

HERRAMIENTAS
DE APOYO
PARA LA
INCLUSIÓN
LABORAL

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad



Organización
Internacional
del Trabajo



SOFOFA



Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2013
Primera edición, 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013

ISBN 978-92-2-327050-6 (impreso)

ISBN 978-92-2-327051-3 (web pdf)

Contratación / Igualdad de oportunidades en el empleo / Persona con discapacidad / Trabajador con discapacidad / Actitud de la dirección / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Edición, diseño y diagramación: Innovacom (www.innovacom.cl) | Ilustraciones: Patricio Otniel | Realización del estudio: Alcalá Consultores (www.alcalaconsultores.cl) |

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Este documento expone las principales características y resultados del “Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. Esta publicación forma parte de un conjunto de iniciativas impulsadas por la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), cuya finalidad es motivar que las empresas incluyan personas con discapacidad entre sus trabajadores .



Prólogo

Esta publicación forma parte de la “Estrategia Empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad” puesta en marcha conjuntamente por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Conscientes de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Sofofa y la OIT ponen a disposición este estudio: “Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, con el objetivo de incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación y/o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad, así como para fundamentar estrategias de comunicación efectivas conducentes a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La creciente tendencia de las empresas en cuanto al valor de la diversidad hace que aumente cada vez más la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad y las variables de productividad, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Si bien es cierto que muchas personas con discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, una parte importante continúa al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas. El trabajo decente para todas las personas es el objetivo principal de la OIT, incluidas aquellas con discapacidad. Trabajo decente significa trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana. El acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social. Es en este contexto que la OIT y la Sofofa asumen desde la evidencia de sus propias trayectorias, el papel clave que juegan las empresas para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que, sin duda, contribuye a la construcción de sociedades más empáticas y solidarias.

Agradecemos muy especialmente el aporte y rigor de Mauricio Rodríguez y Sandra Cruz de Alcalá Consultores, y la colaboración de Jorge Carrasco Täger y Hernán Núñez Castro de la Comisión Discapacidad Sofofa. Por último, a Mónica Escobar, Erwin Velasco y Marcela Adauy del equipo de Innovacom por su talento y creatividad.

Sofofa y OIT confían que este estudio, surgido de una exploración rigurosa y actualizada en el ámbito de la contratación de personas con discapacidad, contribuirá no sólo a la consecución de una mejor calidad de vida laboral, sino también a la promoción de empresas más inclusivas, más productivas y por lo tanto, más sustentables en el tiempo.

Hermann Von Mühlenbrock S.

Presidente
Sofofa

Guillermo Miranda R.

Director de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Anita Briones G.

Presidente
Comisión Discapacidad Sofofa

Andrés Yurén B.

Especialista en actividades con empleadores
Oficina Internacional del Trabajo

Presentación

Este informe expone los resultados del estudio “Línea base del mercado de trabajo de las personas con discapacidad”. Es una iniciativa que surge desde la Comisión Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del desarrollo de una estrategia empresarial de inclusión laboral de personas que presentan discapacidad.

El capítulo I contiene antecedentes sobre discapacidad basados en datos tomados en distintas fuentes oficiales (CENSO, Endisc, CASEN).

En el capítulo II se muestran las definiciones conceptuales que guiaron este estudio y en el capítulo III, los objetivos.

El capítulo IV presenta la ficha técnica de la investigación, para posteriormente mostrar los resultados de la encuesta en el capítulo V y de la indagación cualitativa en el capítulo VI.

Al final del informe se muestran algunas conclusiones y recomendaciones surgidas a partir de los resultados del estudio, para finalizar con un anexo que incluye las pautas de los instrumentos aplicados, las minutas e ideas relevantes de las entrevistas y los participantes de las mismas.

CAPÍTULO I

Antecedentes sobre discapacidad en Chile

Algunos de los datos más significativos sobre personas con discapacidad, provenientes de fuentes oficiales, se sintetizan en la siguiente tabla:

TABLA 1: ANTECEDENTES SOBRE DISCAPACIDAD				
Antecedentes	Censo 2002	Endisc 2004	Casen 2006	Casen 2009
Personas con discapacidad	2,2% n = 334.377	12,9% n = 2.068.072	6,9% n = 1.119.867	7,6% n = 1.254.949
Hombres con discapacidad	53,4% n = 178.563	41,8% n = 863.496	45,3% n = 508.278	44,9% n = 564.627
Mujeres con discapacidad	46,6% n = 155.814	58,2% n = 1.204.576	54,7% n = 611.589	55,1% n = 690.322
Personas con discapacidad física	40,4% n = 135.389	31,2% n = 1.048.347	31% n = 346.892	35,2% n = 495.709
Personas con discapacidad visual	12,8% n = 42.931	18,9% n = 634.906	45,6% n = 510.370	32,7% n = 460.814
Personas con discapacidad auditiva	19,8% n = 66.524	8,7% n = 292.720	17,7% n = 197.739	13,6% n = 190.990
Personas con sordera	3,3% n = 11.060	Sin dato	Sin dato	Sin dato
Personas con discapacidad mental	Sin dato	9% n = 301.591	12,3% n = 137.965	9,8% n = 137.659
Personas con discapacidad psiquiátrica	Sin dato	7,8% n = 262.151	5,9% n = 65.901	5,5% n = 77.884
Personas con discapacidad visceral	Sin dato	13,9% n = 466.584	Sin dato	Sin dato
Personas con discapacidad múltiple	Sin dato	10,2% n = 343.797	Sin dato	Sin dato
Personas con discapacidad que trabajan	15,2% n = 50.825	29,2% n = 569.745	31,5% n = 352.758	24,1% n = 284.303

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos en INE, Senadis y CASEN.

La tabla 1 muestra que según el censo en el 2002 las personas con discapacidad representaban el 2,2% de la población del país. Esto significa que 334.377 personas sufrían al menos, una discapacidad. Considerando el sexo, los datos indican que en la población con discapacidad era mayor la proporción de hombres que de mujeres, con un 53,4% y un 46,6% respectivamente. Por otro lado, según el tipo de discapacidad, al año 2002 predominaban las personas con discapacidad física y con discapacidad auditiva (40,4% y 19,8%). Del total de la población con discapacidad, sólo un 15,2% realizaba un trabajo remunerado.

Dos años después, la Encuesta Nacional de la Discapacidad, Endisc, estableció que en Chile había 2.068.072 personas con algún tipo de discapacidad (12,9% de la población). De este total, 58,2% eran mujeres y 41,8% hombres. Predominaban las personas con discapacidad física y visual, con 31,2% y 18,9% respectivamente. El porcentaje de personas con discapacidad mayores de 15 años que realizaba algún trabajo remunerado era de 29,2%, cifra que está muy por debajo del 48,1% que alcanzaba la población total del país con trabajo remunerado en el mismo momento. Una de cada dos personas en la población total realizaba trabajo remunerado, mientras que sólo una de cada tres personas con discapacidad hacía lo propio.

Por otro lado, los resultados de la encuesta CASEN 2006 arrojaron que en Chile había 1.119.867 personas con discapacidad, de las cuales 54,7% eran mujeres y 45,3% hombres. En cuanto al tipo de discapacidad, un 45,6% presentaba discapacidad visual, mientras que un 31% discapacidad física. La proporción de personas con discapacidad que realizaba trabajo remunerado alcanzaba un 31,5%.

Como última fuente, la CASEN 2009 mostró que la población con discapacidad alcanzaba ese año a 1.254.949 personas, cifra que triplica los datos entregados 7 años antes por el CENSO de 2002. Manteniéndose la tendencia de la CASEN 2006, la proporción de mujeres con discapacidad (55,1%) era mayor que la de hombres (44,9%). Predominaban las personas con discapacidad física (35,2%) y visual (32,7%), al igual que en la medición anterior. Las personas con discapacidad que trabajaban eran 284.303, cifra inferior al 2006.

En términos generales, se observa que la población de personas con discapacidad ha ido aumentando considerablemente en el transcurso de los años 2002 al 2009. Este mismo crecimiento ha ido acompañado de un cambio en la composición por género, predominando en las tres últimas mediciones la población femenina, a diferencia de los datos del CENSO 2002 donde predominaban los hombres que presentaban algún tipo de discapacidad.

En relación al tipo de discapacidad, se mantiene una tendencia hacia la discapacidad física. Sin embargo, con el paso de los años el concepto de discapacidad ha ido ampliándose, llegando a abordar diversas discapacidades de manera más precisa. La Tabla 1 muestra cómo el concepto ha ido profundizándose y cómo ha evolucionado desde el 2002 en adelante. El CENSO 2002 sólo consideró cuatro tipos de discapacidad, la CASEN 2009 incluyó cinco y el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), hoy reconoce siete.

Por último, los datos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad reflejan que la proporción de personas que presentan alguna discapacidad y que realizan algún tipo de trabajo remunerado está muy por debajo de lo que acontece con la población total del país. No obstante, es preciso indicar que con el paso de los años la cantidad de personas con discapacidad en el mercado laboral ha aumentado paulatinamente, alcanzando, según los datos de la CASEN 2009, un 24%.

CAPÍTULO II
Definiciones
conceptuales del
estudio

Para la implementación de este estudio se elaboró un marco conceptual a partir de la opinión de expertos en discapacidad, con la finalidad de utilizar el lenguaje adecuado para diseñar las mediciones. Considerando que el estudio tiene como grupo objetivo el mundo empresarial, a partir de las diversas posturas recogidas se determinaron las siguientes definiciones:

PERSONA CON DISCAPACIDAD

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (ley 20.422).

ENTORNO

Refiere al medio ambiente, social, natural o artificial en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital (ley 20.422).

PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA

La persona presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de rueda u otro equipo para poder desplazarse.

PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL

La persona presenta ceguera total o parcial.

PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

La persona presenta sordera total o parcial.

PERSONA CON DISCAPACIDAD MENTAL-INTELECTUAL

La persona presenta dificultades severas para recordar, percibir o u otras funciones cognitivas.

PERSONA CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA-PSIQUIÁTRICA

La persona presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.

PERSONA CON DISCAPACIDAD VISCERAL

La persona tiene dificultades en el funcionamiento de órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

PERSONA CON DISCAPACIDAD MÚLTIPLE

La persona presenta más de una discapacidad.

CAPÍTULO III
Objetivos

1. Objetivos

Este estudio buscó ser un aporte a los esfuerzos que realizan Sofofa y OIT para aumentar el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los objetivos que se propuso alcanzar son los siguientes:

- Incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre el mercado de trabajo y la situación laboral de las personas con discapacidad.
- Contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad.
- Fundamentar estrategias efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

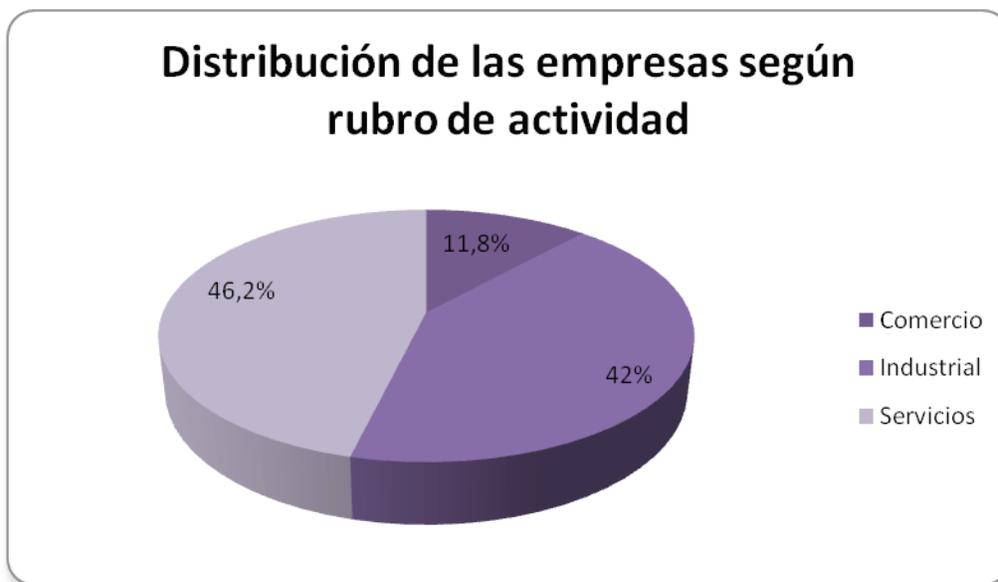
CAPÍTULO IV
Ficha técnica

Tipo de estudio	Exploratorio	
Diseño metodológico	Cuali-cuantitativo	
Fuentes	Primarias y secundarias	
Universo del estudio	Empresas privadas con actividades y habilitadas para la contratación de personas en Chile.	
Tamaño muestral	150 empresas con personas con discapacidad entre sus trabajadores.	
Período de aplicación	03 de octubre al 09 de noviembre	
Proceso de producción de información	Aplicación cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de base de datos de empresas. • Despacho por correo electrónico de 5.000 encuestas. • Seguimiento telefónico a empresas para reforzar correos electrónicos. • Aplicación de 38 encuestas telefónicas.
	Aplicación cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Deskresearch: revisión de antecedentes secundarios sobre discapacidad. • 1 focusgroup con representantes de organizaciones de personas con discapacidad. • 7 Entrevistas a representantes de empresas con personas con discapacidad. • 7 Entrevistas a representantes de empresas sin personas con discapacidad. • 3 entrevistas a expertos en inclusión laboral de personas con discapacidad.
Análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de información por tipo de fuente. • Análisis integrado según pauta eje (barreras de entrada para personas con discapacidad, aporte de las personas con discapacidad a las empresas, propuestas de mejora). 	

CAPÍTULO V
Resultados encuesta

En este capítulo se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario a las 150 empresas encuestadas, sobre el recorrido de una base de datos de 5000 casos. En la primera sección, se da cuenta de las características de las empresas encuestadas. En la segunda sección, se presenta la situación laboral actual de las personas con discapacidad. En la tercera sección, se aborda la experiencia de contratación de las empresas y la evaluación que hacen de dicha experiencia. En la cuarta sección, se ofrece un panorama comparativo entre el estudio realizado el año 2002 y los resultados obtenidos en esta medición.

1. Características de las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

En relación al número total de empleados en las empresas (incluyendo personal con y sin discapacidad), 57 de ellas son calificadas como grandes (cuentan con más de 201 trabajadores), mientras que la proporción de medianas (entre 51 y 200 trabajadores) y pequeñas empresas (entre 1 y 50 trabajadores) es bastante similar, 36 y 37 empresas respectivamente. De la muestra consultada, 20 empresas no declararon el número total de empleados, por lo cual el total considera solo las 130 empresas que declararon este dato. La distribución detallada de esta información se observa en la siguiente tabla:

TABLA 1

tamaño de empresas según nº total de empleados	N	%
grandes empresas (más de 201 trabajadores)	57	43,8%
medianas empresas (51 - 200 trabajadores)	36	27,7%
pequeñas empresas (1 - 50 trabajadores)	37	28,5%
total	130	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

2. Situación laboral de las personas con discapacidad

Las empresas encuestadas declararon tener contratados 124.580 empleados, de los cuales, 605 son personas con discapacidad. Por lo tanto, sólo un 0,5% del total de empleados contratados en las empresas encuestadas presentan algún tipo de discapacidad.

Un 88% de las empresas, es decir, más de 3/4 de la muestra, tienen contratadas entre 1 a 5 personas con discapacidad, mientras que solo un 5% ha contratado entre 6 y 10 trabajadores con discapacidad. Un 7% de las empresas cuenta con más de 10 trabajadores con discapacidad. Esta distribución se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 2

Nº de trabajadores con discapacidad en las empresas	N	%
1 A 5 trabajadores con discapacidad	132	88%
6 A 10 trabajadores con discapacidad	7	4,7%
Más de 10 trabajadores con discapacidad	11	7,3%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Al combinar las variables número de trabajadores con discapacidad en las empresas y rubro de la misma, se obtiene que la mayor proporción de empresas que contratan personas con discapacidad pertenecen al sector industrial (72 empresas), de estas un 89% contrata entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad, mientras que solo un 4% de 10 o más trabajadores con algún tipo de discapacidad.

En el rubro de servicios se mantiene esta misma tendencia, pues un 88% contrata entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad y un 10% contrata más de 10 empleados con alguna discapacidad. Para el rubro de comercio sucede lo mismo, un 87% de las empresas contrata entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad y un 13%, más de 10 trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad (ver tabla 3).

TABLA 3

nº de trabajadores con discapacidad según rubro de la empresa	1 a 5 trabajadores		6 a 10 trabajadores		más de 10 trabajadores		total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
industrial	64	88,9%	5	6,9%	3	4,2%	72	100%
servicios	55	87,3%	2	3,2%	6	9,5%	63	100%
comercio	13	86,7%	0	0%	2	13,3%	15	100%
							150	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Según el tamaño de las empresas, de las 150 encuestadas, las de mayor tamaño contratan mayoritariamente entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad (79%), al igual que las medianas (94%) y pequeñas empresas (100%).

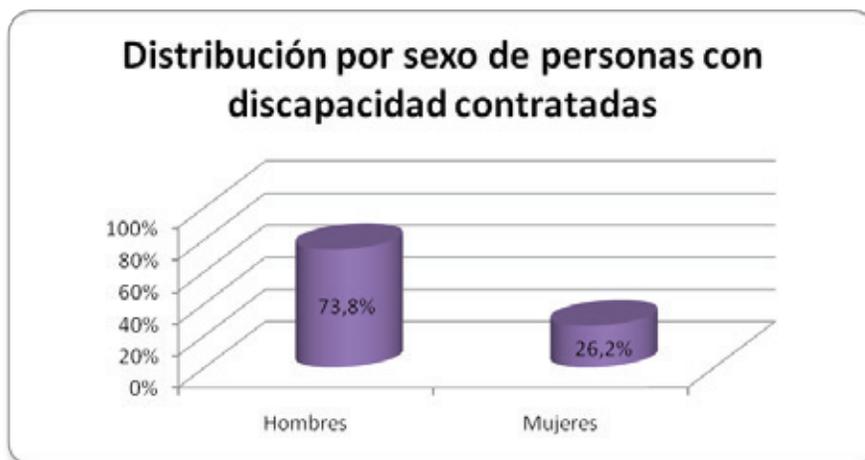
Las medianas y pequeñas empresas contratan un número similar de trabajadores con discapacidad que las grandes empresas. Un 12% de las grandes empresas contratan más de 10 trabajadores con discapacidad y solo un 3% de las medianas empresas lo hace. El detalle de esta distribución se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 4

Nº de trabajadores con discapacidad según tamaño empresa	1 A 5 trabajadores		6 A 10 trabajadores		Más de 10 trabajadores		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Grandes empresas	45	78,9%	5	8,8%	7	12,3%	57	100%
Medianas empresas	34	94,4%	1	2,8%	1	2,8%	36	100%
Pequeñas empresas	37	100%	0	0%	0	0%	37	100%
							130	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Por otro lado, de los 605 trabajadores con discapacidad contratados, perteneciente a las 150 empresas encuestadas, un 74% son hombres, mientras que en una proporción significativamente inferior, un 26% son mujeres (ver gráfico 2). Este dato resulta relevante teniendo en consideración que en la población chilena es superior la proporción de mujeres que presentan alguna discapacidad, según los últimos datos proporcionados por la encuesta CASEN 2006.



Como se mencionó anteriormente, la mayoría de las personas con discapacidad trabajan en el sector industrial. En él, un 76% son hombres y un 24% mujeres. En el sector servicios se mantiene esta misma tendencia, pero un 74% son hombres y un 27% mujeres. En el comercio acontece lo mismo, pero la proporción de hombres disminuye a 68% y la de mujeres aumenta a 32% (ver tabla 5).

TABLA 5

Sexo trabajadores con discapacidad según rubro de la empresa	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Industria	206	76%	64	24%	271	100%
Servicios	162	73,6%	58	26,4%	220	100%
Comercio	78	68,4%	36	31,6%	114	100%
					605	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Según el tamaño de las empresas, las personas con discapacidad trabajan, principalmente, en grandes empresas, en las cuales la proporción de hombres (72%) es significativamente mayor que la de mujeres (28%). Esto mismo se replica en las medianas y pequeñas empresas, aunque es preciso señalar que la cantidad de mujeres es mayor en las grandes empresas que en las medianas y pequeñas (ver tabla 6).

