinero, pero tiene que ser un organismo del estado quien a todas estas instituciones les reparta por partes iguales “ya 100 millones a cada una al año, listo. Y ustedes pues me rinde... usted está haciendo el trabajo, perfecto yo le reparto a todas las que ya existen y hacen un buen trabajo, y que están inscritas en algún registro... ya perfecto ya, que funcionan bien”, pero no puede ser de otra manera o sea tiene que ser así... hay tantas organizaciones que no tienen para nada y hacen un tremendo trabajo como sea, con el impulso ... entonces por eso te digo que esto hay que ... es una de las cosas que hay que corregir y que poca gente sabe, poca gente sabe.

ENTREVISTADORA: sí de hecho, yo me vengo enterando un poco de eso ahora. Se cómo función el tema de la empresa y las donaciones, pero no sabía a dónde iban las donaciones.

INFORMANTE 3: Mira te voy a mandar el estudio, porque es un estudio serio que hizo un investigador de la Universidad De Chile con datos entregados del Ministerio De Desarrollo Social y el estudio se llama “la calidad del neoliberalismo” así le puso

ENTREVISTADORA: te voy a pedir que me lo mandes, porque estoy interesada.

INFORMANTE 3: son datos exactos, y que ahí tú tienes lo mismo que te estoy diciendo yo, dice: todas las instituciones que están, lo que se les entrego...

...porque esto, hay que decirlo...

INFORMANTE 3: por eso te digo, mira si hubiese sido... por eso yo vuelvo a decir, si me dicen que TACAL recibió 100 millones, ya digo ya ... pero también me entero que hicieron un edificio, construyeron un edificio... digo yo, pero si son 5 mil millones ... entonces, no es menor, es que son los sueldos de las personas con discapacidad, que cada vez están más empobrecidas. Entonces me dicen “no, es que no hay personas para trabajar, porque hay mucho... por ejemplo, hay muchos que no tienen la autonomía, son discapacidades severas” y le digo: “pero es que yo te tengo la solución, porque en ese grupo familiar hay un padre, una madre, un hermano dale la beca a él, que sea de este grupo familiar y con eso tus ayudas”. Dale la preferencia, de la discapacidad que no puede ocupar el hijo, el hermano, no se... que está dentro no, dáselo a la persona entonces que es pariente directo, y que va a contribuir a eso. Sí eso... así se soluciona, por ejemplo, en ecuador es así... el cupo que no puede ocupar la persona porque, está, no se...postrada o tiene una discapacidad profunda, se le da al familiar directo que tiene relación con esa persona para mejorarle la calidad de vida a todos. Entonces esas son las cosas que no se piensan cuando se hacen estas leyes... De ello y te digo, que a los empresarios yo creo que para ellos sería también mucho mejor porque se lo doy a un familiar... o sea, abrir digamos también... eso obviamente que tiene que ser fiscalizado por qué tampoco se trata de que le empiecen a quitar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad también hay que tener cuidado pero yo creo que todo pasa por fiscalizar y por el cambio cultural... o sea que la gente vaya cambiando culturalmente ... que yo siempre digo lo mismo: si yo me encuentro con un email de alguien que lleva un computador que está abierto, yo ni siquiera miro...yo lo apago, porque a mí me criaron así, a mí no se me ocurriría “a ver qué es lo que tiene este” no se me pasa por la mente, digo yo, es un tema de formación, yo la apago inmediatamente, le digo “oye se te quedó prendido y yo lo apague” ... pero hay personas que no, que lo ven y aprovecha la oportunidad... ya, eso hay que cambiar sobre todo en las personas con discapacidad, que el círculo de la pobreza de ellos, o sea, es peor que cualquier persona porque ellos es un nacen ya con este círculo de la pobreza garantizado, menos la educación, el acceso a puestos de trabajo precario, no tiene jubilación y si la familia no se preocupa de eso tiene garantizada la pobreza.

ENTREVISTADORA: así es. Informante 3 tengo una consulta, ¿si tú pudieras incorporar nuevas estrategias, o modelo de inclusión laboral y de permanencia laboral a las personas con discapacidad qué elemento agregaría que propondrías?