TABLA 6

Género de trabajadores con Discapacidad según tamaño empresa	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Grandes empresas	228	72,2%	88	27,8%	316	100%
Medianas empresas	65	83,3%	13	16,7%	78	100%
Pequeñas empresas	45	80,4%	11	19,6%	56	100%
					450	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Por otro lado, en relación al tipo de discapacidad, de las 605 personas contratadas un 40% presenta discapacidad física, un 27% discapacidad mental-intelectual y un 18% discapacidad auditiva. En una menor proporción, un 7% de quienes trabajan en las 150 empresas presentan discapacidad visual, un 4% discapacidad visceral y un 3% discapacidad múltiple. Sólo un 1% de las personas que presentan discapacidad psíquica-psiquiátrica se encuentra contratada (ver gráfico 3).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

De la mayoría de personas con discapacidad que presentan discapacidad física, un 75% son hombres y un 25% mujeres. En relación a la discapacidad mental-intelectual, un 68% son hombres y un 32% mujeres. Entre quienes presentan discapacidad auditiva, un 84% son hombres y un 16% mujeres. En todos los tipos de discapacidad predominan los hombres (ver tabla en anexo).

El tipo de discapacidad que predomina entre las personas contratadas es la física y un 54% de las personas que presentan este tipo de discapacidad trabaja en el área de servicios, un 27% en el rubro industrial y un 19% en el comercio.

Las personas que presentan discapacidad mental-intelectual también ocupan una parte importante en las empresas encuestadas. De ellas, un 71% están empleadas en el sector industrial, un 18% en el sector de servicios y un 11% en el comercio. Para las personas con discapacidad auditiva se mantiene esta tendencia, ya que un 57% están empleadas en el sector industrial, un 23% en el área de servicios y un 21% en el comercio.

En el caso del tipo de discapacidad menos frecuente, la psíquica-psiquiátrica, un 57% se desempeña en el rubro industrial, pero se modifica la tendencia de los otros tipos de discapacidad, ya que un 28% se desempeña en comercio y sólo un 14% en el rubro de servicios. El detalle de esta distribución se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 7

Tipo de discapacidad según rubro de la empresa	Industria		Servicios		Comercio		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Discapacidad visual	10	23,3%	27	62,8%	6	14%	43	100%
Discapacidad auditiva	60	56,6%	24	22,6%	22	20,8%	106	100%
Discapacidad física	65	26,9%	131	54,1%	46	19%	242	100%
Discapacidad mental - Intelectual	115	71,4%	29	18%	17	10,6%	161	100%
Discapacidad psíquica	4	57,1%	1	14,3%	2	28,6%	7	100%
Discapacidad visceral	7	28%	5	20%	13	52%	25	100%
Discapacidad múltiple	10	47,6%	3	14,3%	8	38,1%	21	100%
							605	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Las personas con discapacidad física se desempeñan principalmente en las grandes empresas (76%), mientras que sólo un 13% en las más pequeñas. De las personas con discapacidad auditiva, el 51% trabaja en grandes empresas, mientras que un 14% lo hace en empresas pequeñas. En las personas con discapacidad mental-intelectual se mantiene la misma tendencia, con un 68% en grandes empresas y un 19% en las más pequeñas. Para las personas con discapacidad psíquica-psiquiátrica, el total se desempeña sólo en grandes empresas (100%). La siguiente tabla muestra el detalle de los datos por cada tipo de discapacidad:

TABLA 8

Tipo de discapacidad según tamaño empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Discapacidad visual	21	65,6%	9	28,1%	2	6,3%	32	100%
Discapacidad auditiva	50	51%	34	34,7%	14	14,3%	98	100%
Discapacidad física	164	75,6%	25	11,5%	28	12,9%	217	100%
Discapacidad mental - Intelectual	39	68,4%	7	12,3%	11	19,3%	57	100%
Discapacidad psíquica	5	100%	0	0%	0	0%	5	100%
Discapacidad visceral	23	92%	1	4%	1	4%	25	100%
Discapacidad múltiple	14	87,5%	2	12,5%	0	0%	16	100%
							450	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas encuestadas son de menor nivel jerárquico. Casi la totalidad de la muestra, un 96%, realiza trabajos como empleado u obrero, mientras que solo un 2,4% lo hace como jefe y un 1,6% como gerente. Estos casos son bastante aislados y aluden a situaciones especiales en que la persona sufrió un accidente durante su estadía en la empresa y continuó ejerciendo el mismo cargo. La tabla 9 muestra la distribución mencionada:

TABLA 9

empleados con discapacidad según nivel jerárquico	N	%
nº de trabajadores en alta dirección (gerentes)	10	1,6%
nº de trabajadores en mandos medios (jefes)	15	2,4%
nº de trabajadores empleados/obreros	580	96%
total	605	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Considerando el tipo de discapacidad, en el caso de quienes presentan discapacidad física un 90% se desempeña como empleado y obrero. El 100% de quienes presentan discapacidad mental-intelectual trabaja como empleados y obreros, y con discapacidad auditiva, un 99%. Para quienes poseen discapacidad múltiple, visceral y psíquica-psiquiátrica, el 100% ejerce cargos como empleado (ver tabla en anexo).

Según rubro de la empresa, la mayoría de las personas con discapacidad que se desempeña como empleados y obreros pertenecen al sector industrial (46%), mientras que un 35% al sector servicios y un 20% al comercio. La proporción de personas con discapacidad que ocupan altos cargos (gerencia y mandos medios) es bastante baja. De los gerentes, un 50% trabaja en servicios y un 40% en industria, mientras que de los jefes, un 80% en el área de servicios y un 20% en la industria (ver tabla 10).

TABLA 10

Nivel jerárquico según rubro de la empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta dirección (gerencia)	4	40%	5	50%	1	10%	10	100%
Mandos medios (jefes)	3	20%	12	80%	0	0%	15	100%
Empleados y obreros	264	45,5%	203	35%	113	19,5%	580	100%
							650	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

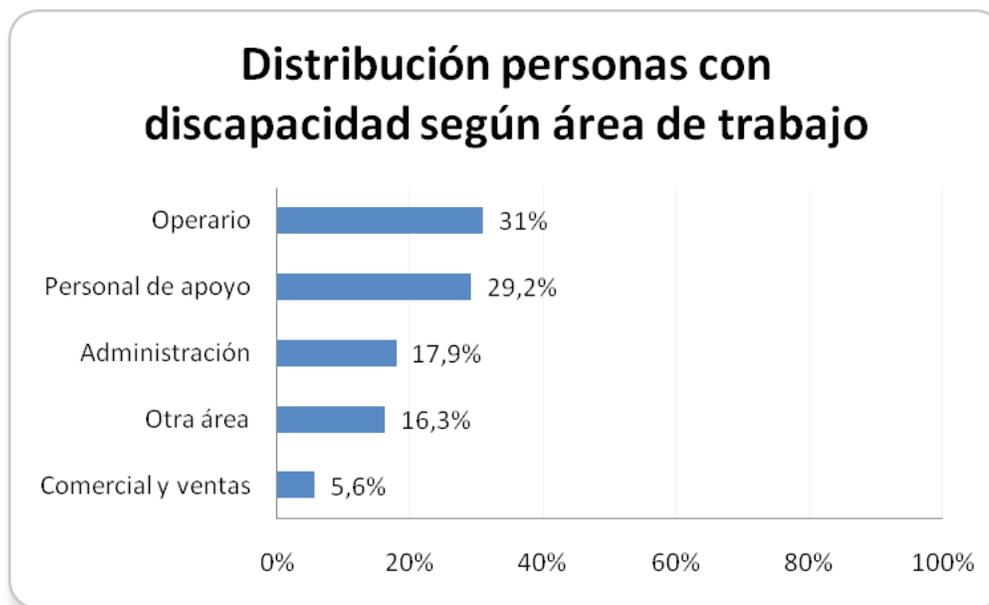
Teniendo en consideración que casi la totalidad de las personas con discapacidad se desempeñan como obreros y empleados, un 71% lo hace en las grandes empresas, un 17%, en las medianas y un 12%, en las pequeñas. Para los cargos de mandos medios, un 60% es jefe en grandes empresas y un 27%, en las pequeñas. Entre los de alta dirección, un 50% se desempeña en grandes empresas y un 25%, en pequeñas y medianas empresas (ver tabla 11).

TABLA 11

nivel jerárquico según tamaño de la empresa	grandes empresas		medianas empresas		pequeñas empresas		total	
	4	50%	2	25%	2	25%	8	100%
alta dirección (gerencia)	9	60%	2	13,30%	4	26,7%	15	100%
mandos medios (jefes)	303	71%	74	17,3%	50	11,7%	427	100%
empleados y obreros	264	45,5%	203	35%	113	19,5%	580	100%
							650	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Vinculado al dato anteriormente mencionado, el área de trabajo que predomina en el empleo de personas con discapacidad es el trabajo como operario (31%), que incluye actividades como tareas manuales, pintor, obrero y maquinista. En segunda instancia, predominan actividades de trabajo como personal de apoyo (29%), es decir, personal de aseo, de mantenimiento y guardias. En una proporción menor, las personas con discapacidad realizan trabajos administrativos (secretario, junior, estafeta, recepcionista) o de otra área (producción, profesionales, entre otros). Solo un 5,6% realiza trabajos en el área comercial y ventas (ver gráfico 4).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Considerando el tipo de discapacidad, un 32% de las personas con discapacidad física se desempeña como administrativo/a y un 28% como operario. Quienes presentan discapacidad intelectual, en un 57% se desempeñan como personal de apoyo.

De los empleados que presentan discapacidad mental-intelectual un 57% trabaja como personal de apoyo y sólo un 7% como administrativo, diferencia significativa en comparación a quienes presentan discapacidad física. Para la discapacidad auditiva, un 51% se desempeña como operario. En general, la mayoría de las personas con discapacidad realiza trabajos de menor calificación.

Según rubro de las empresas, las personas con discapacidad que trabajan como operarios, se desempeñan mayoritariamente en el sector industria (66%), mientras que solo un 21% en servicios y un 12% en comercio. Quienes se desempeñan como personal de apoyo también pertenecen en mayor proporción al rubro industria (54%) y al sector servicios (25%). En el caso de los administrativos, en cambio, un 57% trabaja en el sector de servicios, un 28% en el comercio y solo un 15% en el área industrial. El detalle se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 12

Área trabajadores según rubro de la empresa	Industria		Comercio		Servicios		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Comercial y ventas	6	17,6%	13	38,2%	15	44,1%	34	100%
Operario	124	66,3%	23	12,3%	40	21,4%	187	100%
Administrativo	16	14,8%	30	27,8%	62	57,4%	108	100%
Personal de apoyo	96	54,2%	36	20,3%	45	25,4%	177	100%
Otra	29	29,3%	12	12,2%	58	58,6%	99	100%
							605	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Las personas que presentan alguna discapacidad y trabajan como operarios se desempeñan mayoritariamente en las grandes empresas (54%) y medianas (30%). Sólo un 16% lo hace en pequeñas empresas.

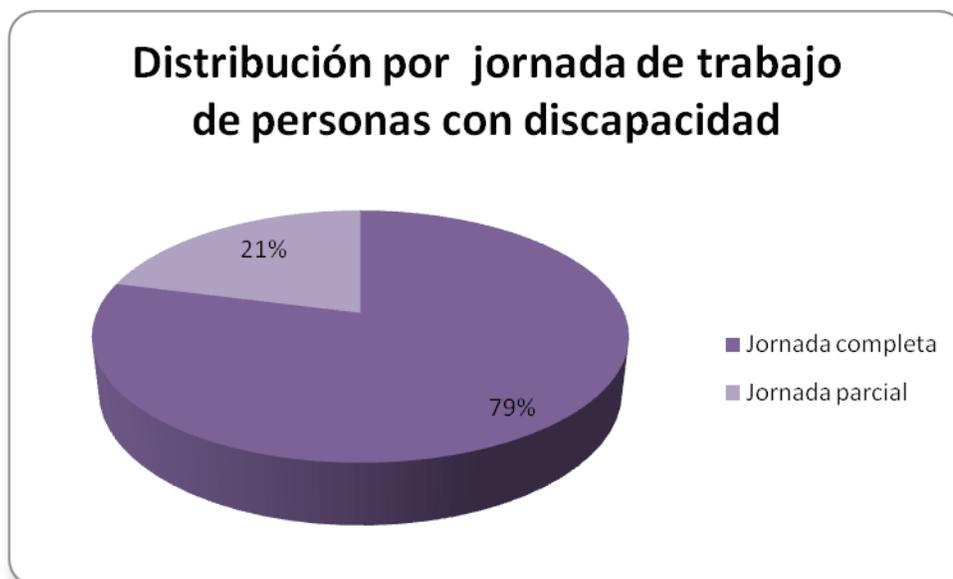
Quienes trabajan como administrativos también laboran, mayoritariamente, en las grandes empresas (89%) y en menor cantidad en pequeñas y medianas empresas, con 7% y 5% respectivamente. Para quienes se desempeñan como personal de apoyo también se mantiene la tendencia, ya que un 89% trabaja en grandes empresas, un 7% en medianas y un 5% en pequeñas. El desglose por cada área de trabajo se visualiza en la siguiente tabla:

TABLA 13

Área trabajadores según tamaño de la empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Comercial y ventas	22	84,6%	1	3,8%	3	11,5%	26	100%
Operario	83	53,5%	47	30,3%	25	16,1%	155	100%
Administrativo	90	88,2%	5	4,9%	7	6,9%	102	100%
Personal de apoyo	77	88,5%	6	6,9%	4	4,6%	87	100%
Otra	44	55%	19	23,8%	17	21,3%	80	100%
							450	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

El tipo de jornada de trabajo que predomina entre las personas con discapacidad que trabajan, es la jornada completa, que alcanza un 79%, mientras que solo un 21% trabaja en jornada parcial. Esta cifra es un “proxy” del tipo de contrato que tienen las personas con discapacidad en las distintas empresas encuestadas. Si bien la proporción de personas con discapacidad que ejerce un trabajo en la actualidad es bastante inferior en relación a la población total sin discapacidad que lo hace, el tipo de jornada no se aleja demasiado de lo que ocurre con las personas sin discapacidad (ver gráfico 5).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Al combinar las variables tipo de jornada y rubro de la empresa, de las personas con discapacidad contratadas y que trabajan en jornada completa, un 46% lo realiza en el área industria y un 43% en el sector servicios. Sólo un 11% en el rubro comercio. Para aquellos que trabajan en jornada parcial, la mayoría lo realiza en el sector comercio (47%), y en la industria (41%), sólo un 12% en servicios, situación contraria a lo que ocurre con la jornada completa. Estos datos se muestran en la siguiente tabla:

TABLA 14

Jornada trabajadores con discapacidad según rubro de la empresa	Industria		Comercio		Servicios		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Completa	219	45,8%	54	11,3%	205	42,9%	478	100%
Parcial	52	40,9%	60	47,2%	15	11,8%	127	100%
							605	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

La mayoría de las personas con discapacidad que realiza jornada completa trabaja en grandes y medianas empresas, un 65% y un 21% respectivamente. Sólo el 14% lo hace en pequeñas empresas. Para la jornada parcial, casi la totalidad de los empleados se desempeñan en grandes empresas (94%). Sólo un 5% en pequeñas empresas (ver tabla 15).

TABLA 15

Jornada trabajadores con discapacidad según tamaño empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Completa	243	65,3%	77	20,7%	52	14%	372	100%
Parcial	73	93,6%	1	1,3%	4	5,1%	78	100%
							450	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

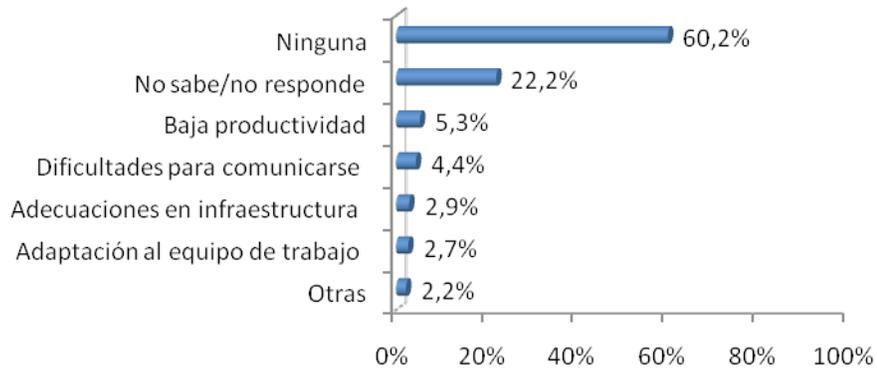
En general, la participación de las personas con discapacidad en el mercado del trabajo es bastante baja. Predomina significativamente la inclusión laboral masculina y la de personas con discapacidad física. Las personas que presentan algún tipo de discapacidad se desempeñan principalmente en cargos de menor calificación, no obstante, el vínculo con las empresas, en su mayoría, se traduce en una ocupación de tiempo completo.

3. Evaluación de las empresas sobre su experiencia con la contratación de personas con discapacidad

De las 150 empresas encuestadas que tienen experiencia en inclusión laboral de personas con discapacidad, un 60% declara que no le involucró “ninguna” desventaja o dificultad la contratación, mientras que un 22% no respondió o no supo qué responder ante este ítem.

Un 5% señaló la baja productividad de las personas con discapacidad y un 4% las dificultades para entender instrucciones o comunicarse. Un 3% declaró haber tenido dificultades con las adecuaciones en infraestructura o herramientas y en la adaptación al equipo de trabajo, mientras que sólo un 2% mencionó haber tenido otro tipo de desventajas. Esta distribución se observa en el siguiente gráfico:

Desventajas de incluir personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

La mayoría de las empresas que declara no haber encontrado desventajas con la inclusión laboral de personas con discapacidad corresponde a los sectores industrial (46%) y de servicios (42%), mientras que sólo un 12% al comercio.

Quienes declaran que tuvieron como desventaja la comunicación pertenecen también, en mayor medida, al sector industria (79%) y al comercio (21%), mientras que aquellas empresas que mencionaron la baja productividad, pertenecen en un 40% a la industria, un 30% al comercio y un 30% al rubro de servicios. El detalle sobre las desventajas declaradas por rubro de la empresa se observa en la siguiente tabla:

TABLA 16

Desventajas según rubro empresa	Industria		Comercio		Servicios		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Adecuaciones en infraestructura	2	22,2%	0	0%	7	77,8%	9	100%
Adaptación al equipo de trabajo	2	33,3%	0	0%	4	66,7%	6	100%
Dificultades para comunicarse	15	78,9%	0	0%	4	21,1%	19	100%
Baja productividad	4	40%	3	30%	3	30%	10	100%
Otras	4	50%	0	0%	4	50%	8	100%
Ninguna	39	46,4%	10	11,9%	35	41,7%	84	100%
No sabe/no responde	6	42,9%	2	14,3%	6	42,9%	14	100%
							150	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Al igual que en la variable anterior, las dificultades para comunicarse o entender instrucciones se presenta en mayor grado en las medianas (59%) y pequeñas empresas (29%). Las desventajas en infraestructura o herramientas son declaradas por las grandes y medianas empresas, con un 67% y un 22% respectivamente. Las grandes empresas son las que mayoritariamente declaran que la inclusión de personas con discapacidad no les acarreo desventajas (49%), seguidas de las pequeñas empresas (29%) y las medianas (22%).

TABLA 17

Desventajas según tamaño empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Adecuaciones en infraestructura	6	66,7%	2	22,2%	1	11,10%	9	100%
Adaptación al equipo de trabajo	4	80%	1	20%	0	0%	5	100%
Dificultades para comunicarse	2	11,8%	10	58,8%	5	29,40%	17	100%
Baja productividad	2	25%	1	12,5%	5	62,50%	8	100%
Otras	2	33,3%	1	16,7%	3	50%	6	100%
Ninguna	36	49,3%	16	21,9%	21	28,80%	73	100%
No sabe/no responde	5	41,7%	5	41,7%	2	16,70%	12	100%
							130	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Por otro lado, en relación a las ventajas o beneficios que significó para las empresas la contratación de personas con discapacidad, un 37% no respondió o no supo que responder ante este ítem. Sin embargo, es preciso mencionar que el porcentaje que sí declaró ventajas o beneficios es mucho mayor en comparación a las desventajas o dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

De las empresas que declararon ventajas en su experiencia en contratación de personas con discapacidad, un 16% señaló la alta productividad, un 13% la disciplina laboral (puntualidad, responsabilidad, baja rotación) y un 11% el trabajo en equipo. Un 9% de las empresas indicó que las ventajas de la inclusión es el buen clima laboral, y un 6% el compromiso con la empresa. Sólo un 3% de las empresas declaró que no les trajo ventajas la inclusión de personas con discapacidad.