INFORMANTE 3: 23:50 mira, lo que yo haría sería... yo eliminaría por ejemplo estas formaciones que hay digamos como: satélite o itinerante, que la escuela especial, no... yo haría formaciones en las empresas, como unos enclaves para formar ahí a las personas. por ejemplo, una empresa va a contratar, a no sé ... 5 personas, o ni siquiera contratar sino, que sea como un pasante... perfecto yo ... a ver cuál empresa puedo poner, iberia supongamos, que tenga una oficina para atender público o en el aeropuerto cinco personas que puedan ir como pasante para aprender el trabajo ahí y que sean certificados, ese es el tema, que sean certificado que ellos saben hacer determinado trabajo y que sea con el mejor compromiso de que al menos uno de ellos pudiera quedar trabajando ahí pero que se han formado en el puesto de trabajo, porque no sirve de nada ... lo que yo he visto en todo esto, capaz que hay capacitaciones y qué lo que enseñan... ¿a dónde va? ... porque a mí me llaman “oye tienes personas para capacitar” y digo “¿que ofrecen?”, “carpintería” y digo yo sí “tú has visto algún carpintero algún boliche, un carpintero que exista” ja, ja, ja... eso ya no se da, o sea por eso te digo ... ¿cuál es la razón de enseñar oficios que ya no se practican? porque eso es lo que le enseñan... después personas con discapacidad intelectual, y dice vamos a enseñar peluquería, barbería. Y le digo “¿y tú crees que son aptos para eso?” O sea, piensa en una persona que va a una barbería y lo va atender una persona con síndrome de Down que lo va a rasurar ¿tú crees que se va a dejar? si es el tema... porque le va a decir no, o sea, no lo va a dejar. Entonces cuando se busca esto, o sea, cuando se fabrican estas ofertas de empleo que solo están en el imaginario de la persona que lo va a dar porque necesita darlo...no, eso tiene que ser súper bien planificado, y quien mejor que las empresas que puedan formar a las personas pero en estos enclaves que tengan pasantes, y eso se usa mucho en el extranjero ... que hay empresas que tienen una sala especial donde van formando a la gente... donde por ejemplo, hay un prospector también que de las instituciones, de las fundaciones, que va empresa por empresa “aquí y ya, aquí puede haber un puesto de trabajo, aquí puede haber otro” va haciendo todo un barrido como identificando y después va armando digamos este puzle y después la inserción se da naturalmente, o sea... ya tengo el perfil de candidato, y aquí está el puesto, empezamos con la formación... y yo la verdad, es que yo he visto cosas maravillosas en inserción laboral, pero realmente maravillosas, y también he visto talleres protegidos, por qué hay gente, que también es verdad, que no van a salir al empleo ordinario: porque no le gusta cómo mucha gente que no quiere ser parte apatronado, o porque no pueden

por su discapacidad, pero son talleres espectaculares. por ejemplo, vi en Huesca-España, un taller de remodelación de muebles, que eran muebles antiguos que los restauraban, pero hacían unas maravillas y era todo un equipo de personas con discapacidad y era con síndrome de Down y discapacidad intelectual y hacían unas maravillas... y era algo que el sueldo que ganaban, porque era su propia empresa, o sea que les servían, no era una cosa que estaban ahí porque ya les daban algo, no no, ellos dividían, ellos y a toda la operatoria, digamos de cuál era la ganancia, cuanto era lo que tenían que cobrar. Entonces era toda la ruta de la empresa está que tenían, siempre supervisado obviamente con una por una persona sin discapacidad, pero eso es lo que hay que llegar a tener ofertas de empleo pero que sean de verdad, no que encima los papás tengan que pagar para que vaya a un taller a hacer algo, si eso no puede ser.

ENTREVISTADORA: claro, que sea subsidiado.

INFORMANTE 3: Exactamente.

ENTREVISTADORA: y tú de acuerdo a tu experiencia desde que estas participando en esto de lo que llevas vinculada a este tema... ¿cómo crees que han sido construidas las políticas públicas y sociolaboral?