En términos generales, los beneficios económicos percibidos (productividad + disciplina laboral), son mayores que los beneficios simbólicos (integración, clima laboral, compromiso, reputación), con un 28% y un 27% respectivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Las empresas que declaran como ventaja de la inclusión laboral de personas con discapacidad la disciplina laboral, pertenecen en mayor grado al sector industria (44%) y de servicios (35%). En el caso de la alta productividad también pertenecen mayoritariamente al sector industria y al comercio (ambas con 47%). Para el trabajo en equipo, la tendencia es mayor en el sector industria, con un 58%, y servicios, con un 39%. El desglose de las otras ventajas se observa en la siguiente tabla:

TABLA 18

Ventajas según rubro empresa	Industria		Comercio		Servicios		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajo en equipo	15	57,7%	1	3,8%	10	38,5%	26	100%
Alta productividad	15	46,9%	2	6,3%	15	46,9%	32	100%
Disciplina laboral	15	44,1%	7	20,6%	12	35,3%	34	100%
Buen clima laboral	6	46,2%	0	0%	7	53,8%	13	100%
Compromiso con la empresa	10	52,6%	2	10,5%	7	36,8%	19	100%
Mejora la reputación de la empresa	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
Otras	1	25%	0	0%	3	75%	4	100%
Ninguna	0	0%	1	25%	3	75%	4	100%
No sabe/no responde	7	63,6%	1	9,1%	3	27,3%	11	100%
							145	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

Según el tamaño de las empresas, un 48% de las pequeñas empresas declaran como ventaja de la contratación de personas con discapacidad la alta productividad, mientras que un 21% de las grandes empresas señala este mismo beneficio.

Además, un 48% de las grandes empresas destaca la disciplina laboral como una ventaja relevante, mientras que las pequeñas y medianas empresas la valoran en menor medida.

El trabajo en equipo es mencionado en mayor medida por las grandes empresas (52%), seguido de las pequeñas (30%) y medianas empresas (17%). El desglose del resto de los beneficios se muestra en la tabla 19:

TABLA 19

Ventajas según tamaño empresa	Grandes empresas		Medianas empresas		Pequeñas empresas		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajo en equipo	12	52,2%	4	17,4%	7	30,4%	23	100%
Alta productividad	6	20,7%	9	31%	14	48,3%	29	100%
Disciplina laboral	14	48,3%	9	31%	6	20,7%	29	100%
Buen clima laboral	4	40%	4	40%	2	20%	10	100%
Compromiso con la empresa	10	66,7%	3	20%	2	13,3%	15	100%
Reputación de la empresa	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
Otras	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100%
Ninguna	3	75%	0	0%	1	25%	4	100%
No sabe/no responde	4	40%	5	50%	1	10%	10	100%
							125	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos encuesta discapacidad Sofofa-OIT 2012.

El reconocimiento de desventajas o dificultades de la contratación de personas con discapacidad para las empresas con experiencia, es bastante escaso. La inclusión laboral ha significado más beneficios que desventajas, según las empresas consultadas. Los datos muestran que el beneficio económico de la inclusión predomina por sobre los beneficios cualitativos o simbólicos.

4. Análisis comparativo con estudio 2002

TÓPICOS A COMPARAR	ESTUDIO Sofa-OIT 2002	ESTUDIO Sofa-OIT 2012
Muestra	73 puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad	150 empresas que cuentan con personas con discapacidad contratadas
Personas con discapacidad	73	605
Sexo de personas con discapacidad	Hombres 76% (n=55)	Hombres 73,8% (n=446)
	Mujeres 24% (n=18)	Mujeres 26,2% (n=159)
Personas con discapacidad según rubro de la empresa	Comercio 4,1% (n=3)	Comercio 18,8% (n=114)
	Servicios 86,3% (n=63)	Servicios 36,6% (n=220)
	Industrial 6,8% (n=5)	Industrial 44,7% (n=271)
	Sector público 2,7% (n=2)	Sector público Sin dato
Personas con discapacidad según tamaño de la empresa	Grandes empresas 28,8% (n=21)	Grandes empresas 70,2% (n=316)
	Medianas empresas 41,1% (n=30)	Medianas empresas 17,3% (n=78)
	Pequeñas empresas 15,1% (n=11)	Pequeñas empresas 12,4% (n=56)
	Microempresa 15,1% (n=11)	Microempresa Sin dato
Tipo de discapacidad en las personas contratadas	Discapacidad auditiva 2,7% (n=2)	Discapacidad auditiva 17,6% (n=106)
	Mudez 1,4% (n=1)	Mudez Sin dato
	Discapacidad visual 75,3% (n=55)	Discapacidad visual 7,1% (n=43)
	Discapacidad mental 12,3% (n=9)	Discapacidad mental 26,7% (n=161)
	Discapacidad física 6,8% (n=5)	Discapacidad física 40% (n=242)
	Discapacidad psíquica 1,4% (n=1)	Discapacidad psíquica 1,1% (n=7)
	Discapacidad visceral Sin dato	Discapacidad visceral 4,1% (n=25)
	Discapacidad múltiple Sin dato	Discapacidad múltiple 3,4% (n=21)
Opiniones positivas sobre el trabajador con discapacidad	Buen desempeño laboral	Alta productividad
	Disciplina laboral	Disciplina laboral
	Colaboración con compañeros	Trabajo en equipo
	Compañeros	Buen clima laboral
		Compromiso con la empresa

El estudio “Inserción laboral de personas con discapacidad: opciones laborales para personas con discapacidad”, realizado de manera conjunta por Sofofa y OIT el año 2002, fue una de las primeras aproximaciones a la situación laboral de las personas con discapacidad. El análisis se centró en 73 puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

En términos comparativos, el tamaño de la muestra utilizada para el estudio 2002 se compuso de 73 personas con discapacidad, mientras que el reciente estudio analiza 605 personas con discapacidad, contratadas en 150 empresas con experiencia en inclusión. El estudio 2002 ofrece un panorama de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, mientras que este estudio hace un levantamiento de información sobre la situación las personas con discapacidad en las empresas.

La distribución por sexo es bastante homogénea entre los dos estudios, pues para el 2002 un 76% de los puestos de trabajo eran ocupados por hombres y un 24% por mujeres. Actualmente, si bien aumentó el número de mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo, la diferencia es aún significativa. Un 74% son hombres y un 26% mujeres.

Según rubro de la empresa, el estudio 2002 identificó que un 86% de los cargos ocupados por las personas con discapacidad pertenecen al sector servicios, un 7% al rubro industrial y un 4% al comercio. Sólo un 3% de las personas ocupan puestos de trabajo en el sector público. El presente estudio identifica que un 45% de las personas con discapacidad están contratadas en el rubro industrial y un 37% en el sector de servicios, distribución que difiere significativamente de lo que muestran los datos del estudio anterior. El área comercio alcanza un 19% y para el sector público no se dispone de datos.

En relación al tamaño de la empresa, en el estudio realizado en el 2002, un 29% de los puestos de trabajo son ocupados por personas con discapacidad en las grandes empresas, mientras que un 41% en las medianas. Para las pequeñas empresas, se alcanza un 15%, porcentaje similar en las microempresas. El estudio actual entrega datos distintos, un 70% de las personas con discapacidad se desempeñan en las grandes empresas, un 17% en las medianas y un 12% en las pequeñas. Para las microempresas no se obtuvo dato.

En relación al tipo de discapacidad que predomina entre las personas con discapacidad que trabajan, para el estudio 2002, la mayoría de los puestos, un 75%, eran ocupados por personas con discapacidad visual, seguido de un 12% con discapacidad mental y un 7% con discapacidad física. Sólo un 3% de las personas presentan discapacidad auditiva y un 1,4% discapacidad psíquica y mudez. En este estudio, 2012, el panorama es bastante distinto. Predomina significativamente la discapacidad física, alcanzando un 40%, seguido de la discapacidad mental-intelectual, con un 27%. En una proporción menor se encuentra la discapacidad auditiva, situación muy distinta a lo recopilado en los datos del 2002. Este estudio arroja resultados para la discapacidad visceral y múltiple, las cuales no fueron consideradas en el 2002.

En torno a las opiniones positivas de los encuestados con respecto al desempeño de las personas con discapacidad, los elementos que emergen son bastante similares. Ya para el 2002 destacan aspectos como el buen desempeño laboral y la disciplina, con bastante énfasis en la responsabilidad, puntualidad, bajo ausentismo, baja accidentabilidad, iniciativa y creatividad, además de la colaboración con los compañeros de trabajo.

El presente estudio destaca ventajas de la inclusión, asociadas a la alta productividad de los trabajadores con discapacidad y también se reconoce la disciplina laboral con énfasis en la responsabilidad, puntualidad y baja rotación. De manera bastante importante resalta el trabajo en equipo, el buen clima laboral y el compromiso con la empresa, datos que para el 2002 no eran reconocidos fuertemente por los empleadores.

CAPÍTULO VI
Resultados
cualitativos

En este capítulo se encuentran los resultados de la aplicación de entrevistas cualitativas sobre las barreras y beneficios que enfrenta la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Las entrevistas fueron aplicadas a representantes de empresas con y sin experiencia de inclusión, representantes de personas con discapacidad y representantes de entidades que colaboran con empresas inclusivas o con organizaciones de personas con discapacidad.

En la primera sección se da cuenta de las principales barreras y beneficios percibidos por los entrevistados. En una segunda sección se asocian estas percepciones a las etapas del proceso de inclusión laboral. En la tercera sección se resumen estos aspectos en un solo diagrama. Y en la cuarta y última sección se anotan algunas conclusiones y propuestas preliminares.

Se debe tener en cuenta que los resultados expuestos dan cuenta del punto de vista de los consultados y no del investigador, vale decir, en lo esencial se comunica la estructura discursiva y perceptual (constructo) presente en la conversación pública del grupo consultado.

1. Principales barreras y beneficios detectados

1.1. Barreras asociadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad

En el discurso analizado destacan tres grupos o familias de barreras:

a. Barreras relacionadas con la empresa

b. Barreras relacionadas con la persona con discapacidad

c. Barreras relacionadas con la familia de la persona con discapacidad

a. Barreras relacionadas con la empresa

- **FALTA DE EXPERIENCIA EMPÍRICA EN LA EMPRESA.** El discurso sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene diferencias fundamentales entre empresas con y sin experiencia inclusiva, especialmente en la medida que las empresas con más experiencia resignifican como mito lo que un comienzo vieron como problema o barrera de entrada para la inclusión. Dicho de otra forma, las barreras se concentran en las empresas sin experiencia de haber contratado personas con discapacidad.
- **INEXISTENCIA DE UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN.** La presencia o ausencia de una política de inclusión en la empresa se revela como un factor de mucha importancia. Esta política puede ser consciente o no, más o menos formal o más o menos explícita, ser competencial o no, pero su presencia en cualquiera de sus formas es un gatillante de la contratación.
- **CULTURA POCO INCLUSIVA.** La existencia de una política inclusiva no asegura que en la cultura de la organización primen los valores y prácticas inclusivas. Generalmente los esfuerzos que realizan las empresas inclusivas chocan con la cultura externa que traen a la organización sus miembros.

- **CAPACIDADES ORGANIZACIONALES INSUFICIENTES PARA LA INCLUSIÓN.** Materializar la inclusión supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre. Lo común es que la vocación inclusiva quede a nivel discursivo y primen los temores a invertir en diversidad o la ignorancia relacional (cómo vincularse con la persona con discapacidad).

b. Barreras relacionadas con la persona con discapacidad

- **TIPO Y/O EL NIVEL DE DISCAPACIDAD (“NO SIEMPRE ES POSIBLE CONTRATARLOS”).** Para algunas empresas determina la clase de tareas que una persona pueda realizar. Sin embargo, muchas veces dicha ponderación está construida en forma intuitiva por empresas que no cuentan con buenos análisis y evaluación, lo cual lleva a sesgar las posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **DÉFICIT DE COMPETENCIAS TÉCNICAS (“NO SON COMPETITIVOS”).** Desde el punto de vista de las empresas, no siempre las personas con discapacidad están suficientemente capacitadas técnicamente para competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.
- **DÉFICIT DE COMPETENCIAS BLANDAS (“NO SABEN VENDERSE”).** Desde el punto de vista de empresas y representantes de personas con discapacidad, muchas personas con discapacidad no tienen la destreza suficiente para hacer ver a los empleadores su valor laboral más allá de la discapacidad.

c. Barreras relacionadas con la familia de las personas con discapacidad

- **FAMILIA SOBREPROTECTORA.** Percibe que el medio externo es hostil, tiende a retirar a la persona con discapacidad de la circulación social y evita que se exponga a experiencias o situaciones que considera amenazantes (aquí incluye al mundo laboral).
- **FAMILIA DISCRIMINADORA.** También percibe que el medio externo es hostil, tiende a retirar a la persona con discapacidad de la circulación social y trata de evitar que sea vista, pues considera que la discapacidad es un defecto que provocará hostilidad, burla o vergüenza.

1.2. Beneficios asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las familias o grupos de beneficios que destacan los entrevistados son los siguientes:

- a. **Beneficios para la persona con discapacidad**
- b. **Beneficios para la empresa**
- c. **Beneficios para la sociedad**

a. Beneficios para la persona con discapacidad

- **IMPACTO POSITIVO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LA PERSONA.** La inclusión laboral favorecería la situación económica personal, la autoestima y el estado de ánimo de la persona con discapacidad, ya que trabajar le permite contar con un ingreso, ampliar su red de relaciones y contactos sociales, aportar materialmente a su hogar y aumentar su autonomía personal.
- **IMPACTO POSITIVO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA O CALIDAD DE VIDA DEL HOGAR.** Relacionado con lo anterior, se señala que el hogar de la persona con discapacidad se beneficia porque suma un ingreso y cuenta con un miembro más satisfecho.

b. Beneficios para la empresa

- **IMPACTO POSITIVO EN LA MOTIVACIÓN.** La incorporación de una persona con discapacidad es asociado a cambios positivos en el equipo u organización. Se señala que no sólo el trabajador sino que el conjunto de las personas de la empresa aumentan su entusiasmo con el trabajo que realizan. Se atribuye una suerte de “efecto irradiación” al trabajador con discapacidad.
- **IMPACTO POSITIVO EN LAS RELACIONES INTERNAS.** En línea con lo anterior, la incorporación de personas con discapacidad a la organización mejoraría la sensación de que es un buen lugar para trabajar. Surgen sentimientos de identificación, orgullo y adhesión a la empresa, la cual es vista por sus trabajadores como portadora de un mayor sentido.
- **IMPACTO POSITIVO EN LA PRODUCTIVIDAD.** Se indica que personas con ciertos tipos de discapacidad tendrían habilidades especiales para determinadas tareas, las cuales harían muy bien. Al mismo tiempo, se les suele atribuir un compromiso más fuerte con su trabajo (“agradecimiento”, “vuelta de mano”, “honrar la oportunidad concedida”). Estos elementos actuarían como focos que irradian hacia los demás trabajadores una práctica ejemplar, que los lleva a valorar el esfuerzo de la persona con discapacidad y a reflexionar sobre sus propias actitudes y desempeño en el trabajo, lo cual probablemente aumenta el rendimiento general.
- **IMPACTO POSITIVO EN LA REPUTACIÓN.** Es uno de los efectos más nombrados. La

incorporación de personas con discapacidad beneficiaría la imagen global de la empresa, no sólo ante sí misma, sino que ante el mercado.

c) Beneficios para la sociedad

De modo muy general, en los discursos analizados se expresa que el hecho de incluir personas con discapacidad en las empresas es “un aporte” para la sociedad, en la medida que:

- Desactiva el prejuicio.
- Rompe la falta de información.
- Pone un tema en la agenda.
- Señaliza el valor de la diversidad.

De ese modo, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad se sitúan en el plano cultural.

2. Distribución de las barreras y beneficios en el proceso de inclusión

La inclusión laboral de las personas con discapacidad puede ser representada como un proceso que va desde la exclusión a la inclusión laboral, donde la exclusión está dada por que la persona no trabaja y la inclusión por lo contrario. Este camino tiene tres etapas: una previa a la inclusión, otra de inclusión inicial y una tercera de estabilización de la inclusión. En los puntos siguientes se describe cada una de estas etapas.

2.1. Etapa previa a la inclusión

Ocurre antes de que la persona encuentre trabajo e involucra cuatro aspectos relevantes:

- Tipo de discapacidad.
- Competitividad de la persona.
- Rol de la familia.
- Características culturales de la demanda.

a. Tipo de discapacidad

Hay empresas que consideran que el tipo de actividad que realizan impide la incorporación de trabajadores con discapacidad. En este caso el argumento:

- No tiene relación con la voluntad de la empresa, sino que con imposibilidades “objetivas”.
- Reduce el quehacer de la empresa sólo al tipo de actividad principal (“carga y descarga de bultos pesados”), excluyendo procesos administrativos o de relación con clientes.
- Es propio de empresas que no tienen experiencia de contratación de personas con discapacidad.
- Es recordado como “un mito inicial” por empresas que sí tienen o han tenido trabajadores con discapacidad.

b. Competitividad de la persona

Las personas con discapacidad suelen estar poco preparadas para el trabajo (carencia de habilidades blandas, técnicas o ambas). El origen de esta carencia estaría en la mala calidad o ausencia de oferta educativa especial. En este caso el argumento:

- Habla de un “déficit” de oferta (personas con discapacidad bien preparadas) y no de demanda (“no es que no queramos, es que cuesta encontrarlas”).
- Indica que generalmente el trabajador con discapacidad debe ser capacitado por la empresa o re-capacitado (aumento de costos para la empresa).
- Está presente en empresas con y sin personas con discapacidad, como asimismo entre representantes y entidades colaboradoras de las personas con discapacidad.

c. Rol de la familia

Como se dijo en la sección anterior de este capítulo, la familia de la persona con discapacidad emerge como un elemento de mucha relevancia en el desenlace de la inclusión laboral, ya que puede operar como un facilitador o un bloqueador de la misma. En este caso el argumento:

- Sostiene que muchas veces las familias operan contra la voluntad inclusiva del empresario y de la propia persona con discapacidad.
- No llega a ser un juicio pero sí crítica la actitud “sobreprotectora” de muchas familias, que presionan para que la persona con discapacidad no se inserte en un medio eventualmente hostil.
- Se agrega que otras veces las familias bloquean la posibilidad de inclusión laboral porque tienden a ocultar a las personas con discapacidad o a aislarla de la vida social.
- Está presente como un reconocimiento de barrera en todos los tipos de consultados: empresas con y sin trabajadores con discapacidad, representantes y entidades colaboradoras.

d. Las características culturales de la demanda

Cuando una persona con discapacidad quiere y busca empleo, se encuentra con una cultura general sobre discapacidad que muchas veces se traduce en barreras directas para su inclusión. En este caso el argumento:

- Sostiene que impera una definición reducida y/o estereotipada de discapacidad, donde ésta equivale sólo a movilidad física reducida y discapacidad sensorial.
- Está presente en todos los tipos de consultados, pero los representantes de personas con discapacidad y entidades colaboradoras lo critican con mucha más fuerza.
- En las empresas con experiencia de contratación de personas con discapacidad es definido como un mito resultante de la ignorancia y como una etapa por la cual en algún momento pasaron.

2.2. Etapa de inclusión inicial

Sucede cuando la persona con discapacidad comienza a trabajar. Implica a la organización en su conjunto. Tiene directa relación con la sustentabilidad de la inclusión. En ella coexisten barreras y beneficios. Contiene dos aspectos centrales:

- Política inclusiva de la empresa.
- Cultura inclusiva de la organización.

2.2.1. Política inclusiva de la empresa

a. Ausencia de política de inclusión

Las empresas que no tienen experiencia en contratación de personas con discapacidad carecen de una política de inclusión, aunque muchas tengan una aproximación favorable, declaren su importancia o argumenten a favor de la “necesidad ética” de contratar. Por otra parte, muchas de estas empresas aprecian la idea de contar con una política de inclusión para acceder alguna vez a beneficios tributarios.

b. Políticas de responsabilidad social

En estos casos la contratación de personas con discapacidad se enmarca en las definiciones de responsabilidad social de la empresa (RSE), generalmente emparentadas con la gestión de la imagen de la misma. Aquí el foco no necesariamente son los resultados o las necesidades económico-productivas, sino que la discapacidad en sí, que adquiere más valor que el desempeño y la productividad del trabajador. Este argumento es común entre empresas sin experiencia de contratación de personas con discapacidad y está presente en algunas empresas que sí tienen dicha experiencia.

c. Políticas inclusivas competenciales

Se trata de empresas que ponen el foco de la contratación en el resultado, las competencias o su necesidad productiva, pero no en la discapacidad. En algunos casos realizan adaptaciones:

- A la infraestructura (para facilitar el desenvolvimiento de la persona con discapacidad).
- Al personal (para relacionarse bien con la diferencia).
- A la capacitación (para preparar adecuadamente a la persona con discapacidad).

Este argumento es más propio de empresas con experiencia en la contratación de personas con discapacidad y, en algunos casos, separa en forma explícita la política de inclusión de RSE de la compañía.

2.2.2. Cultura inclusiva de la organización

En este caso ocurre un proceso de “choque” cultural entre la persona con discapacidad, por una parte, y sus compañeros de trabajo, por otra. Este desencuentro se manifiesta de diferentes formas y varía según el tipo de discapacidad:

- Mofa de la persona diferente.
- Códigos lingüísticos cerrados por parte del grupo de pares.
- Omisión de la persona diferente.
- Sobreprotección hacia la persona diferente.
- Torpeza en la interacción cara a cara con la persona diferente.
- Uso de diminutivos o sobrenombres alusivos a la diferencia de la persona.

Otra forma en la cual se manifiesta una cultura organizacional no adaptada es cuando la persona diferente recibe instrucciones mediante mensajes, canales o formas que no puede usar o decodificar.

2.3. Estabilización de la inclusión

En esta etapa la situación de la persona con discapacidad experimenta cambios favorables como consecuencia de la incorporación de la diferencia a la organización. Las tensiones propias de la fase anterior ceden y se empieza a hablar de los “beneficios” de la inclusión y la diversidad:

a. Beneficios para la persona con discapacidad y su familia

- Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral y objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando (aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo).
- La familia libera tiempo, energía y recursos, dado que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, circula en otros mundos sociales y crea nuevas relaciones.

b. Beneficios productivos para la empresa

- La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.
- La actitud de las personas con discapacidad hacia el trabajo -y en algunos casos su nivel de productividad- irradian señales que llevan a otras personas a re-significar su propia labor (por ejemplo, cuando el trabajador sin discapacidad percibe la rutina de la persona con discapacidad, la valora y modifica su propia actitud o rendimiento en el trabajo).

c. Beneficios relacionales en la empresa

- En las empresas con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.
- La inclusión se traduce en una inyección anímica y motivacional para los equipos de la organización, pues produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general.
- Por su parte, los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella. Este proceso, adecuadamente acompañado por una política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

d. Beneficio “reputacional” para la empresa o sus marcas

En un contexto cultural como el chileno, la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con discapacidad.

3. Síntesis

En la tabla siguiente se muestra la relación entre etapas del proceso, barreras, beneficios y sujetos de la inclusión.

ETAPAS	BARRERAS DE ENTRADA	BENEFICIOS
ETAPA PREVIA A LA INCLUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia empírica en la empresa (sin trabajadores con discapacidad). • Inexistencia de una política de inclusión. • Cultura poco inclusiva. • Capacidad organizacionales insuficientes para la inclusión. • Miedo a la inclusión (fallar, no saber, perder). • Definición del “core” del negocio como refractario a la contratación de persona con discapacidad (“no es que no quiera, no se puede”). • No hay muchas personas con discapacidad bien preparadas. • No muchas personas con discapacidad saben venderse bien. • Familia sobreprotectora o discriminadora. 	
ETAPA INICIAL DE LA INCLUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura poco inclusiva (equipos refractarios, lenguaje cerrado, burlas, metalenguaje). • Capacidades organizacionales insuficientes para la inclusión (infraestructura poco apta, equipos inapropiados, ubicación de la empresa inalcanzable). • Miedo a no saber (temor a equivocarse en el trato, en la forma de dar instrucciones). • Resistencias familiares a situaciones hostiles reales o imaginarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto positivo en algunos aspectos de la calidad de vida de la persona. • Impacto positivo en algunos aspectos de la situación económica o calidad de vida del hogar. • Impacto positivo en la reputación. • Impacto positivo en la sociedad.
ETAPA DE ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN		<ul style="list-style-type: none"> • Impacto positivo en la calidad de vida de la persona. • Impacto positivo en la situación económica o calidad de vida del hogar. • Impacto positivo en la motivación de las personas que trabajan en las empresas. • Impacto positivo en las relaciones internas de la empresa. • Impacto positivo en la productividad de la empresa. • Impacto positivo en la reputación. • Impacto positivo en la sociedad.

CAPÍTULO VII

Conclusiones y recomendaciones

1. El discurso de empresas sin experiencia de contratación de personas con discapacidad tiene las siguientes variantes, todas refractarias o negativas para la inclusión

- La inclusión es “buena”, pero la empresa no puede llevarla a cabo (“nuestro tipo de actividad principal no lo admite”).
- No es un tema sobre el cual la empresa tenga mucho conocimiento y experiencia, lo que no significa una posición contraria (“es que no sabemos, nos falta información”).
- Cuando haya beneficios tributarios claros será una acción más propicia (“¿qué ganamos?”).
- La empresa no está preparada para revertir problemas asociados a la incorporación de la discapacidad (“es muy costoso revertir ausentismo, deserción, accidentabilidad y enfermedades asociadas a la discapacidad”).

En todos los casos el tema es valorado desde un punto de vista moral, es considerado “bueno”.

2. El discurso de las empresas con mayor experiencia de contratación de personas con discapacidad presenta dos grandes variantes:

- La mejor política de inclusión no discrimina positivamente, pero valora la diversidad (foco en el resultado y no en la discapacidad).
- La política de inclusión trae beneficios adicionales a personas, empresas y sociedad (foco en la discapacidad).

La segunda de estas vertientes puede tener una irradiación más masiva, mientras que la primera es de nicho. Vale decir, una estrategia de cobertura completa debe trabajar con ambas: foco en lo sensible y foco en la razón productiva.

3. Una política pública de apoyo a la labor de las empresas aparece como demanda de todos los sectores para:

- Potenciar la oferta de trabajadores calificados desde el mundo de la discapacidad, mediante procesos de educación y formación “de clase mundial” tendiente al aumento de la competitividad del capital humano con discapacidad.
- Fomentar en cantidad y calidad los roles de intermediación laboral que vinculen la mejor oferta con la mejor demanda de empleo inclusivo.
- Aplicar políticas comunicacionales de alto impacto en la opinión pública, educando a la sociedad en una comprensión crítica de la discapacidad, bajo un paradigma incluyente, pasando paulatinamente de categorías morales (“es bueno incluir”) a categorías cívicas (“es justo incluir”) y racionales (“al incluir todos ganamos”).

Anexos

1. Pautas de entrevista

Pauta de entrevista informantes clave inclusión laboral

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

- ¿Cómo es la calidad del trabajo de las personas con discapacidad en Chile?
- ¿Cuál(es) son los principales obstáculos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral?
- ¿Por qué las empresas no contratan más personas con discapacidad?
- ¿Cómo es la relación entre trabajadores con y sin discapacidad?

2. Aporte de las personas con discapacidad a las empresas

- ¿Qué motivó a la empresa a incorporar personas con discapacidad entre sus trabajadores?
- ¿Recomendaría a otras empresas la contratación de personas con discapacidad? ¿Por qué?
- ¿Qué beneficios genera la contratación de personas con discapacidad al equipo y ambiente de trabajo? (beneficios colectivos)
- ¿Qué ganan o pueden ganar las empresas al contratar personas con discapacidad?
- ¿Qué beneficios genera a la persona con discapacidad la incorporación al mercado laboral? (beneficios personales)

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

- ¿Qué pueden hacer las empresas, el gobierno y las personas para incentivar la inclusión laboral de éstas?

Pauta de focus informantes clave inclusión laboral

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

- ¿Cómo es la calidad del trabajo de las personas con discapacidad en Chile?
- ¿Cuál(es) son los principales obstáculos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral?
- ¿Por qué las empresas no contratan más personas con discapacidad?
- ¿Cómo es la relación entre trabajadores con y sin discapacidad?

2. Aporte de las personas con discapacidad a las empresas

- ¿Qué motivó a la empresa a incorporar personas con discapacidad entre sus trabajadores?
- ¿Recomendaría a otras empresas la contratación de personas con discapacidad? ¿Por qué?
- ¿Qué beneficios genera la contratación de personas con discapacidad al equipo y ambiente de trabajo? (beneficios colectivos)
- ¿Qué ganan o pueden ganar las empresas al contratar personas con discapacidad?
- ¿Qué beneficios genera a la persona con discapacidad la incorporación al mercado laboral? (beneficios personales)

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

- ¿Qué pueden hacer las empresas, el gobierno y las personas para incentivar la inclusión laboral de éstas?

2. Lista de entrevistas

ENTREVISTAS REPRESENTANTES DE EMPRESAS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Nombre entrevistado	Empresa	Fecha de entrevista
Juan Carlos Corvalán	Sodimac S.A.	Lunes 10/09/2012
José Mauricio Gómez	Aramark S.A.	Martes 11/09/2012
Silvia Rodríguez	Corpvida	Jueves 20/09/2012
Jaime Bertolotto	Clínica Los Coihues	Martes 25/09/2012
Catalina Hurtado	Grupo Copesa	Miércoles 17/10/2012
Jorge Figueroa	Cial Alimentos	Martes 09/10/2012
Carlos Tello	Everis S.A.	Martes 09/10/2012
ENTREVISTAS REPRESENTANTES DE EMPRESAS SIN PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Nombre entrevistado	Empresa	Fecha de entrevista
Andrea Velasco	Casino Max	Martes 25/09/2012
Diego Ruiz	Multitiendas Corona	Martes 02/10/2012
Paola Zamora	Tanner servicios financieros	Jueves 11/10/2012
Germán Muñoz	Alusa S.A.	Viernes 12/10/2012
Claudio Calderón	Odis Chile Ltda.	Martes 23/10/2012
Enrique Soto	Superintendencia de Seguridad Social	Miércoles 17/10/2012
Jorge Gutiérrez	A&G Consultores	Jueves 25/10/2012
ENTREVISTAS A EXPERTOS EN INCLUSIÓN LABORAL		
María Angélica Zulic	Laborum.com Lorum Inclusivo	Viernes 05/10/2012
María Silva	Municipalidad de Estación Central	Jueves 25/10/2012
Lilian Monsalve	Programa SENADIS - OMIL Municipalidad de Maipú	Jueves 25/10/2012
PARTICIPANTES FOCUS GROUP REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Fecha de realización	Lunes 10/09/2012	
Eduardo Santander	Pequeño Cottolengo	Discapacidad intelectual
Mirta González Zamorano	Organización de padres y amigos de discapacitados intelectuales OPADIS	Discapacidad intelectual
Purísima Nériz	Asociación nacional del discapacitado mental ANADIME	Discapacidad intelectual
Nancy Méndez	Organización funcional de ciegos de Maipú	Discapacidad visual
Carlos Acevedo	Corporación ORT	Discapacidad visual
Leslie Moreira	Artesanos de la vida	Discapacidad física
Beatriz Garay	Organización comunal para la promoción y el desarrollo ORCODIS	Varias discapacidades

3. Contenido de las entrevistas

Transcripciones representantes de empresas con personas con discapacidad

ENTREVISTADO 1

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

Las principales barreras de entrada para las PDC, tiene que ver principalmente con: los prejuicios que tienen las empresas con respecto a la calidad del trabajo de una personas con cierta discapacidad (desconocimiento del valor agregado de insertar en un equipo laboral a una persona con cierta discapacidad) y, por otro lado, la poca valoración por la diversidad de las empresas y organizaciones de nuestro país.

“En general las empresas tienen muchos prejuicios para integrar personas con discapacidad, se piensa que las PDC no les van a servir, que van a ser una pérdida de plata para la empresa. Y, esto se debe principalmente a un desconocimiento de los beneficios de trabajar con personas con discapacidad”

“El otro gran obstáculo es la poca valoración que tienen las empresas y organizaciones por la diversidad en su seno. Esto habla mucho de lo que somos como sociedad, en el fondo, siempre tratamos que todos sean igual, todos de una determinada religión, todos de una misma tendencia política...hay mucho de buscarse como iguales, de vivir entre iguales, de trabajar entre iguales. La sociedad y cualquier empresa u organización crecen en la medida que puedan conformar equipos diversos, porque en la diversidad se va a dquiriendo riqueza”

Otras de las barretas mencionadas tienen que ver con un reflejo de nuestra sociedad, en el sentido de que, muchas veces decimos ciertas cosas (para cuidar apariencias), pero no estamos convencidos de eso, y luego en la práctica no lo hacemos.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

Se enfatiza que lo importante es que no se puede pretender que todas las personas con cierta discapacidad van a hacer un real aporte a la empresa, por lo cual, lo importante es privilegiar la calidad por sobre la cantidad.

Ahora bien, el desarrollo del programa de inclusión ha traído diversos aportes a la empresa:

Beneficios colectivos: Por lo general las personas con cierta discapacidad potencian el trabajo en equipo, son un aporte al funcionamiento global de los equipos de trabajo, integran e imponen desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

“Las personas con discapacidad son ejemplos de esfuerzo, personas que a pesar de ciertas discapacidad, a veces muy graves, se superan y trabajan, siempre están superando barreras que les ponemos como sociedad, todo eso es un ejemplo para un equipo de una organización, le sirve muchísimo, le da un significado de trascendencia, de ir más allá de los límites, de no solamente quedarse pegado en el metro cuadrado de su oficina. Eso es un valor muy potente para nuestra organización”

Sentido de pertenencia hacia la empresa (mayor compromiso): Las personas con cierta discapacidad son vistas como un elemento que genera que los equipos de una empresa se sientan parte de ésta.

“Nosotros buscamos diferenciarnos permanentemente, entonces las empresas logran sus objetivos, en la medida que el conjunto de su gente, esté motivada con la empresa y se sienta parte de ésta. Y el programa de inserción laboral de personas con discapacidad, es un elemento que sirve muchísimo para eso. Cuando Cristian Valenzuela, gana la medalla de oro, todo SODIMAC estaba feliz, se generó un sentido de pertenencia increíble”.

Diversidad, le da un valor a la compañía: Para SODIMAC es fundamental la diversidad en los equipos de trabajo, las organizaciones crecen en la medida que puedan trabajar en conjuntos diversos, por esta razón, el programa de inclusión de personas con discapacidad le ha dado un valor a la compañía.

“Valor por la diversidad, siempre en esta empresa ha convivido gente distinta, de distante tendencias políticas, con distintas religión, y eso nos abrió la puerta para poder incorporar personas con discapacidad en su seno laboral.”

El programa de integración de personas con discapacidad, incide directamente en variables de clima laboral, porcentaje de trabajadores que se sienten más orgullosos en una empresa que tiene políticas inclusivas respecto de la discapacidad, se responde permanentemente como algo que es valorado, que hace una diferencia.

Menor rotación de trabajadores, mayor grado de adhesión, de compromiso, de permanencia, mientras los trabajadores más conocen estos programas y más participan de ellas, implica: más adhesión, más permanencia, menor rotación, menor fuga de profesionales.

A nivel Individual, Mejora la calidad de vida las personas con discapacidad, posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse.

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad (desafíos)

Programas para capacitar a discapacitados: Un punto importante, es hacer programas que sean capacitadores de los discapacitados, para que puedan enfrentarse al mundo laboral. Que eso programas contemplen la capacitación de las personas con discapacidad y de los grupos laborales en que van a ser insertados los discapacitados, y que haya un seguimiento con solución de eventuales problemas, detención, levantamiento y prevención del conflicto, y cuando se producen los conflictos que exista ayuda y apoyo efectivo para que esos conflictos se solucionen.

Tres puntos claves para la creación de un programa de inclusión para personas con discapacidad: Preparación del discapacitado para el mundo laboral, preparación del mundo laboral que lo acoge y monitoreo.

ENTREVISTADO 2

1. Barreras de Entrada

El porcentaje de personas con discapacidad que trabaja, a diferencia de las personas que no tienen discapacidad, es mucho menor. En ese sentido, las condiciones de trabajo no son muy buenas, porque tienen mayor desocupación. Sin embargo, las personas que están trabajando, da la impresión de que cada vez están mejor. Están siempre en trabajos dignos y bien remunerados. Por ejemplo, en Aramark, no existe discriminación en cuanto a las remuneraciones, a una persona con discapacidad se le paga lo mismo que una persona sin discapacidad. Da la impresión de que en la mayoría de las empresas es así.

Es importante diferenciar las distintas formas de discapacidad. Existe la discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad psíquica y discapacidad intelectual. Para estas dos últimas, la discriminación es mayor y, por lo tanto, las barreras de entrada al mercado laboral son más altas. Éstas requieren una intermediación laboral importante y un seguimiento. Esto no sólo por la persona con discapacidad, sino que también por el grupo en el que se inserta. La sensorial también requiere un poco más de apoyo, al igual que la discapacidad física, tiene mucho que ver con cómo se adapta el medio en el que se inserta, sobre todo si tienen problemas con la movilidad. Si la persona tiene discapacidad sensorial, el tema es cómo la plantilla aprende el lenguaje de seña, etc. La idea es que las personas queden incluidas y puedan desarrollar su carrera dentro de la empresa.

Existen tres prejuicios sociales que obstaculizan la entrada al mercado laboral de las personas con discapacidad. En Aramark, se han refutado estos tres prejuicios. El primero, tiene que ver con que las personas con discapacidad faltan más. En la empresa, esto se ha comprobado como un “mito”, en donde las personas con discapacidad faltan menos que las personas sin discapacidad y presentan menos licencias. Que tienen más accidentes, es el segundo “mito”. Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de accidentabilidad en la empresa Aramark. Estos “mitos”, provocan miedo y un distanciamiento hacia la contratación de las personas con discapacidad.

Otra de las barreras para la entrada al mercado laboral, es la falta de cierta sensibilidad. Un grupo humano debe comprender que la persona con discapacidad no va andar al ritmo de una persona sin discapacidad. Sin embargo, va a tener otros valores que compensan. Va a ser más cumplidor, va a llegar a la hora, es más alegre, etc. Cosas de esa naturaleza tienen un valor más cualitativo para el grupo de trabajo, en donde se compensa el que sea un poco más lento. El problema surge en los grupos de trabajos chicos, en donde se hace muy difícil incluir a una persona con discapacidad intelectual, no así con una persona con discapacidad sensorial. Por esto, es muy importante diferenciar las cuatro discapacidades, ya que su forma de relacionarle con lo laboral es muy distinta.

En Aramark, para generar buenas relaciones entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, se realizan jornadas de sensibilización, ya que en un grupo de trabajo no sensibilizado, lo más probable es que la persona con discapacidad se vaya. Esto debido a que pueden sufrir de bullying o, a que no le tengan la paciencia necesaria, etc. Esto se realiza porque todavía existen prejuicios y temores en la sociedad sobre las personas con discapacidad. A partir de este trabajo de sensibilización, se han generado muy buenas experiencias, en donde administrativos se convencen de contratar a una persona con discapacidad, lo que es bastante más complejo que contratar a una persona sin discapacidad, no solamente por una necesidad de reclutamiento, sino que también porque sienten que es una oportunidad para ayudar a estas personas. Esto hace que la organización sea más humana. En este sentido, esfuerzos de esta naturaleza, ayudan a que se rompan un poco la barrera de la ignorancia y los prejuicios que tiene la sociedad sobre las personas con discapacidad.

2. Aporte de las Personas Con Discapacidad en la Empresa

Aramark, comenzó con el programa de inclusión alrededor del año 2006. Esto no es solamente el esfuerzo de incluir, sino que el programa se hace cargo de todos los elementos influyentes una vez que la persona con discapacidad está integrada en la empresa. Esto implica la sensibilización del grupo de trabajo, el uso de herramientas para ascender a algunos trabajadores, la inclusión de nuevas discapacidades a la fuerza de trabajo de la empresa, etc.