INFORMANTE 3 lo que sucede es que, a ver... cuándo se construyen, siempre cuando hay una ley, principalmente sobre discapacidad, siempre se consulta a instituciones y siempre hay instituciones que tienen una mirada asistencialista... y que no creen tanto en esto que es posible y entonces lo primero que dicen “ya pero estamos años luz de España” y le digo “ya, pero acerquémonos a esa luz entonces” no podemos seguir con ese pensamiento... y lo otro que hay un freno, o sea no, ni siquiera es un freno... hay un gallito con el empresariado porque cuando fue la ley de inclusión laboral, la sofafa ofrecía a 0,5% y no se movía de ahí, 0,5 ... entonces los gobiernos tienen que lidiar con eso porque: eso no, no, no, no, no, no me vengan con eso, entonces no... entonces es complejo porque no existe aún este cambio cultural, que necesitamos que la persona con discapacidad ... por eso que nosotros tenemos... luego tenemos aporta talento... la diversidad en una empresa aporta talento. Su talento al ver al otro que se esmera, que llega temprano, porque ellos nunca fallan... que nos sacan la vuelta con ir ... no tienen esas cosas, son transparentes, o sea son súper cuando uno le da la

oportunidad, o sea son súper transparentes... si te digo cuándo fue la pandemia llegaron a llorar, lloraban que ellos querían ir a trabajar, porque venía de por la televisión que están ... y ellos querían ... y la verdad es que no fueron a trabajar porque los protegieron, o sea dijeron: “no, no, no, a ellos hay que protegerlos, no se pueden contagiar” pero ellos todo lo que quería decir... que incluso Roberto Conde, Chilevisión, le hizo un reportaje y fue casa por casa y todos al final decían “pero quiero volver a trabajar” por ejemplo Marcelo que él tiene... a ver Marcelo cumplió 50 años ... 51 años tiene ya y en algún momento cuando él tenía como 48 y yo andaba con que quería una ley de jubilación anticipada porque es verdad, la persona síndrome de Down vive menos, o sea que no llegan a los 60 años, y ellos deberían jubilar como a los 45 o 40 incluso.

ENTREVISTADORA: ¿y la jubilación de ellos es igual que para todos?

INFORMANTE 3: es igual que para todo, entonces yo quería un proyecto de ley de jubilación anticipada y todo... y este Marcelo supo que yo andaba y él fue hablar conmigo, y me dijo: “Informante 3, ni se le ocurra que yo voy a jubilar” ja,ja,ja, o sea, el por nada del mundo, dijo: “yo no pienso jubilar, yo de aquí me sacan cuando ya no pueda ni caminar” o sea, que por eso digo, o sea, el deseo de ellos de estar ahí, de trabajar, de ganar su dinero...

ENTREVISTADORA: de sentirse partícipes de algo

INFORMANTE 3: es que cuando tú los ves es que... ahí tú entiendes, por qué por ejemplo: ellos ganan su sueldo, que es un buen sueldo; tienen su tarjeta que ahí es donde pagan, le sacaron cuenta igual que a todos, y cuando ellos ven, digamos, que ellos disponen de una cantidad de dinero, y que por ejemplo, hay uno de ellos que la tiene ahorrada, tiene más plata que nadie, me tiene millones en su cuenta y él dice yo estoy guardando, y te digo, mentalidad súper clara... dice “bueno yo ahora no necesito para ganar porque yo vivo en la casa de mis padres, pero en algún momento mis padres no van a estar y yo tengo mi dinero” te fijas como él piensa

ENTREVISTADORA: Claro.

INFORMANTE 3: esto es para cuando mis padres no estén, ahí yo tengo mi dinero. y tiene sus buenos millones, claro porque él los guarda, y él vio que podía gastárselo en lo que sea,

pero no, él lo guarda porque dice: “yo voy a necesitar en algún momento tener mi dinero” entonces digo yo: piensan tan bien muchas cosas y son como, en alguna medida, dejados de lado como que no necesitan... necesitan más que nadie, necesitan más que nadie sentirse útiles, ser parte del sistema, independientemente si están en un trabajo, es que incluso también... les digo también tienen que hacer un voluntariado, también tiene ... hay muchos que, por ejemplo, tienen una vela artística, que les gusta digamos todo lo que también desarrollan ... digo cuántas personas hay que son artistas

Y no ganan ni 1, si eso se da, porque no los dejan también...tengo un hermano artista, que es artista y canta y sabe que no, pero es que eso es lo que lo hace vibrar a la persona, cuánta gente no hay así. Yo tengo una amiga que pinta cuadros y nosotros le compramos, yo tengo cuadros de ella y ahí... claro, vemos ... pero ella su pasión es la pintura y ella no pinta para venderlo, ella pinta porque es su arte y si alguien le compra cosas claro, pero es lo que ella se realiza, claro por ejemplo, ahora ella hace talleres, hace clase, no tiene una vida de millonario pero es lo que a ella le gusta, ella se siente realizada haciendo eso... entonces por eso también hay que respetarlos, hay que saber que no todos van a ir a trabajar a una empresa...

ENTREVISTADORA: la gran diversidad de lo que no es laboral, de lo que se puede realizar como persona... más que nada.

INFORMANTE 3: yo conocí una chica en Colombia que ella hacía... mira no sé si lo alcanzas a ver que aquí lo tengo me traje un montón de estos son los para el mouse

ENTREVISTADORA: si, ahí lo veo.

INFORMANTE 3: ella hace todos los pájaros típicos de Colombia. Ella los pinta y todo y después lo mandan a imprimirlas, y ella tiene un puesto en una feria de estas como de artesanía ella y ahí vende suerte. entonces yo le pregunté a la mamá, por siempre la acompaña la mama o un hermano, me decía mira: “a veces hay semanas que no vende y se deprime de repente, porque si vende ni uno ... y de repente hay semanas que vende muchos” pero es como toda la gente que se dedica a esto... claro, temporada mala, temporada buena ... y bueno ella sabe que es lo que digamos a ella la hace vibrar, ella busca los pájaros, pone la historia,

muy bonito como es la presentación. Entonces yo digo, mira ella encontró digamos algo que hacer, a mí no se me hubiese ocurrido, que son todos los pájaros típicos de Colombia y todos tienen su historia y ella los pinta y después se imprimen, como esta goma Eva y son para el mouse. O sea, encontró algo, hay otros que bueno hacen otras cosas, hay unos que en España hacían todo lo que eran los arreglos para novia, pero también hacían como unos cuadernos muy bonitos con decoraciones para novia, era como para notar los deseos de ese día era digamos unos elementos muy bonitos para una boda. Entonces aquí también encontraron algo y tenían una demanda, pero increíble... había otros que me tocó ir a verlos, que ellos ya eran empresarios, se habían comprado unos tremendos refrigeradores y los españoles comen unas croquetas con los cocteles, o con el vino, unas croquetas que son de bacalao, de pollo, no sé, pero son súper ricas, son las croquetas chiquititas, ellos tenían las fábricas de eso, y yo les decía: “¿cómo lo hacen?” “Esto es secreto” porque tenía su secreto de la receta, “¿es secreto la cuestión?” “Esto es un secreto nuestro” claro por qué había unas que eran... ponte tú de espinaca con no sé qué, “oye y esto...” “secreto” y tenían una bodega inmensa donde almacenaban estas croquetas congeladas porque las distribuían a todo Huesca, que eran para los restaurantes, eran para los matrimonios, entonces decía “esto qué increíble”. Entonces le preguntaba: “¿cómo compraron toda esta maquinaria?” porque uno lo pasaba por el pan, otro lo desmenuzaba hasta que salía la croqueta... bueno fueron, digamos, de aportes de los padres que fue fueron comprando para ir montando y después de lo que se iba ganando se fue invirtiendo y aquí ya... es que es una empresa, o sea, ya no hay una cosa que tienes... no, es una empresa, y qué tiene que tener una calidad. y claro uno lo encuentra en los supermercados, y el producto de ello y no decían que eran de personas con discapacidad, sino que tenían el nombre del... no me acuerdo como se llama las croquetas que ellos hacían, y eran 6... y uno de ellos era hijo de un empresario con mucho dinero, entonces claro, se van dando esas cosas... los otros no, pero uno de ellos... entonces este empresario dijo: “ya, a ver cómo ayudo a mi hijo?” como ya una empresa pero tenía que ser autosustentables, o sea no es que papá ya está ... y digo yo: y bueno ... y la hicieron, o sea, dije yo, pero qué impresionante como es cuando alguien confía en que “ya sabes que, voy a apostar por esto, hagámoslo” y la verdad que le resultó... o sea, si se hubiesen quedado en eso de pensando a ver qué se hace a lo mejor nunca hubiesen encontrado digamos... esto, digamos que no es

algo que ellos inventaron, sino que ellos lo hicieron en forma masiva estas croquetas y se repartían.

ENTREVISTADORA: claro y bueno también eso podría ser uno de los elementos que se podrían arreglar al mejoramiento esta política... que ese tipo de capacitaciones que tú me hablaste hace un momento que son capacitación en oficios que ya no existen y tienen poco campo laboral... en potenciar la capacitación a persona con discapacidad... capacitación para que trabajen independientemente, emprendedores o que, para formar emprendedores.