Al incorporar personas con discapacidad a las empresas, hay por lo menos dos etapas. En una primera instancia, se comienza con una idea muy romántica, donde el fin es ayudar a estas personas con discapacidad. Pero luego se entra en esta segunda etapa, que es más complejo donde es necesario resolver las diversas complicaciones que pueden existir al momento de integrar a una persona con discapacidad a un grupo de trabajo, poniendo los esfuerzos en que esta persona no sea desvinculada de la empresa y puedan desarrollarse profesionalmente.

Las personas con discapacidad tienen menor grado de rotación, lo que genera estabilidad a los administradores. Las personas con discapacidad se quedan en los contratos, no se desvinculan de la empresa. Por ejemplo, en Aramark, de las personas con discapacidad, un 38% tiene más de 5 años de antigüedad, por lo tanto, a esas personas les gustaría poder ascender. Pero por otro lado, el tema de ser incluidos para ellos es tan complejo, que en su gran mayoría no renuncian. Esto ocurre debido a que existe la idea de que las personas con discapacidad intelectual son buenas para realizar tareas monótonas. Esto genera un problema en cómo hacer que estas personas continúen ascendiendo para que sigan en los trabajos y no renuncien.

En Aramark, recomendarían a otras empresas incluir a personas con discapacidad pero a través de generar un programa o un modelo de inclusión y reclutamiento, que permita no sólo reclutar a personas con discapacidad a la plantilla de la empresa, sino que también estar preparados para los posibles conflictos que esto puede traer. La razón de esto es que le hace un bien a la organización, ya que al momento que ingresa una persona a una organización, obliga a que las personas tengan que aceptar a otro distinto. Esto hace crecer a la organización, y la empresa ayuda al grupo humano a poder enfrentar cambios y tener miradas distintas frente a una determinada realidad.

Asimismo, el que ingrese una persona con discapacidad a un grupo de trabajo, entrega beneficios emocionales, en donde las personas realizan sus labores con un mayor grado de esfuerzo, motivados por el hecho de que la persona con discapacidad es capaz de cumplir con la misma tarea que ellos. Pero el principal beneficio de la inclusión, es la apertura de mente que entrega a una organización, lo que permite tener buenas empresas y una sociedad mejor. Si bien se

reciben beneficios en cuanto al prestigio de la empresa, lo más importante es que la empresa le está mostrando al mundo que es capaz de aceptar a gente que es diferente, por lo tanto está con una mayor apertura de mente. Por supuesto que los premios y los reconocimientos le dan una fuerza para que el programa siga, ya que este debe tener recursos y monitoreo para que funcione bien.

Ahora bien, los beneficios que recibe la persona con discapacidad al entrar al mercado laboral son determinantes para su vida. Les cambia la calidad de vida, en donde pasan de sentirse una carga a una persona útil, que aporta a su organización familiar. Esto, debido a que una persona con discapacidad en una familia, genera que otra persona del grupo familiar este dedicada a su cuidado. Por lo tanto, al entregar trabajo a una persona con discapacidad, no solamente se favorece a esta persona, sino que indirectamente se favorece a quien lo cuida. Esto le da más respiro a la organización familiar. En términos generales, se aporta al tema de la desigualdad, al tema de la pobreza. Es un gran aporte social.

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad

Para incentivar la inclusión de las personas con discapacidad, por una parte lo gobiernos podrían entregar un incentivo a las personas que tienen más de una cierta cantidad de años de antigüedad en una empresa. Que funcione como una forma de compensar el hecho de que estas personas no van a poder ascender más, para así combatir un poco la frustración del que lleva trabajando mucho tiempo pero sigue ganando relativamente lo mismo.

Por otro lado, las empresas tienen que generar instancias para la inclusión. Eso puede ser a través de programas o modelos de inclusión, algo que sea parte de la empresa, parte de la política de reclutamiento. El programa o modelo debe ir más allá de la idea de incluir, sino que con el foco puesto en la manera de trabajar con ellos una vez que ya están integrados, previniendo posibles conflictos.

Por último, el aporte de las personas tiene que ver con mayor información y educación. Los colegios deberían tener un rol más importante en el tema, en donde se enseñe la importancia de la diferencia, en términos genéticos, en términos culturales, etc. Enfocándose en la riqueza que da el otro diferente, más que lo que entrega la uniformidad, en donde la diferencia colabora en enriquecer las culturas y a las personas. Este es un rol compartido entre el estado, las familias y las personas.

ENTREVISTADO 3

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

Calidad del trabajo de las personas con discapacidad

La calidad del trabajo de las personas con discapacidad va a depender de la buena gestión en las distintas etapas que forman el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad.

“Llevamos en este proyecto o proceso, alrededor de un año y medio, y ha sido una experiencia muy positiva para todos. Primero como sabíamos que eran personas con discapacidad cognitiva, hicimos un levantamiento de los puestos de trabajo, donde ellos con sus habilidades y capacidades nos podían colaborar, y después se siguió todo un proceso muy trabajoso para lograr una buena inserción y que la calidad de trabajo de estas personas sea buena.”

Es fundamental que en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad se haga un buen trabajo en cada una de las etapas del proceso para asegurar un buen desempeño de la persona. Si no se es cuidadoso en este tipo de cosas, finalmente se va a tener una muy mala calidad del trabajo de la persona con discapacidad.

“Pero como te cuento, nosotros hemos tenido excelentes resultados, y cada día queremos ampliar este proyecto en las sucursales de todo el país. Nosotros sabemos de otras empresas que han tenido la voluntad para crear estos proyectos, pero sino está el seguimiento detrás, cuesta. Hay que tener un equipo muy bien preparado, pero lo más importante es

que sean inclusiones de verdad, que no sean favores. Nosotros acá recibimos una calidad de trabajo perfecta, entonces es súper importante que no sea un favores y que se haga una buena inserción, para asegurar una calidad de trabajo. Ellos trabajan muy bien, con sus habilidades y capacidades, y eso es lo que uno tiene que buscar, donde una personas con esas habilidades y capacidades me puede ayudar. Es lo mismo que se hace todos los levantamientos para puesto de trabajo.”

Las principales etapas del proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad son:

- LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE LA COMPAÑÍA O EMPRESA:** Se debe hacer un levantamiento de los puestos de trabajo, donde se necesita a una persona para realizar una colaboración

“Primero se determina la necesidad de la compañía, donde necesitamos a alguien que colabore. Definir las características y cuánto tiempo lo voy a necesitar.”
- BÚSQUEDA DE CV Y ENTREVISTAS:** Búsqueda de perfiles de personas con discapacidad que puedan suplir alguna de las necesidades de la compañía.

Después de eso salimos a la búsqueda de CV, esto es lo más difícil. Después de tener el CV, se hace una entrevista con ellos, luego una entrevista con la familia, se les cuenta lo que es la compañía, cuales son los puestos que van a tener, etc.”
- PREPARACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y FAMILIA:** Se prepara a la persona para su inserción para que desarrolle su máximo potencial. De la misma forma se trabaja con la familia para que se transforme en una red de apoyo en el proceso de inserción.

“Insisto en que la familia tiene que estar muy involucrada, porque lo peor que puede pasar es que uno acá construye, y después los fines de semana la familia le diga: no vayas, que lo desmotive, quédate acá, etc., entonces incorporamos a la familia. Que vengan, que conozcan el lugar de trabajo, que vean como trabajamos, que vean como los queremos, que vean como son aceptados, y con eso ellos van dándole mayor libertades.”

“Para nosotros el tema familiar es importantísimo, nosotros valoramos que la familia esté involucrada con ellos, tienen que ayudarnos a que ellos sean los mejores colaboradores que nosotros tenemos, que no lo sobre protejan, que se preocupen que cumplan sus responsabilidades. Tienen que cumplir sus obligaciones y que no sean sobreprotegidos.”
- PREPARACIÓN DEL JEFE Y EQUIPO DE TRABAJO:** Es importantísimo que se haga un trabajo con los jefes y los equipos de trabajo donde será insertada la persona con discapacidad. Además, un buen trabajo en esta etapa, asegura una buena relación entre los trabajadores con y sin discapacidad.

“También cuando entran a estos procesos, se hacen reuniones con todo el equipo que lo va a recibir, porque las personas con discapacidad cognitiva entienden las instrucciones o la forma de trabajar de manera distinta a una persona que no tiene este tipo de discapacidad. Además no se entienden ironías, entonces uno tiene que dar instrucciones muy concretas y precisas. Tienen que sacar 10 fotocopias de este documento, por ambos lados, y no sólo dejar el documento y asumir que el va a sacar las fotocopias del documento, entonces si no se es cuidadoso en este tipo de cosas finalmente se va a tener un mal desempeño.”

“Con respecto al equipo de trabajo, justamente se les enseña a cómo compartir, a cómo incluir a la persona, en general darle a conocer el diagnóstico de la personas. La personas tiene discapacidad cognitiva, tiene tales y tales cosas...tenemos dos con epilepsia. Entonces en caso de crisis tener el teléfono de la familia en caso de urgencia. Todo para armar una buena convivencia.”
- SEGUIMIENTO:** Hacer un seguimiento del proceso o tener una persona que realice un acompañamiento de la persona con discapacidad permite corregir errores en las distintas etapas de este proceso.

“Después, lo fundamental es hacer el seguimiento. Yo me preocupo de cómo está funcionando todo esto y ver cómo

podemos mejorar estos procesos, hay ciclos que pueden ser más difícil, pero como todos los procesos dentro de una compañía, pero si uno lo ha hecho bien, te vas a dar cuenta que las personas terminan súper incluidas. Participan de todo, cumpleaños, almuerzos, actividades, todo”

“También tenemos a unas personas que son como los couch directos de ellos, entonces ellos los acompañan en todo el proceso, sobre todo en los primeros meses de trabajo, enseñándole el oficio del cómo se trabaja. También ellos son como las personas de más confianza, y son también los que corrigen cuando hay errores, guían cuando están desorientados y les van enseñando la cultura corporativa. Además trabajan juntos en la misma área.”

Principales obstáculos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral

Las principales barreras de entrada para las personas con discapacidad, tiene que ver principalmente con la poca preparación de las personas con discapacidad, en relación, a que en nuestro país hay muy poca oferta de capacitación o preparación para estas personas y así facilitarles el ingreso al mundo laboral.

“...la preparación de ellos nos complica, ya que no todos han terminado el colegio, yo creo que eso es en parte porque no tienen acceso a colegios especiales, donde puedan desarrollar sus capacidades”.

Por otra parte, existe una cierta discriminación hacia las personas con discapacidad, influenciada por el desconocimiento del valor agregado que puede tener la inserción de una persona con discapacidad a un equipo de trabajo

“...es un tema de discriminación, de pensar: qué va a hacer esta persona, sino entiende, no es capaz...y nosotros estamos seguros que estas personas no tienen límites, y que los límites al final se los pone uno. Entonces yo diría que puede haber una especie de temor a recibirlos en estos espacios, de preguntarse: cómo lo hago, no conozco a nadie, cómo los trato, hay un tema de baja difusión, de poco entendimiento. Yo creo que hay un montón de mitos al final.”

Al interior de la empresas o organizaciones existe mucho temor a la diversidad, por lo cual, se generan muchos prejuicios y temores cuando se presenta un programa inclusivo. Y para revertir esta situación, es fundamental la difusión de experiencias exitosas de programas inclusivos.

“Entonces en general hay un tema de sociedad que no sabemos convivir todos juntos o sea, de verdad debemos ser un mundo mucho más inclusivo. Qué es lo que andamos buscando nosotros con este programa y poder transmitir estos valores internamente en nuestras empresa. Pero yo te diría que esto no es fácil, hay que partir de a poco, nosotros por ejemplo, al interior de la organización hacemos mucha difusión, comentamos en qué estamos trabajando, que conozcan del programa. Una de las cosas más importante es difundir, porque si no, se desconoce y cuando se desconoce uno teme, y cuando ya empiezas o conocer a acostumbrarte a las cosas, se ven distintas. Esos son los primeros pasos en este tipo de programa.”

En la misma línea, las principales razones para que las empresas no contraten a personas con discapacidad, tiene que ver por un lado, con estos mitos que se han generado en torno a estas personas con capacidades especiales y alimentados por el poco conocimiento del mundo de la discapacidad. Por otro lado, tampoco existen oportunidades para que estas personas se puedan preparar para ser una real alternativa para el mundo laboral.

“Los principales temores para contratar a personas con discapacidad son estos mitos. Por ejemplo cuando hay discapacidad física el gran obstáculo es la infraestructura, no están los accesos, no están los baños, los escritorios tienen que ser distintos, los computadores tienen que ser distintos, pero a la medida que uno ya deje de lado eso, ya no hay problema. En la discapacidad cognitiva, quizás el temor es al que no me entienda. Pero a veces también en Chile creemos mucho en “el pobrecito”, y nosotros encontramos que no hay ningún pobrecito. Esa cultura yo creo que debe empezar a cambiarla. Entonces en general hay que abrir las puertas a este mundo de la discapacidad, donde existen personas que tienen muchas habilidades distintas a las personas supuestamente normales.”

“Nosotros empezamos pidiendo el CV que eso ya es muy difícil, este es uno de los primeros topes que se tiene para la búsqueda de personas con discapacidad cognitiva. Para nosotros esto es fundamental, porque uno puede ver cuáles son los intereses y donde se pueden desarrollar bien. Todos tenemos habilidades distintas, entonces lo importante es dimensionar el puesto de trabajo y las capacidades de las personas.”

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

Beneficios colectivos

Por lo general las personas con cierta discapacidad potencian el trabajo en grupo, son un aporte al funcionamiento global de los equipos de trabajo, integran e imponen desafíos colectivos de productividad, generan mejores ambientes laborales, etc.

Mejor productividad y eficiencia

“Las personas con discapacidad cognitivas tienen mucha productividad, a lo mejor, son tareas más simple, pero así y todo muy necesarias en la organización. Entonces esto es un desafío.”

“El equipo también ha aprendido de ellos, ya que las conversaciones, el quehacer, la compañía, ha generado cambios positivos en el equipo. Estas personas son muy concentradas en sus tareas, por lo tanto, tienen un muy buen desempeño, en tareas obviamente que ellos son capaces de realizar, y son muy eficientes, tremendamente eficientes. Eso genera en el equipo en tema de eficiencia, muchísimo mayor de lo que pudiésemos haber tenido sin estas personas, de ser mucho más claro y preciso en las instrucciones, porque algunas veces uno dice: *me puedes pasar eso, o llévame esta cuestión*, eso no puede ser una instrucción. La instrucción tiene que ser clara, para que sea bien ejecutada”.

Sentido de pertenencia hacia la empresa (mayor compromiso):

“En el caso nuestro, hay un beneficio a nivel de clima organizacional...tremendo...hay un tema de sentirse orgulloso de, mi empresa que busca espacios para trabajar para todos las personas. Soy parte de una empresa que tiene este tipo proyecto, que no sólo está pensando en generar dinero, sino que también es responsable con la sociedad, y eso hace que de alguna manera cuando una contrata gente, le presente este tipo de proyectos y las personas se interesen más. Nos permite hacer contrataciones distintas, o con personas que valoran este tipo cosas. Un mejoramiento de clima, aumentos de productividad, se genera un grado de competencia sana, se genera un espíritu de auto superación tremenda...y también uno se hace mas inclusivo en todo ámbito de la vida, entonces al final son puras cosas positivas.”

“Además, los equipos han aprendido a valorar los talentos que cada uno tiene, las cosas que ha recibido. En general ha sido muy bien conceptualizado al interior de la organización, yo creo que hemos obtenido grandes logros”.

Beneficios personales

Los beneficios a nivel personal por las personas beneficiadas por estos procesos inclusivos, están directamente relacionados con el desarrollo personal de la persona.

“Por el lado de ellos, ha sido una etapa de desarrollo enorme, colaboran en sus casas, son reconocidos por este trabajo, sus madres y padres se sienten orgullosos de ellos”.

“A nivel personal, lo primero que es que ellos ya no se sienten una carga económica, hay un incremento del salario familiar tremendo, pero también se siente una carga psicológica, ya que la familia se siente amarrada a ellos. Ellos se sienten personas que están contribuyendo a la familia, generan un orgullo propio, entonces empiezan a asimilar los valores de distinta manera.”

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad (desafíos)

- **A NIVEL EMPRESARIAL:** Es fundamental que las empresas que han tenido experiencias positivas con programas inclusivos, se preocupen de comunicar y difundir estas experiencias.
- **PROGRAMAS PARA CAPACITAR A DISCAPACITADOS:** Un punto importante, es hacer programas que sean capacitadores de los discapacitados, para que puedan enfrentarse al mundo laboral. Que esos programas contemplen la capacitación de las personas con discapacidad. En Chile no existe una buena oferta educacional para preparar a las personas con discapacidad.
- **BENEFICIOS PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** Beneficios tributarios para las empresas que crean programas inclusivos.

ENTREVISTADO 4

1. Barreras de entrada para las personas con discapacidad

El principal obstáculo que tienen que enfrentar las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene que ver con que no existe una institucionalidad o las entidades necesarias para que esta inserción sea positiva. Primero, no existen las entidades que puedan capacitar bien a las personas con discapacidad para lo que pueden hacer. Y segundo, es que tampoco existen las entidades que puedan hacer la transición para poder insertarlo dentro de la empresa.

“...yo creo que si uno le pregunta a la mayoría de los empresarios todos te van a decir “yo no tengo ningún problema en hacerlo”, pero cuando se preguntan ¿cómo lo hago?, está el problema. Yo cuando contrato a alguien, hay un headhunter o una empresa que me busca, me lo consigue y me lo trae. En este esquema hoy día no existe nadie, y esto no es llegar y tener un grupo de persona con discapacidad y entrevistarla y mandarla, a esta gente hay que adaptarla a un espacio... ó sea si quiero contratar a un telefonista ciego yo tengo que agarrar a una persona ciega, enseñarle el uso y manejo del sistema de telefonía que tenga, a manejarse con distintas herramientas, y después tengo que acompañarlo en el lugar, hacerle un seguimiento para ir corrigiendo errores, y para mí es esto la gran barrera que hoy día tenemos. Es lo que hace que uno al final diga: quiero, pero no puedo, porque tengo un puesto administrativo, pero no sé dónde puedo ir a buscar a esa personas. Y si lo encuentro, no existe quien me va a ayudar a adaptarlo a lo que yo quiero que haga, entonces al final se ven con tantos problemas que deciden contratar otro”.

Al momento de tomar la decisión de incluir a una persona con discapacidad a un equipo de trabajo, se debe planificar un proceso secuencial donde cada paso es muy importante y las asesorías expertas en este tipo de programas es fundamental.

“En cualquier empresa donde no ha trabajado una persona con discapacidad y van a traer a una, sí tiene que haber un proceso de ambientación. Por eso digo que una de las limitantes importantes para generar más inclusión es que exista una entidad que haga este proceso y que haga que todo sea mucho más fácil, o sea que reclute a los candidatos, que habilite a los candidatos, que prepare la recepción y acompañe por un tiempo, por el simple hecho de que no estamos preparados para convivir con un discapacitado. Los equipos también se tiene que adaptar a esta persona y eso requiere de un apoyo. Hay gente que se puede ver más afectada, o más complicada. Entonces hay que preparar todo eso y eso es muy complicado”.

La planificación de la inserción laboral y el seguimiento de este proceso es fundamental para su funcionamiento, ya que la inserción laboral de las personas con discapacidad no termina en la puerta de la empresa, sino que es fundamental ir conociendo y corrigiendo todas las dificultades que pueden surgir desde estas iniciativas. Por lo que, el fracaso de un proceso de inserción laboral de un discapacitado son atribuibles a: bajo conocimiento de las verdaderas necesidades de la empresa, nulo trabajo con los equipos de trabajo, nulo trabajo con la persona que es insertada, y por último, no hacer un seguimiento a los procesos de inserción, con el fin de ir corrigiendo errores.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

- **BENEFICIOS COLECTIVOS:** El principal beneficio colectivo es más emocional que algo técnico, por lo que, los beneficios que se pueden ver tienen relación con el clima laboral, mayor satisfacción, sentido de pertenencia, orgullo, etc.