INFORMANTE 3: para mí, eso... mira yo vi en el país vasco, pero no hay del país, para afuera Pamplona... también es país, estuve en Pamplona y ahí encontré en una institución un proyecto que me lo traje se llama proyecto ureca... No, perdón, pero ya ulice, se me confunden... lo que se llamó proyecto ulice, y este proyecto es de simuladores empresariales. ellos compiten en la empresa, allá que son simuladores empresariales... entonces de qué se trata, la información que le hacen a ellos y es justamente que andan buscando emprendedores con discapacidad, tienen que simular porque tienen los servidores donde se simula una empresa verdad, están puestos internos, está el banco, tiene que hacer todo todo... esa es la formación, todo lo que es una empresa, poner el valor agregado del producto que compres, qué es lo que compraste, cuanto invertiste en transporte y cuál es la ganancia del producto final para que aprendan ellos y sepan todo lo que es digamos la línea de producción, o sea, hasta que llegan allá y...en esto ¿sirve o no sirve?... entonces esta formación se le están dando a las personas con discapacidad justamente para que sean emprendedores... tengan más opciones porque mira: uno tiene todas las opciones del mundo porque... uno tiene todas las opciones del mundo, o sea, si tú quieres eres hippie, y después los papás ¿qué les decían? eso problemas tuyos, si tú quieres vivir como hippie en una carpa es problema tuyo, tu elegiste... ellos no tienen esas opciones, entonces hay que abrirles el abanico de posibilidades. En la empresa formal, que tiene que ser privada y del estado, tener las opciones, “le gusta eso, ya” pero también tiene que estar el emprendimiento porque yo creo que en el emprendimiento ahí hay un tremendo potencial que no se explota como debe ser, porque se pueden hacer grupos, o brigadas de trabajo en que emprendan en algo... lo que tengan que aprender, ahí está el prospector ... a encontrar qué es lo que se necesita, o sea, hacer un estudio de qué es lo que se necesita. Mira otra cosa que yo vi bien, esto fue en Madrid, ya no existe... bueno

lavandería ya no hay... pero si hay mucha gente que, por ejemplo, tiene ropa. fina manteles fino, que lo lleva... por ejemplo existe en Madrid una lavandería que se diga exclusivamente a cosas finas, cosas delicadas, corbatas finas, corbatas delicadas, y van a buscarlo a la casa porque las corbatas ...por ejemplo una era la infanta Elena, una de las clientas que había, la infanta Elena que tenía determinado un vestido y cosas que había que tomarlos pero no era cualquier cosa... bueno, todo eso lo veía una sección de una lavandería grande que había, que eran las cosas exclusivas para clientes exclusivos de Madrid y esa persona era atendida en forma personalizada, o sea le llevaba a sus cosas... no se mezclaba con nada, era aparte ... entonces crearon la necesidad porque la gente sabía “no oye mira, el tal parte, te lo vienen a dejar a la casa ... incluso si hay una persona dedicada exclusiva a las cosas que tú necesitas, no se fueran los calzones los sostenes, gran exclusivo para eso” entonces esas son las cosas que hay que identificar ... ya, existe la necesidad ¿de qué? porque hay necesidades, hay cosas.

ENTREVISTADORA: para finalizar con esta pregunta: como organización social, como tú participe, como dirigente de estas organizaciones, ¿cómo les gustaría incidir en las políticas públicas de inserción laboral? ¿De qué manera? a modo de reflexión esto.

INFORMANTE 3 Mira, a nosotros que nos gustaría, por ejemplo, a nosotros nos gustaría que cuando se fuese a hacer una política pública que está directamente relacionada a la persona con discapacidad, le tomen el parecer a la persona con discapacidad... eso para mí es fundamental y cuando digo “él parece” es a todos a que tomen digamos ...qué es lo que tú necesitas, qué es lo que tú... o sea, porque hay un montón de cosas que se pasan por alto y que en alguna medida no se respeta a la persona con discapacidad. como por ejemplo, hay mucha gente con discapacidad, sobre todo intelectual que están declarados interdictos y qué tiene que informante 3r el padre, por ejemplo, el contrato de trabajo, eso hay que obviarlo, o sea si va a entrar a trabajar que le permitan a la persona que informante firme su contrato de trabajo... que se enteren de qué es lo que necesita una persona con discapacidad, cuáles son sus aspiraciones, cuáles son sus sueños, cómo ve el o como ve ella este trabajo, cuáles son sus miedos, cuáles son sus aprensiones... entonces todo eso deberían de conversarlo primero, más que con las organizaciones, sino que con la persona directamente con discapacidad, o sea “que te parece esto”, “que te gustaría mejorar”, “cuál es el sueldo que tú crees que debes”

... porque claro, tú conversas con personas con discapacidad, voy a hablar ya de discapacidad física y los sueldos para ellos cualquier es bajo... porque por ejemplo, yo hablaba con un joven que él estudio en la chile y estudió ciencia políticas, bueno tiene problemas motores, está en silla de ruedas, con parálisis cerebral... tiene bastante pero es muy competente, entonces me decía que en cambiarle no sé qué a las ruedas de las sillas de rueda que cada cierto tiempo está en una brutalidad de plata, en los artefactos que necesita para poder escribir en el computador o para comer, o sea, todo es carísimo, entonces dice que él para ir a trabajar, o sea como que se gasta un millón de pesos en todo lo que necesita, entonces eso es lo que hay que preguntarse: ¿cuánto vale que tú estés en mi empresa para yo facilitar todo eso? porque eso no se pregunta, o que necesito yo o como me tienen que apoyar el estado para que una persona con parálisis cerebral como este que te digo, este comfortable en mi empresa y tenga todo, ¿cuánto sale eso? eso no se considera, porque aquí la ley de inserción laboral se hizo ya, pero y qué pasa, no sé... que la empresa supongamos que tiene dos pisos y una persona con discapacidad y que está en silla de rueda tiene que trabajar en el primer piso nomas porque no tiene ascensor... entonces esas cosas, yo creo que primero lo que tendrían que ver es cómo se modifica todo esto, y preguntarle a la persona con discapacidad que es lo que necesitan ellos, a lo mejor una ley reforzada que no llegaría a despedir a una persona con discapacidad pero que tampoco sea un impedimento, “a no, yo no estoy cayendo en los contratos porque después como lo echo”... es como la mujer embarazada, que tiene fuero, o sea, cómo armonizamos todo esto... bueno pasa por un cambio cultural si eso es de que yo no puedo decir “bueno, a estos no los contrato porque después no los puedo despedir” es que tienes que tratar de que permanezca en lo mismo... es lo mismo que un estudiante, y cuál es la misión del colegio si no lo puedes expulsar, pero no por eso no vas a recibir estudiantes.

ENTREVISTADORA: y quizás ahí también va conectado a tu idea de que en los trabajos se formen a los trabajadores, que formen a las personas, porque cuando uno en el trabajo forma personas es más difícil que haya un despido más adelante porque está formando a alguien a las necesidades que necesita la empresa... claro es como tener un hijo

INFORMANTE 3: por eso es tan importante esta está pertenencia y este involucrarse, o sea, ya yo formo a alguien... entonces tú quieres que le vaya bien si tú los formaste... entonces quieres que le vaya bien. Es lo mismo que los estudiantes, tu recibes un estudiante, te la

juegas por el estudiante, es un estudiante que se porta mal y súper todo, pero cuando tú ves que lo logras ir cambiando, o sea, es tu obra es a eso, es a lo que hay que llegar... que cada persona se hace a la obra de la empresa y que lo sienta como parte, bueno en el congreso nacional son nuestras joyas... a todos los diputados... son los cabros de la de la cámara... o sea, son parte de.

ENTREVISTADORA: Informante 3, muy agradecida por la entrevista, de verdad me ha servido bastante todo lo que me has dicho, me has dado ideas nuevas, he hablado con informante 1, he hablado con informante 4, y si, todos tienen algo en común en sus respuestas.

ANEXO 4

ENTREVISTA DIRIGIDA A INFORMANTE 2, 14 DE NOVIEMBRE, 2021

Cabe decir, que esta entrevista se realizó con imágenes y video zoom con algunas dificultades debido a la situación de discapacidad de la entrevistada. Se utilizó ayuda de un traductor de señas para llevar a cabo algunas preguntas relevantes a la investigación.

Se adjunta video correspondiente a las imágenes de la entrevista.



video1368948882.m
p4