“...tener una persona con discapacidad trabajando junto a ti, te generara una satisfacción, sientes que estás contribuyendo al ser parte de un equipo que tiene una persona con discapacidad, que es ciega, que le sale súper difícil llegar a trabajar. Eso genera una gran satisfacción. Y además satisfacción porque sientes que estas una organización que está contribuyendo a personas que les cuenta mucho, y tú eres parte de eso, y tú también estas contribuyendo a personas que son excluidas. Sientes que tu trabajo le da un sentido a tú vida, la verdad son cosas más emocionales que técnicas. La gente nuestra se siente muy a gusto con la empresa producto de que tenemos personas con discapacidad”.

- **BENEFICIO INDIVIDUAL:** Desarrollo personal y desarrollo calidad de vida familiar.

“...ellos se sienten uno más del equipo, por lo que se han ido enriqueciendo con lo que la empresa les va dando. Con todos los beneficios que la empresa da, ellos siguen el mismo proceso que el resto, los tratamos como iguales, no existe una diferenciación por la discapacidad, tienen los mismo beneficios y las mismas exigencias que el resto, tienen que llegar a la misma hora, los mismo reglamentos, no tiene cosas excepcionales. También hay que reconocer que mejora considerablemente la calidad de vida de las familias de estas personas”.

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

- **A NIVEL EMPRESARIAL:** Mayor visibilización y difusión de las experiencias exitosas de procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Una buena herramienta pueden ser foros empresariales, donde las empresas que tienen experiencias en estos tipos de programas puedan compartir esa experiencia.

Está demostrado empíricamente, y hay papers y publicaciones, donde está claramente tangibilizado que las personas con discapacidad tienen más motivación, rinden más que las personas normales, son más puntuales, que son más esforzados que una persona común y corriente. Ellos cuidan la pega como si fueran lo último que tuvieran, por lo tanto, a los empresarios les pediría que leyeran estos artículos para que le pierdan el miedo a que pueden tener un problema con una personas con discapacidad.

Lo otro que yo siento es que hay que generar más foros, donde las empresas que tienen personas con discapacidad hablen con las empresas que quieren tener personas con discapacidad y cuenten sus experiencias, que exista una transferencia de experiencias, y yo pueda por ejemplo contarle a la gente como vivo con un ciego, dos sordos y que todos me rinden de la mejor manera cada uno en sus puesto y que no cuesta tanto. Eso sería como una recomendación como algo práctico, que pueda ayudar a visibilizar este tema.

- **A NIVEL DE GOBIERNO:** Crear un sistema que permita la inserción laboral de las personas con discapacidad de forma eficiente y rápida.

Por otro lado, hay que estructurar un sistema, hay que generar una entidad que haga esto, una entidad que haga el proceso, porque esto no es un proceso fácil, esto no es contratar una persona común y corriente, hay todo una preparación, toda una ambientación, todo un proceso de seguimiento. Hay que tener en cuenta que uno no puede salir mal de este proceso de contratación de un discapacitado, si tú contratas a un discapacitado y después tienes que echarlo porque no hiciste un buen trabajo de ambientarlo, de preparar tu equipo, de preparar la infraestructura, de seleccionar bien, tú a esa persona la traumaste y no trabaja más. Para estas personas es muy difícil reinventarse, entonces no es llegar y echar a estas personas.

ENTREVISTADO 5

El grupo Copesa, destina fondos a la Fundación Descúbreme, que es para personas con discapacidad cognitiva. Y a partir de eso, todas las empresas del Grupo Copesa tienen la política de incluir a personas con discapacidad,

La Universidad Andrés Bello, tiene un diplomado dirigido a personas con discapacidad y los egresados hacen sus prácticas profesionales en el grupo.

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

Las principales barreras de entrada de las personas con discapacidad al mundo laboral tienen que ver con los “prejuicios del resto del mundo” y “el desconocimiento del mundo de la discapacidad”. Estas dos barreras se relacionan ya que el desconocimiento del mundo de la discapacidad genera una cantidad de prejuicios que actúan como obstaculizadores para el ingreso de una persona con discapacidad al mundo laboral.

Nosotros como sociedad somos el primer obstáculo para integrar a una persona con discapacidad, ya que existen muchos prejuicios.

“Hace poco me pidieron a una persona para un cargo, y tomé la decisión de incluir a una persona que es sorda dentro de las personas que podían postular. O sea tomé la decisión de ponerlos a competir con las otras personas, pero con esto me di cuenta de que la gente tiene miedo, o se piensa que a esa persona se tiene que tratar distinto. Entonces el primer obstáculo de las personas con discapacidad somos nosotros mismos...el pudor y el miedo de cómo enfrentarnos a ellos”.

No estamos preparados para integrar a personas con discapacidad, no existen discriminación, pero sí un gran desconocimiento del tema.

“La gente no sabe cómo tratar este tema, en el caso de nosotros nos hemos dado cuenta que ni la gente que está a cargo de seleccionar a una persona para un puesto de trabajo, sabe cómo enfrentar a una persona con discapacidad, entonces al final es desconocimiento”.

Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a la contratación de personas con discapacidad. Existen diversos mitos en el ambiente empresarial, que más que estar asociados a las capacidades de las personas con discapacidad o a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, son mitos que están asociados a su condición de discapacidad. Por ende, es fundamental eliminar estas barreras actitudinales.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que puede significar un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una organización se declara lo siguiente:

- **BENEFICIOS COLECTIVOS:**

SE CREA UNA SUSCEPTIBILIDAD POSITIVA

El principal beneficio colectivo para la entrevistada, tiene que ver con que se crea una susceptibilidad positiva en los equipos de trabajo.

“Se crea un ambiente súper positivo y bonito, y los integran de verdad, porque los cuidan pero no desde lo paternalista. Los dejan hacer sus cosas, si hacen algo mal, les dicen que lo hicieron mal, que se equivocaron, como cualquier persona. En el fondo, si yo me equivoco, mi jefa me lo va a ser notar, y paso lo mismo con ellos. Simplemente, veo una sensación de bienestar en los equipos de trabajo”.

MAYOR COMPROMISO CON LA EMPRESA

Los equipos se vuelven más constante en su trabajo, se vuelven más responsables, más productivos.

“Se genera un compromiso tremendo en los equipos de trabajo, lo que tiene una repercusión directa en la productividad. Siempre las personas con discapacidad van a ser un líder positivo en cualquier equipo de trabajo, ya que ellos le dan un valor especial a las oportunidades laborales que se le presentan”.

- **BENEFICIOS INDIVIDUALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

SE SIENTEN PARTE DE LA SOCIEDAD

El trabajo les da sentido a sus vidas, se sienten un aporte para la sociedad, se pierde el estigma de que ellos son una carga para la sociedad

“...es impresionante los orgullosos que son de sus logros. En el fondo, se transforman en mejores personas, ya no son una carga para la sociedad”.

SE PONEN METAS PERSONALES Y SOCIALES

Comienzan a tener una convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas.

“A medida que pasa el tiempo uno puede notar que ellos se van superando, y se van poniendo metas y eso los hace personas más independientes”.

- **BENEFICIOS SOCIALES:**

SOCIEDAD MÁS IGUALITARIA

Se respetan los derechos de las personas con discapacidad. Ellos deben tener las mismas oportunidades que cualquier persona.

“Los programas inclusivos ayudan a sensibilizar a la sociedad y a crear una sociedad más justa. Las personas con discapacidad tiene derecho a participar de todos los ámbitos de la sociedad”.

3.- Propuestas para contratar a personas con discapacidad

- **PROGRAMAS QUE INCLUYAN LA EQUIDAD Y NO LA IGUALDAD DE CONDICIONES:** Es necesario crear programas que realmente sean beneficiosos para la sociedad, y que no sean concebidos solo como un acto de beneficencia.

“Hay que eliminar la mirada paternalista de la sociedad sobre las personas con discapacidad, por eso los programas inclusivos no pueden ser vistos como un acto de beneficencia, sino que como una oportunidad laboral real. Hay que tratarlos como los adultos que son...”.

- **GENERAR LA CULTURA EN EL MUNDO EMPRESARIAL:** Es fundamental para el éxito de un programa inclusivo, generar una cultura dentro de una empresa sobre el tema.

“No sólo es necesario preparar a los personas con discapacidad para entrar al mundo laboral, sino que también se tienen que crear instancias o programas para preparar a los equipos de trabajo que los reciben. Esto es fundamental para el éxito, hay que generar una cultura en la empresa.”

- **MÁS PUBLICIDAD:** La publicidad es fundamental para eliminar todos los prejuicios que pueden existir entorno a la discapacidad.

“Habría que hacer un proceso de generación de cultura sobre la discapacidad, por eso hay que publicitar mucho este tema. Tú te das cuenta que la gente no tiene idea sobre este tema”

ENTREVISTADO 6

El programa de Inclusión de Cial Alimentos se inició el año 2005, en conjunto con la Sofofa. Este consistió en la preparación de un grupo de personas con discapacidad intelectual, todos provenientes de COANIL. Este proceso preparó a un grupo de 19 personas, donde se titularon de un proceso de inducción que tuvieron con la compañía, para luego darle la posibilidad de incorporarse a trabajar bajo una metodología de tutoría, a través de algunos grupos de trabajo en la empresa.

1. Barreras de entrada para las personas con discapacidad

INTEGRACIÓN TOTAL V/S CALIDAD DEL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es posible apreciar en el discurso del entrevistado, que la calidad del trabajo de una persona con discapacidad va depender mucho del nivel y de la forma de integración. En este sentido, es importante señalar que el entrevistado recalca la importancia de que la integración debe generar condiciones donde la persona con discapacidad no se sienta diferente a los demás, de manera que cada persona se sienta lo suficientemente cómodo en los trabajos que están realizando y que sientan que su trabajo está aportando a la organización que se inserta.

“Nosotros al interior de la compañía hemos tenido una situación donde ellos no han sentido ninguna discriminación de parte de sus compañeros de trabajo, ni sus compañeros de trabajo han sentido que les estamos endosando alguna complicación el hecho de tener que hacerse cargo de alguna persona que está en proceso de entrenamiento, creo que la gente nuestra ha recibido muy bien a este tipo de personas y eso ha repercutido en la calidad de trabajo de ambos. La verdad han sido experiencias muy gratificantes, si tenemos a personas que ya llevan más de cinco años trabajando con nosotros y de muy buena forma, y los que han dejado de trabajado han sido por problemas personales que no tiene que ver con la calidad de trabajo que ellos han demostrado acá”.

“Lo fundamental para la calidad de trabajo de estas personas, es no hacer ningún tipo de diferencias con respecto al resto de los trabajadores, son exactamente las mismas condiciones que las que puede tener otro ocupante del cargo, no les hemos generado la condición de que ellos se sientan distintos, al contrario lo hemos integrado, yo creo que ese es el concepto clave, los hemos integrado de manera tal que ellos se sientan lo suficientemente cómodos en los trabajos que están haciendo y sabiendo que el trabajo que están desarrollando está aportando a la compañía, no es un trabajo cualquiera, no es un trabajo que nadie quiere hacer, ellos están haciendo un trabajo que otras personas también están haciendo, ya sea operando la máquina, u operando algún tipo de materia. Por eso te digo que la integración ha sido fundamental para este programa y para la calidad de trabajo de estas personas”.

Al respecto, también se debe señalar que para una buena integración de las personas con discapacidad es fundamental la voluntad y buena disposición del resto de las personas de los equipos de trabajo hacia las personas con discapacidad.

BARRERAS DE ENTRADA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Respecto a este hecho, el entrevistado manifiesta, que las dificultades para la integración de una persona con discapacidad al mundo laboral, pasa más por un desconocimiento de la forma de hacer esta integración o de mecanismos de integración; y no por prejuicios de capacidad laboral de estas personas.

“Si uno define correctamente el tipo de función en las cuales ellos se puedan desarrollar, no se debería tener ningún inconveniente, entonces pasa más por la forma que por el fondo del tema”.

“Yo creo sinceramente que obstáculos no debiera existir ninguno, si bien es cierto, se puede pensar que sin una preparación previa para insertarse al mundo liberal, se puede tener alguna dificultad. Pero si yo parto del supuesto de que siempre se van a preparar previamente o los vamos a capacitar para que se incorporen al mundo laboral o a la experiencia de trabajo en nuestra empresa, la verdad que yo no le veo ninguna complicación, más allá quizás del sesgo que puede existir de las personas respecto de ellos mismos, pero nosotros en general no hemos tenido o no nos hemos puesto obstáculos de ellos, entonces insisto que esto pasa más por un saber del cómo hacer esta integración, ahí existen muchos

prejuicios y miedos, relacionados con la infraestructura, preparación de equipos, etc.”

Ahora bien, dentro de los obstáculos que se mencionan con respecto al ¿cómo hacer? se enfatiza que el principal obstáculo tiene que ver con la infraestructura inadecuada de los edificios o de los lugares de trabajo, por cuanto una de las principales banderas de lucha de la integración de personas con discapacidad a la sociedad, es la superación de las barreras arquitectónicas que existen en la ciudad y por ende, la falta de elementos facilitadores, tales como rampas de acceso a edificios públicos, esquinas modificadas para permitir el paso de sillas de rueda, etc. Por lo cual, el tema de infraestructura de una organización se transforma en un gran obstáculo para poder crear un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad:

“Mira hay varias empresas que están trabajando o con ganas de trabajar en este tipo de programas o metodologías, y si tú te das cuenta la mayor complicación de estas se ha dado más que nada en la preparación para enfrentar los distintos tipos de discapacidad, cómo prepararse para enfrentarla. Me explico, si algún tipo de trabajo requiere de alguna infraestructura distinta a la que hoy día tienes, eso podría ser una dificultad, yo creo que por ahí pasa la dificultad, más que la dificultad que vayan a tener ellos al interior de la organización, para mi es la complicación de tener que adecuar ciertos sistemas o ciertos procedimientos para poder emplear a personas con discapacidad. En el fondo, es más por el modo de hacer, de cómo hacer este programa, más allá de las aprensiones o el sesgo que puede haber respecto del trabajo”.

Al respecto es fundamental que los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad sean visibilizados al resto del sector empresarial del país.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que puede significar un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una organización se declara lo siguiente:

MAYOR COMPROMISO, MEJOR CLIMA LABORAL, IGUALDAD, ETC.

El programa de inclusión que iniciamos, sólo nos ha traído satisfacciones, y esto te lo digo más allá de los reconocimientos que hemos recibido como compañía por emplear personas con discapacidad...el hecho de que estemos evaluando, algunas áreas dentro de la compañía, donde podemos aumentar el número de personas con discapacidad, te demuestra que hemos tenido excelentes resultados, ya sea en niveles de compromiso, de clima laboral, de orgullo de nuestro profesionales, y los más importante de desarrollo de personas, de hacer una sociedad más igualitaria.

Para nuestra gente al interior de la compañía se ha dado una situación de igualdad, que es un tema muy importante a destacar, la verdad que este programa ha sido muy enriquecedora para los equipos de trabajo, y en ningún caso se han dado problemas o discriminaciones en los grupos. Hemos tenido una experiencia que nos ha dado frutos, desde el punto de vista del reconocimiento de la compañía desde los trabajadores de la empresa.

Se reconoce entonces, que la inclusión de personas con discapacidad a equipos de trabajos generan mayor compromiso del equipo con la empresa, bajan los niveles de rotación, en el fondo mejora el clima laboral de equipo en general. También es importante destacar, que se percibe una humanización de los equipos de trabajo, se contribuye a generar una sociedad más igualitaria.

Al respecto, el entrevistado manifiesta que la contratación de personas con discapacidad desde todo punto de vista, es una buena experiencia, lo que le asegura que la integración laboral de las personas con discapacidad es especialmente exitosa e invita a atreverse a integrar a estas personas.

“En base a nuestra experiencia, lo único que podemos decir, es que las empresas se tienen que atrever a integrar a personas que lo único que quieren es aportar, aportar dentro de una compañía, y además de integrarse a la sociedad, es lo que hacemos todo, y nosotros deberíamos tener la capacidad de poder recibirlos como corresponde. Entonces hay que atreverse a integrar a gente que tiene diferencias mayores o menores respecto de otras personas”.

BENEFICIOS COLECTIVOS: HUMANIZACIÓN DEL NEGOCIO

“Se ha generado un compromiso tremendo con la compañía, la gente ha sentido orgullo de la empresa, la empresa se empezó a mirar de distinta forma, se empezó a mirar esta empresa, como una empresa que sobrepasa el sólo concepto de un negocio, nosotros estamos transmitiendo una cierta humanización de un negocio o de una industria que uno podría pensar que sólo se limita a los cumplimientos de metas, esto es un negocio que tiene una visión que genera empleabilidad en cualquier persona”.

Beneficios Individuales de las personas con discapacidad: Integración a la sociedad

“...en ellos se ve un sentimiento de gratitud hacia la compañía, que pesar de que todos los meses está luchando contra las metas o los desafíos, les ha dado la posibilidad a ellos para desarrollarse, que les ha permitido formar sus propias familias, han tenido su casa, en otras palabras sentirse integrado dentro de una sociedad. Y esos agradecimientos nos ha generado una gratitud hacia ellos también”.

3.- Propuestas para contratar a personas con discapacidad

Con respecto a los desafíos que tenemos como país, en relación, a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se plantea como elemento primordial, crear conciencia con respecto al tema, independiente de las distintas metodologías o programas de inclusión exitosos que puedan existir, es fundamental crear conciencia sobre el tema, a medida que se conozca sobre la temática, los programas van a surgir solos.

“Lo más importante para estos tipo de programas es poder continuar generando la conciencia y la necesidad de parte de las empresas de brindar oportunidades, todo pasa por eso, después la estructuración es simple, entonces el tema pasa por concientizar a quienes tienen hoy día la posibilidad de generar empleo de integrar a personas que presentan cierta diferencia respecto de otras personas. Cuando uno concientiza a los demás respecto de la integración, de que todos podemos aportar, dentro de una organización, dentro de un país y del mundo en general, con solo ese concepto se puede lograr mucho, porque lo demás, estructurarlo es bastante simple”.

A partir de lo anterior se puede considerar que el desafío, ya sea del gobierno o de la empresa privada, está en crear conciencia sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

ENTREVISTADO 7

1. Barreras de entrada

La primera barrera que se nombra en la entrevista, tiene que ver con la falta de existencia de mecanismos o políticas claras de cómo debe ser la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral. Pareciera ser que las empresas no tienen claro qué es lo que se espera de estas personas en un trabajo determinado.

“Más que ver el trabajo en general de la gente con discapacidad, nosotros vamos a un objetivo de resultado. Entonces, que ciertas personas tengan discapacidad, en algo en particular, creo que hay un gap que no se ha cubierto, porque creo que los mecanismos o la política para poder incluir a este tipo de personas en el trabajo, no está bien claro. Nosotros, como somos una consultora, tenemos súper claro lo que requerimos de cada persona y lo que requerimos de cada fase de un proyecto o que se espera de eso”.

En este mismo sentido, definir bien el rol que tiene la persona con discapacidad en la organización es fundamental. Determinar bien sus funciones y sus metas con respecto a sus capacidades es vital para que éste logre realizar un buen trabajo. El foco tiene que estar no en contratar a una persona con discapacidad sólo por un tema de responsabilidad, sino que la persona tiene que estar bien colocada, en un puesto de trabajo disponible y acorde a sus capacidades. La persona con discapacidad debe ser contratada a partir de sus propios méritos y competencias laborales.

“Primero, creo que el resultado es uno de los temas que hay que definir bien, porque al final dependiendo del rubro, o el giro de la compañía, afectan o no a este tema de discapacidad de la persona que se integra al trabajo. Porque al final, puedes decir que integraste a una persona, pero en realidad si la discapacidad afecta al entregable final, va a ser poco viable ese trabajo. Y al final, lo que va a ocurrir se va a simular un trabajo con la persona, y otra persona lo va a completar, que no es el caso de nosotros.”

Uno de los obstáculos principales que se nombraron en la entrevista está relacionado con la forma en cómo se conforma la ciudad y la disponibilidad de transporte. En este sentido, no solamente la empresa tiene que tener la infraestructura adecuada para poder ser inclusivo, sino que la ciudad y su urbanización debe ser inclusiva para facilitar el traslado y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

“Tienen que estar las compañías preparadas para que el traslado esté integrado al modelo de servicio, y yo creo que ahí tenemos un gap. Un gap en general, por ejemplo para que las personas lleguen a centro, no es tan fácil, es complicado. Para que esa persona se desplace desde su casa hasta aquí, es complicado. Hay partes en donde se les facilita, hay un metro, el Transantiago también incorpora el tema de las ramplas, pero en Santiago llueve un poco, y la persona no puede salir de su casa. Ahí hay un tema que no es parte del concepto de una *smart city* o de una ciudad con servicios adecuados. Yo creo que el tema de la integración, parte de bastante más que el trabajo. Todos los servicios que existen en la ciudad para que estas personas puedan desplazarse y puedan llegar a donde trabajan, no están pensados para personas con discapacidad, no sólo en las empresas, sino que es el modelo de ciudad el que no les permite llegar. (...) Hay toda una serie de servicios adosados para que estas personas puedan llegar al trabajo, que no existen. Entonces al final se ve impactado el trabajo final, pero no producto del trabajo en sí mismo, sino que todo el mecanismo que hay para que esa personas se desplace desde su cama hasta el lugar de trabajo, no está resuelto, en Chile no está resuelto.”

Otra barrera identificada en la entrevista es la educación y tolerancia que se tiene con respecto a las diferencias y a la discapacidad. En este sentido, no solamente no se enseña sobre la discapacidad y las diferencias entre personas, sino que los colegios tampoco son inclusivos. Dado esto, se postula que la cultura inclusiva se debe cultivar desde la base de la sociedad, desde la educación a través de los niños.

“Primero, nosotros no tenemos una educación orientada a esa tolerancia. Creo que de a poco los colegios han sido capaces de integrar personas con diferencias. El modelo educacional chileno, no está abierto a este tipo de diferencias, con lo cual el impacto que recibe una persona profesional o ya en su vida activa, es muy grande porque nunca convivió con este tipo de personas. Entonces, los chicos están un poco aislados de esta realidad, entonces cuando se encuentran con él, es una novedad, pero es una novedad a los veintitantos años, si ellos deberían compartir con ellos desde los

cinco años. Tampoco la educación es inclusiva en ese aspecto, entonces no prepara a nadie para convivir con ellos. Entonces los niños desarrollan una tolerancia natural cuando empiezan desde chicos a ver las cosas como son. El modelo educacional no los incluye, están segmentados, en colegios especiales. La cultura inclusiva tiene que venir desde la base y el modelo educacional no lo permite. Los colegios tampoco están preparados, no tienen las habilitaciones”.

A partir de esto, existe la posibilidad de que el equipo de trabajo al que se integre la persona con discapacidad se pueda ver afectado. Esto por el hecho de que, por lo general, las personas no están acostumbradas a relacionarse con personas con discapacidad, por lo que desconocen el trato que deben tener con ellos. Sin embargo, el entrevistado entrega su visión con respecto a esto, en donde una persona con discapacidad física tiene las mismas capacidades que una persona sin discapacidad para integrarse a un grupo de trabajo, a diferencia de muchas personas que no cuentan con esta capacidad sin tener ninguna discapacidad.

“Sí les afecta, porque las personas no están preparadas a vivir con personas con diferencias. Yo lo diferencio, porque depende desde dónde lo mires es discapacidad, hay personas que aparentemente tienen ojos manos y todo bien y son discapacitados. Hay personas que no saben trabajar en equipo y tienen todos sus sentidos y condiciones sicomotoras perfectas”.

“Como nuestro modelo educacional no nos hace convivir, hay problemas porque existen prejuicios a priori de integrarlos, pero hay que esperar el desempeño.”

Asimismo, otra barrera que identifica el entrevistado para la inclusión de personas con discapacidad es la falta de un sistema o mecanismo para facilitar el acceso de las empresas a las personas con discapacidad. Se ve un claro desconocimiento de la cantidad de personas con discapacidad aptas para ingresar al mercado laboral.

“Los que nos proveen el talento son las universidades, y a las universidades no llegan tanta gente con discapacidad tampoco. Nosotros podríamos contratar a más gente, sin ninguna duda, pero no hay tanto. Vamos a la universidad y yo no encuentro, no hay”.

2. Aporte de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a la experiencia en Everis al contratar a personas con discapacidad, el entrevistado afirma que en la calidad del trabajo no existen diferencias con respecto a personas que no tienen ningún tipo de discapacidad.

“El esfuerzo que hace esa persona por lograr los objetivos, está al mismo nivel que cualquiera, no hay ninguna diferencia con respecto a lo que nosotros vemos de él con respecto a otra persona. Esa persona tiene problemas para movilizarse, pero con respecto al compromiso con el proyecto, de tener los entregables que le solicitamos a él y que tengan la calidad, no hay ninguna diferencia”.

Dado esto, el proceso de selección por el que pasa una persona con discapacidad en esta empresa es exactamente igual al de todos los empleados. Lo único que es determinante para conseguir un empleo es que las capacidades sean adecuadas para el puesto de trabajo que se está ofreciendo.

“Primero no hay diferencias. O sea, la persona calificó; nosotros por definición somos una compañía que no nos preocupamos mucho de dónde viene ni qué apellido tiene ni dónde estudio, tenemos un modelo competencial. Y en función de la persona y qué competencias tiene es el cargo que ocupa y de ahí adelante evolucionará hasta donde pueda llegar. Con lo cual, si la persona puede evolucionar en un eje, y nunca más le preguntaremos de dónde viene. Entonces, nosotros por definición no hacemos diferencia. La persona está porque tiene las competencias, lo hace. Ahora, nosotros tenemos espacios habilitados para que efectivamente puedan circular.”

En este sentido, la selección que se realiza es competencial. El modelo de selección sólo implica que es capaz de rendir en base a la exigencia del trabajo solicitado. Sin embargo, la discapacidad que no serían capaces de contratar es la ceguera, debido a que no tienen los mecanismos necesarios como para que una persona ciega pueda trabajar con ellos, en donde sería necesario evolucionar el modelo para poder incluirlos.

“Nosotros hacemos un examen competencial, no de discapacidad, es al revés. Entonces puede que tenga una discapacidad, pero a mí poco me importa si es capaz de cumplir con el modelo de exigencia que tenemos. Entonces, por

definición el modelo nuestro no tiene ningún filtro con respecto a eso. O sea, yo no podría contratar a un ciego, porque nosotros necesitamos interactuar, necesitamos hacer presentaciones bajo ciertos formatos, bajo ciertos estándares. Podríamos evolucionar a un modelo que trabajara con ciegos, pero el modelo educacional de nosotros no capacita a ingenieros civiles industriales ciegos, sólo leyes tiene para ciegos.”

En cuanto a los beneficios específicos que conlleva la contratación de una persona con discapacidad, por un lado tiene que ver con el impacto que ésta causa en la empresa, en donde el beneficio lo tienen las personas que integran el grupo de trabajo. Es decir, al integrar a una persona con discapacidad a una empresa, se produce un cambio de cultura en base a la tolerancia hacia lo distinto.

“Primero yo creo que se abre a un espacio de tolerancia distinto. Creo que si hay una persona distinta, es beneficio para el que la recibe y las personas”.

Asimismo, este impacto también se puede ver reflejado en un cambio en las actitudes laborales de los compañeros de trabajo. Esto quiere decir que los compañeros de una persona con discapacidad tienden a realizar mayores esfuerzos para cumplir de mejor manera sus funciones en el trabajo, esto debido a que tienen la comparación que hay alguien que realiza lo mismo pero con menos condiciones.

“Hace que la persona que tiene esta supuesta discapacidad se esfuerce mucho, genera competencias adicionales, el resto también hace que se complemente mejor, y también genera un refuerzo positivo, porque hay personas que en forma natural se van comparando con sus pares y ven que él hace exactamente lo mismo con menos. (...) Entonces cuando la discapacidad es evidente, esa persona se pone muy al límite en las otras, y eso hace que mejore su rendimiento. También hace que el resto tenga una retroalimentación positiva, porque hay una persona que tiene un rendimiento equivalente, claramente con menores recursos y eso tiene una mejora natural en el medio donde está inserta la persona. Entonces, al final cuando uno tiene una discapacidad en general, exige mucho para complementar. Esto pasa en los equipos de trabajo, cuando alguien tiene una debilidad en algo, el otro lo compensa y el producto final es el que importa, cada uno aportó su parte.”

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad

La primera propuesta del entrevistado, tiene que ver con la forma de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Éste postula que el modelo debe estar enfocado en el rendimiento de la persona, no en su discapacidad. Al poner el foco en el rendimiento y los resultados, la discapacidad nunca debería ser un problema de inclusión.

“Yo creo que tiene que ser un modelo mucho más flexible, en cuanto no se centre en la discapacidad, sino que en los resultados que se esperan. Cuando tú hablas de resultados, da exactamente igual si es que lo hace un ciego o una persona que le falta un brazo o que tiene todos sus miembros. Yo creo que el error que se comete tiene que ver con que se hace foco en la discapacidad. Yo creo que el foco no hay que hacerlo en la discapacidad, hay que hacerlo en los resultados.”

También, se cree que al comunicar más y enseñar más sobre este tema, muchas de las barreras de inclusión serían derribadas. Dado esto, se propone la posibilidad de que las universidades tengan una exigencia por parte del estado de incluir en sus tesis de pregrado, doctorados o investigación un determinado número de estudios sobre la discapacidad. De esta manera, se estará incentivando el cambio de cultura de la aceptación de lo diferente.

“Hablar del tema es súper bueno, pero hablarlo en todos los contextos, contexto educacional, en la educación profesional y en también fomentar a nivel universitario, por ejemplo que desde ahí se generen proyectos que ayuden a fomentar esto. Las tesis, doctorados o las prácticas o lo que corresponda, desarrollo científico laboral dentro de la universidad, un porcentaje relevante tiene que hablar de un modelo productivo inclusivo, en donde todas las personas participen. Yo creo que en la medida en que eso se haga, y efectivamente esos modelos se pongan en producción, después va a ser natural. Pero el estado puede ayudar en que tiene que haber una exigencia a nivel universitario, que de las 50 tesis que se generan, al menos cuatro o cinco tiene que apuntar a este tipo de cosas”.

Por último, se cree que debería existir un registro formal de las personas con discapacidad y sus capacidades, para

que al momento de querer incluirlos en el mercado laboral, éstos sean fáciles de encontrar.

“Para poder contratar más gente, creo que debería haber un registro formal donde llegar a estas personas. Porque al final, las personas que tienen discapacidad y que tienen algún conocimiento en algo, es difícil de encontrar, uno no sabe dónde están”.

Transcripciones representantes de empresas sin personas con discapacidad

ENTREVISTADO 1

1. Barreras de entrada

La actividad en la que se mueve la empresa puede ser una barrera de entrada al mercado laboral para las personas con discapacidad. La actividad propia de la empresa puede ser complicada para que una persona con discapacidad se desarrolle profesionalmente.

“Depende de la actividad de la empresa, yo creo que eso hace que sea un poco más complicado darle trabajo a las personas discapacitadas dependiendo de su actividad. Porque si son empresas industriales, a veces es un poco complicado por lo que tienen que hacer. Yo creo que es más fácil para las actividades administrativas”.

Otra barrera importante de entrada, son los prejuicios que pueden existir en una sociedad. Existe el miedo de la inversión que se cree necesaria para poder contratar a una persona con discapacidad, todas las adecuaciones físicas que se deben hacer del lugar de trabajo para poder contratar a una persona con discapacidad.

“Es difícil que no hayan prejuicios, eso pasa en cualquier país y pasa acá y en cualquiera de las empresas. Porque tener a una persona discapacitada implica que tú tengas que tener adecuaciones para las personas, que no siempre las empresas están dispuestas a generar esa inversión para poder adecuar sus instalaciones para las personas discapacitadas”.

Otro obstáculo importante que se destaca en la entrevista, son las personas pertenecientes al equipo de trabajo en donde se integraría la persona con discapacidad. Está la percepción de que existen ciertos prejuicios en las personas, cosa que dificultaría la integración de una persona con discapacidad en un equipo de trabajo. Estos prejuicios van asociados al temor en la forma en cómo tratar a una persona con discapacidad. Esto está relacionado con el desconocimiento que existe sobre lo que implica una discapacidad, cuáles son las dificultades de la persona con discapacidad y qué tanta puede ser su autonomía.

Otro obstáculo puede ser que las otras personas no sean capaces de trabajar con las personas discapacitadas, de cómo lo van a afrontar, de cómo lo van a manejar, yo creo que eso también es un temor. Lo otro importante creo yo es que las empresas y las personas no estamos preparadas como para trabajar con personas discapacitadas y creo que eso dificulta un poco su entrada al mundo laboral. No sabemos cómo tratarlos, cómo manejarlos y realmente no debería ser diferente a como se trata a una persona común y corriente, igual son personas normales. Yo creo que es eso, el temor de no saber cómo enfrentarlo, cómo no saber manejarlo”.

2. Aporte de las personas con discapacidad para las empresas

Para Casino Max, el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad no ha sido revisado. Esto debido a que consideran que en la actividad en la que se desarrollan es un tanto riesgoso para la persona con discapacidad su participación. El trabajo en la cocina, manipulando fuego, cuchillos y otros elementos que puedan causar accidentes, es considerado un ambiente complicado para que una persona con discapacidad trabaje.

“Nunca hasta el momento hemos revisado el tema. Lo que pasa es que aquí se trabaja, bueno en la oficina somos muy poquitas personas, tres o cuatro personas. Y nuestro rubro, nuestra actividad es manejar los casinos para otras empre-

sas. Yo creo que la cocina dificulta mucho tener personas discapacitadas, por el ritmo de trabajo, por los riesgos que se pueden correr, por lo mismo del espacio físico. Yo creo que sería un poco complicado poder incursionar con personas con algún tipo de discapacidad. Están manipulando todo el tiempo alimentos, se están cortando, es muy complicado poder hacerlo. Y el mismo ritmo de la actividad lo haría muy complejo”.

Asimismo, se considera que contratar a una persona con discapacidad podría traer diversos beneficios. Uno de ellos es el aporte que esto puede brindar a la responsabilidad social y a la imagen de la empresa. De igual manera, la entrevistada reconoce un beneficio existente en Colombia, en donde se entregan beneficios tributarios a las empresas que tiene contratadas a personas con discapacidad.

“Yo creo que sería un aporte para la responsabilidad social de la compañía. Pues no se acá, pero en Colombia cuando uno contrata personas con discapacidad uno tiene una disminución en su pago de impuesto y uno tiene algunos de esos beneficios de ese tipo. Es el incentivo por parte del estado para contratar personas con discapacidad.”

También, otro de los beneficios a los que se refirió la entrevistada tiene que ver con la posibilidad de ser un ente que promueva la no discriminación a las personas con discapacidad. De esta manera, el beneficio es que la organización se puede transformar en un ejemplo a seguir tanto por otras empresas como por la sociedad.

“Se pueden ganar muchas cosas, más que de imagen también es promover un poco, ahora que están hablando acá de la ley de discriminación, es incentivar ese tipo de cosas. Es lograr que toda esa campaña que están haciendo contra la discriminación se empiece dentro de las empresas. Yo creo que uno puede aprender mucho de una persona discapacitada, de su historia de vida, de su aprendizaje”.

Por otro lado, los beneficios internos para la empresa tienen que ver con el impacto que causa en las personas trabajar con una persona con discapacidad. Esto provoca un cambio de cultura dentro de la organización, lo cual es también considerado una barrera. Dado esto, al contratar a una persona con discapacidad se estaría contribuyendo a romper esta barrera.

“Yo creo que hace un cambio de cultura total. Porque la gente no sabe, uno no sabe cómo actuar. Falta el cambio de cultura. Yo creo que es importante empezar a manejarlo de una manera de campaña, empezar a incentivar a las empresas de que lo empiecen a hacer”.

A pesar de no tener a personas con discapacidad contratadas en la empresa, las considera sumamente productivas y comprometidas con la empresa a la que forman parte.

“Son personas supremamente útiles, efectivas, capaces, que se ponen la camiseta, que son supremamente productivas”.

En cuanto a los beneficios que obtiene una persona con discapacidad al ser contratada, tiene que ver por un lado con el aporte económico que hace a la familia. Y por otro lado, el mayor impacto que tiene en la persona con discapacidad tiene que ver en la forma en la que éste se percibe a sí mismo. El generar nuevos vínculos y sentirse útil para trabajar, provoca que la persona con discapacidad se sienta normal.

“La persona se empieza a sentir útil, empieza a generar aporte económico en su familia y para ellas mismas. Yo creo que generar otro tipo de relaciones, otro tipo de vínculos, es sumamente enriquecedor. Y empieza a sentirse como una persona totalmente normal. Empezar a sentirse igual al resto”.

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad

Las propuestas para que exista mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad van por dos lados. Por una parte, el rol del estado en crear campañas para incentivar la contratación de personas con discapacidad es fundamental. El principal incentivo que se propone es el de beneficios tributarios.

“Yo creo que el estado debería empezar a generar una campaña importante. A mí me parece que funciona de alguna manera lo que se hace en Colombia, incentivar a las empresas a contratar personas con discapacidad para reducir impuestos. Pero también es importante empezar a trabajar una campaña que nos ayude a generar un cambio de actitud, un cambio de conciencia, con respecto a empezar a incorporar a las personas discapacitadas”.

Segundo, es el rol que debe tener la educación en este tema, en donde la enseñanza esté enfocada en la aceptación de lo que es diferente, de esta manera no debería existir el temor de cómo tratar a una persona con discapacidad. Por lo general, el tema de la discapacidad se ve lejano y desconocido, por lo cual no interesa.

“Yo creo que también nos hace falta un poco más de educación con respecto a las personas, que no sabemos cómo actuar al frente de una persona discapacitada. Porque yo creo que no nos interesamos mucho, no te afecta, a no ser que en tu familia haya alguien discapacitado y te toque directamente, el tema es demasiado ajeno”.

ENTREVISTADO 2

1. Barreras de entrada

El principal obstáculo de la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral tiene que ver con el miedo o el desconocimiento del cómo incluir a una persona con discapacidad a un equipo de trabajo. En otras palabras hay desconocimiento en el “modo de hacer” un programa inclusivo.

“Principalmente es por el tema de miedo, las organizaciones tienen medio de incorporar a las personas con discapacidad, ya que por un lado, no se conocen resultados de estos programas y por el otro es que los sacan de los estándares programados por la compañía para contratar a una persona...entonces lo primero que se preguntan es: cómo lo hago con los accesos, cómo me comunico, en qué va a trabajar, cómo lo vamos a ayudar, etc. Entonces al final tienen un conjunto de problemas que no saben cómo solucionarlos, y además tampoco existen las instituciones que me puedan ayudar a solucionarlos. Entonces como que no tenemos o no estamos preparados como sociedad para crear programas inclusivos, en conclusión para la empresa es mucho más fácil decir no gracias”.

Por lo cual, el conocimiento del “modo de hacer” es importantísimo para generar un programa inclusivo a futuro:

“En otras palabras, no queremos comprometernos a algo, y después no saber hacerlo, no saber dónde colocarlo, no tener las condiciones de la infraestructura, no generar una red de protección, etc... en general lo que se ha hecho en Chile es al revés, o no se han hecho bien, entonces nosotros pensamos que tenemos que prepararnos primero como organización. Desde este punto de vista nos interesa hacer un programa inclusivo”.

Entendido así, el aprendizaje desde las experiencias con programas inclusivos de otras empresas es fundamental para iniciar un buen programa inclusivo.

“Entonces insisto, es súper fácil decir que vamos a incorporar gente con discapacidad y después no tienes donde colocarlo, no son buenas condiciones, y termina siendo una muy mala experiencia para todo el mundo, tanto para la organización como para estas personas y lo que menos se hace al final es ayudar, y eso es poco responsable. Por eso es fundamental conocer otras experiencias primero.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

Las expectativas que se tienen con la creación de un programa inclusivo en Corona tiene que ver con generar una menor rotación trabajadores, mayor grado de adhesión, de compromiso, de permanencia, mientras los trabajadores más conocen estos programas y más participan de ellas, implica: más adhesión, más permanencia, menor rotación, menor fuga de profesionales.

“Expectativas que tenemos con este programa y específicamente en el centro de distribución, tiene que ver con que en el centro de distribución tenemos una rotación muy alta, muchos jóvenes, no quiero alinear nivel de responsabilidad con ser joven, pero si tengo muchos jóvenes que están rotando muy rápido, entonces estamos viendo cómo bajamos la rotación y a buscar el compromiso. Entonces uno se pregunta dónde busco el compromiso, y por lo que hemos investigado, las personas con discapacidad demuestran mucho compromiso, nunca fallan, siempre están presentes, muy buena disposición, en la medida que tú hagas bien las cosas. Entonces lo que yo espero es que en mediano plazo se genere un ambiente de trabajo donde el resto de las personas que tienen un nivel de compromiso bajo, puedan ver a estas personas que efectivamente tienen un montón de dificultades, tienen una disponibilidad súper alta con respecto al trabajo, y eso en general sube el clima, sube el clima total del lugar de trabajo”.

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad (desafíos)

Bonificaciones tributarias para incentivar la contratación de estas personas.

ENTREVISTADO 3

1.- Barreras de entrada

PROBLEMAS DE INFRAESTRUCTURA PARA ACOGER PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El entrevistado considera que el principal obstáculo para iniciar un programa o plan de inserción laboral de personas con discapacidad, tiene que ver con que las empresas no están preparadas, en términos de infraestructura para acoger a una persona con discapacidad.

“La verdad nosotros nos hemos planteado crear un programa de inclusión, pero lo que hemos hecho es ayudar en temas de capacitación, no contratando personas, pero lo hemos pensado, pero creemos que tenemos que averiguar más, ya que dependiendo de la discapacidad tendríamos que tener una infraestructura para cumplir con esto, en el fondo para atenderlo, eso ha sido nuestro pero. Pero en general nos ha faltado la decisión. En algún momento podemos llegar a este tipo de programas”.

“Para mí el principal obstáculo es el tema de la infraestructura, independiente de las capacidades de estas personas, que no las pongo en duda, pero es como pensar en toda una modificación y modernización de la empresa, porque una persona en silla de ruedas, tengo que tener un baño especial, acceso al casino, la cafetera a la altura, todo eso...yo creo que ahí es el mayor problemas, todo esto, implica hacer todos estos cambios o costos para traer a una persona, y eso que estoy pensando sólo en un tipo de discapacidad. Porque si pensara en una persona ciega, también tendría que hacer otros cambios, para mí ese es el gran obstáculo, que las empresas tienen que invertir hartas lucas para estos programas...”.

Para el entrevistado, culturalmente Chile no está preparado para este tipo de programas, lo que se refleja en la falta de infraestructura que facilite el acceso al mundo laboral de personas con discapacidad, por lo cual, el gran desafío está en hacer una ciudad o sociedad más amigable con estas personas.

“...y más encima no tenemos una cultura con respecto a este tema, porque al final nunca se piensa en hacer las estructuraciones pensando en estas personas. Creo que el tema de capacidad no es el problema, si todavía ni siquiera respetamos los lugares reservados para discapacitados, entonces el tema principal en el respeto por estas personas y eso implica trabajo en educación y en infraestructura”.

Junto con lo anterior, el entrevistado manifiesta que existe una falta de capacitación en las empresas para emplear a estas personas. Menciona que el trabajo para incluir a una persona con discapacidad en una empresa es un proceso largo y lento, donde tiene que haber una capacitación de las personas que se van a insertar y del equipo que las van a recibir. Por lo anterior, se identifica la falta de capacitación en diferentes ámbitos de la sociedad, por un lado no existen los colegios o espacios adecuados para preparar a las personas con discapacidad, por otro lado, tampoco existen las instituciones que se hagan cargo de realizar este proceso, y por parte de las empresas, no hay un conocimiento de cómo hacer bien este proceso.

“Mira para mí la aceptación de estas personas no lo veo como problema, existe una disposición a aceptar estas personas, pero el real problema está en que existe una desinformación de cómo hacer un programa de inclusión en todos los actores que debiesen actuar en estos procesos, no estamos capacitados como país para desarrollar estos programas, y me refiero a todo ámbito. Si no tenemos nada, ni las instituciones para capacitar, ni la infraestructura, ni las experiencias exitosas”.

En general, el entrevistado manifiesta que para que exista una integración, en todos los ámbitos de la sociedad es necesario generar y difundir más información sobre las personas con discapacidad, considerando sus propias capacidades, demandas, necesidades y expectativas.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que pudiera entregar un programa de integración laboral de personas con discapacidad el entrevistado menciona:

- **A NIVEL COLECTIVO:** Compromiso

“Yo creo que a nivel colectivo este tipo de programas puede cambiar la imagen de la empresa para nuestros trabajadores, ya que ellos ven que nosotros como empresa estamos comprometidos con algo bueno, que hacemos un esfuerzo en todo ámbito: económico, de clima, organizacional, cambia la imagen de la empresa; eso puede ser un beneficio para nosotros... aparte de darle una oportunidad a estas personas, que para mí tienen todas las capacidades para integrarse, pero cuesta mucho por el tema de la infraestructura. Yo creo que como equipo nos adaptaríamos súper bien a un programa de este tipo, pero culturalmente no estamos preparados”.

- **A NIVEL INDIVIDUAL:** Integración a la sociedad

“A nivel individual ayudaríamos a estas personas a integrarse al resto del mundo, yo veo a estas personas como en un mundo aparte, y con estos programas creo que se sentirían como parte de todos, podrían conocer más gente, sentirse más de este mundo, ser una persona más, no sentirse una persona diferente o especial. Eso sería lo principal, la integración al mundo”.

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

- **A NIVEL DE GOBIERNO:** Beneficios de acceso

“...pensando que el mayor problema es el tema de infraestructura, ahí puede ir la ayuda, más accesibilidad para estas personas, en términos de infraestructura. El gobierno debe preocuparse por mejorar los accesos a la ciudad para estas personas”.

- **A NIVEL FAMILIAR:** Motivación para la integración

En la integración de una persona con discapacidad al mundo laboral, los padres/madres son fundamentales para la motivación de sus hijos para realizar una actividad laboral, así como también que les transmitan el valor que tiene el trabajo.

“Apoyo, involucrarse en todo este tema de integración, ellos son fundamentales para poder hacerlos sentir más parte de nosotros, que sepan el valor del trabajo. Que se sientan una persona más del mundo, que puede aportar en cualquier trabajo”.

- **A NIVEL EMPRESA:** Visibilizar y crear conciencia del éxito de estos programas

“Se podría ser crear más conciencia de lo que se puede hacer, si en el fondo, esto es cultural, que se empieza a pensar en estos planes de integración, que cuando se compre una oficina, se piense en poder contratar a estas personas. Ser más responsables en nuestra labor. Que este tipo de programas sea un plus”.

“Pero lo principal es crear conciencia, porque lo fundamental para que esto funcione, es un cambio cultural, hay que conocer para poder hacer algo, no podemos seguir esperando que pasen las cosas”.

ENTREVISTADO 4

1. Barreras de entrada

Durante la entrevista a la empresa ALUSA, se identificó como una de las barreras la infraestructura. La necesidad de acondicionar el espacio de trabajo para que una persona con discapacidad pueda trabajar es una barrera para las empresas a la hora de contratar a una persona con discapacidad. Para el caso de ellos, al tener procesos industriales que requieren movilidad y el uso de fuerza se les hace más complejo. Otro problema que tienen en esta empresa es su ubicación. La accesibilidad para llegar a las oficinas es muy limitada, lo que complejiza aún más la posibilidad de contratar a personas con discapacidad.

“Es importante el tema de la infraestructura, estar preparados para tener servicios para ellos. Baños, camarines. Hay ciertas máquinas, es que nuestro proceso es industrial, entonces hay cosas que no, por ejemplo en silla de ruedas sería muy complejo que pudieran funcionar. Por eso es que hay tipos de trabajos que se prestan en donde el ambiente físico es más amistoso para ese tipo de limitaciones. (...) Nuestro proceso es complejo para contratar a personas con discapacidad, con máquinas, que tienen tintas, solventes, gran parte de las tareas que son de fuerza. Claro, es más fácil hacerlo en la parte administrativa, por ejemplo en recepción, secretariado, tema contable. Pero tenemos que habilitar baños, ese tipo de cosas, y la verdad es que no lo hemos hecho. Además que hay otra condicionante, nosotros estamos relativamente lejos, para llegar acá es complicado”.

Asimismo, otra de las barreras que se nombran, es la falta de información y el desconocimiento sobre las discapacidades. Esto es lo que genera prejuicios y temores en las empresas y las personas a la hora de contratar a una persona con discapacidad.

“También creo que hay un poco de desconocimiento, que genera ciertas aprensiones o temores, que pueden no tengan mucho fundamento”.

Estos miedos y prejuicios se generan por el desconocimiento, en donde la solución para esto es muy simple. Con el hecho de integrarlos en el colegio y poder demostrar que una persona con discapacidad es capaz de realizar las mismas funciones que una persona sin discapacidad, estos miedos y prejuicios nunca se crean en la conciencia social.

“Uno mismo o las empresas tienen ciertos miedos de que va a ser muy compleja la operación, cuando la verdad que cuando uno lo ve de chico en el colegio, que hace lo mismo que uno, claramente la situación es mucho más natural. Yo te diría que todavía tenemos exclusión en el tema escolar y eso se va transmitiendo hacia arriba”.

De igual manera, está la posibilidad de que existan ciertas inquietudes en el equipo de trabajo al integrarse una persona con discapacidad a la organización. Sin embargo, se cree que este problema no tiene ningún fundamento real.

“Yo creo que al principio se generan inquietudes de que si va a ser capaz de estar a la altura de un equipo. Pero yo creo que honestamente una limitante física no merma en nada el espíritu, las ganas de hacer las cosas, la preocupación. Pero claramente, al principio lo ven con cierta reticencia y que probablemente pueda el trabajo de estas personas afectar al resto en términos negativos, pero yo creo la verdad que no tiene ningún fundamento.”

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

Uno de los beneficios que se nombran al contratar a una persona con discapacidad, es que el sentido de compromiso y responsabilidad es mucho mayor que la del promedio de las personas.

“Por lo que yo conozco, el grado de responsabilidad y de compromiso con el trabajo es bastante superior al promedio”.

Asimismo, se genera un efecto positivo en el equipo de trabajo, en donde se aprende a valorar más el hecho de tener trabajo y los beneficios que esto implica. Las cosas que antes se daban por sentado, dejan de ser tan normales.

“Lo otro que yo he escuchado de distintas experiencias, es que genera un efecto positivo en el resto de la gente. Ayudan al resto de la gente a tomarle el peso al trabajo y valorarlo de una forma distinta a que cuando no hay una persona con discapacidad trabajando”.

En este mismo sentido, las personas con discapacidad aportan a la motivación del equipo de trabajo, al entregarle un nue-

vo valor al trabajo. Esto debido a que las personas con discapacidad tienen un mayor sentido de agradecimiento al obtener un trabajo.

“Yo creo que es un buen factor en términos de motivación y en términos de que la gente aprecie el tener trabajo. Porque cuando uno está metido en el sistema y trabaja todos los días, da muchas cosas por supuesto. Y la verdad es que hay beneficios que da la compañía, entonces yo creo que esta gente es mucho más agradecida de tener la oportunidad y la aprovecha de mejor forma que gente que lo da por descontado”.

Por otra parte, el beneficio principal para la persona con discapacidad al ser contratado tiene que ver con la posibilidad de integración a la sociedad y la sensación de sentirse útil, de estar aportando algo. Asimismo, tiene que ver con el sentido de superación personal que estas personas puedan tener, en donde tienen algo que aportar a la sociedad.

“Sin duda que le ayuda mucho en la parte de integración. También sentirse útil, yo creo que ese debe ser un tema súper potente para la gente que tiene una discapacidad. Demostrarse a sí mismo que pueden rendir igual que otro, a lo mejor algo menos, pero que sí son gente que pueden aportar, que son productivas, que tienen algo que ofrecer al resto”.

3.- Propuestas para contratar a personas con discapacidad

En cuanto a las propuestas para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la primera se relaciona con lo que el estado puede aportar a este tema. Esto va dirigido principalmente a la flexibilización de la jornada laboral en cuanto a las personas con discapacidad. Esto principalmente pensando en que las funciones que se les pueden entregar a personas con discapacidad pueden no ser suficientes para completar una jornada laboral completa. De esta manera, sería mucho más fácil para las empresas contratar a estas personas, siendo que no están presionadas para que se cumplan todas las horas de trabajo a la semana.

“Yo creo que un tema que podría ayudar muchísimo es flexibilizar la jornada o tener trabajos parciales. Porque cuando tu contratas a un trabajador con ciertas características especiales, como la discapacidad, la ley te obliga a tener las mismas 45 horas, los mismos requisitos de prestaciones. En cambio si pudiera haber una jornada flexible, o por hora, le haríamos mucho más fácil a esa gente, porque dado que sus tiempos de traslado son distintos y sus aprendizajes también son distintos, a lo mejor uno podría enseñar ciertas tareas, que no son para hacer una jornada completa, pero sí una jornada parcial y pudiera dar muchas más posibilidades de que se vayan insertando poco a poco. Porque claro, si yo tengo a alguien con discapacidad pero que ya está entrenado, lo podré poner en una jornada normal con todos los beneficios y todas las obligaciones. Pero teniendo estas posibilidades de parcializar jornadas, generar algunas tareas especiales para ellos, sería muchísimo más fácil.”

Por otro lado, el tema educativo es clave para aportar a la inclusión, no solamente laboral, sino que también social. Se cree que el tema está tan dejado de lado que, por lo general, uno no recuerda a las personas con discapacidad más allá de la Tele-tón. De esta manera, no se reconoce a la discapacidad y la diferencia en la vida cotidiana de las personas. Este es un cambio que tiene que venir de raíz, desde la educación.

“Claramente hay un tema educativo que hay que fomentar mucho más. Uno normalmente se acuerda de esto para la Tele-tón. Pero sí debería haber un tema de que a nivel escolar uno viniera con este tema de reconocer la diversidad, de aceptarla, porque hay gente que le tiene un poco de rechazo a las cosas distintas y claramente requiere educación”.

Por último, el aporte que pueden hacer las empresas para comenzar, se propone la posibilidad de generar empleos de forma asociada. De esta manera, una persona con discapacidad puede completar una jornada laboral, realizando la misma función, o funciones similares, pero para distintas empresas.

“Puede ser que grupos de empresas se asocien para generar ofertas de trabajo atractivos. Por ejemplo, acá nosotros estamos en la zona norte, a lo mejor podrían haber ciertos servicios compartidos, que pudiera ser por ejemplo un call center que atiende a varias empresas que sea orientado solamente a este tipo de gente. O si yo tengo algunas tareas que pueda asumir alguien con discapacidad y la junto con otro poquito más allá de otra empresa, podríamos hacer un pool de necesidades. Pero yo creo que eso claramente requiere que sea muy flexible. Sobre todo que sea en términos graduales, ensayo y error. Porque si me obligan a partir al 100%, no vamos a partir nunca”.

ENTREVISTADO 5

RAZONES PARA NO TENER UN PROGRAMA INCLUSIVO

En Chile “no existe una visión para integrar a personas con discapacidad”

La principal razón para que ODÍS Chile no tenga un programa inclusivo tiene que ver con que en Chile no existe una visión de integración de personas con discapacidad, es muy difícil que a nivel empresarial se creen estos programas.

“Mira, yo estuve en Brasil cuatro años y allá el gobierno ha sacado leyes que obliga a las empresas a contratar personas con discapacidad, por lo tanto, donde no existe una legislación o algo así es muy difícil empezar con estos programas, y esto es porque no hay una concientización general, entonces ellos para crear conciencia optaron por crear este tipo de leyes. Para mí, en general, no hay conciencia en este tema, y tampoco hay una visión, como sí la tiene Brasil”.

1. Barreras de entrada

DESCONOCIMIENTO

El entrevistado considera que el principal obstáculo para iniciar un programa o plan de inserción laboral de personas con discapacidad, tiene que ver con que existe un gran desconocimiento del tema.

“La verdad yo acá en Chile nunca he escuchado alguna campaña que cree conciencia en este tema, entonces hay una falta de conocimiento sobre este tema, falta asesorías...”

Falta de políticas que le den facilidades a las empresas para contratar a personas con discapacidad

Otra de las barreras descritas por el entrevistado, tiene que ver con la falta de políticas públicas que incentiven la contratación de personas con discapacidad:

“...hoy día si yo contrato a una persona con discapacidad no tengo ningún beneficio estatal. En Brasil las empresas están obligadas a contratar, pero tienen un retorno positivo...lo principal para mí son los incentivos de gobierno, porque si no es un costo, osea no puede ser solo un tema de responsabilidad social”.

Para Claudio, culturalmente Chile no está preparado para este tipo de programas, lo que se refleja en la falta de incentivos para iniciar un programa inclusivo, ya que está la visión de que la contratación de personas con discapacidad es un costo para la empresa, por lo cual, el incentivo de parte del gobierno es fundamental para iniciar un programa inclusivo. Toda empresa necesita de incentivos para crear estos tipos de programas.

PROBLEMAS DE INFRAESTRUCTURA

Junto con lo anterior, el entrevistado manifiesta que otra de las grandes barreras para la contratación de personas con discapacidad es la gran inversión que se tiene que hacer en infraestructura para contratar a personas con discapacidad. Es aquí donde pueden dirigirse parte de los incentivos que puede crear el Estado.

“Mira, es triste o duro, pero cuando uno contrata a una persona con discapacidad tiene que hacer una inversión en infraestructura, entonces es un tema que se tiene que hablar en todo nivel, porque esto es un costo y aquí el Estado no ha creado ningún beneficio”.

En general, se manifiesta que sí se puede hacer algo en este tema, pero al mismo tiempo este tipo de programa es visto como un costo, por lo cual, son fundamentales los beneficios económicos que pueda dar el Estado.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que pudiera entregar un programa de integración laboral de personas con discapacidad, el entrevistado menciona:

- **A NIVEL COLECTIVO:** Valores

“Mira la verdad no sé, pero sí la persona que viene es una persona que le aporta a la empresa, en cultura, en clima, en valo-

res, eso ayuda...”.

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad

- **A NIVEL DE GOBIERNO:** Programa de incentivo para las empresas

“...el Estado debe generar un programa de incentivo para empresas, es decir, si a mí me dicen: Claudio, si tu empresa tiene una persona discapacitada, el estado te va a pagar el sueldo, o vas a tener beneficios tributarios o si tienes de dos a cinco tienes tanto...entonces yo puedo decir *acá hay algo y puedo ver si creo algo*. Sí, el Estado tiene que ponerse las pilas. El Estado tiene la responsabilidad de generar instancias, franquicias, tributarias, de infraestructura, etc.”

ENTREVISTADO 6

1. Barreras de entrada

ADECUAR LA INFRAESTRUCTURA

Una de las barreras mencionadas por el entrevistado tiene que ver con la inversión que se tiene que hacer a nivel de infraestructura del lugar de trabajo donde se va a insertar la persona, en otras palabras, existe un juego de costo-beneficio.

“Para la contratación de una persona con discapacidad se tiene que hacer una inversión en infraestructura, se tiene que preparar el lugar para que esta persona pueda trabajar en aptas condiciones, y eso, especialmente en el sector privado, se ve como un costo”.

DISCRIMINACIÓN

Existe una discriminación que se funda en prejuicios sobre las personas con discapacidad, y que tiene que ver con las capacidades que tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre estas personas.

“...por lo general, se tiende a sobreproteger mucho a estas personas, actuamos de una forma paternalista, lo que al final termina derivando en una discriminación inconsciente, y no se logra adaptar nunca al equipo de trabajo...en el fondo, no estamos preparados culturalmente para integrar a una persona con discapacidad”.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que pudiera entregar un programa de integración laboral de personas con discapacidad, el entrevistado menciona:

- **A NIVEL COLECTIVO:** Solidaridad

“...permiten desarrollar una solidaridad especial en los equipos de trabajo, y un equipo más solidario es un equipo más apto para el trabajo, tiende a mejorar, a nivel organizacional, el equipo”.

Una mayor solidaridad implica beneficios concretos a nivel organizacional de las empresas o instituciones, y que repercuten a: nivel de compromiso, nivel de organización, nivel de competitividad, etc.

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

VISIBILIZACIÓN DE LA TEMÁTICA

“hay que tener en cuenta que una persona con discapacidad puede hacer fácilmente el trabajo de una persona sin discapacidad, por lo cual, hay que crear conciencia de que estas personas, dependiendo de sus capacidades, pueden perfectamente integrarse al mundo laboral, por lo cual, es fundamental visibilizar este tema”.

ENTREVISTADO 7

1. Barreras de entrada

Se desprende del discurso del entrevistado que los principales obstáculos para entrar al mercado laboral de las personas con algún tipo de discapacidad tienen que ver con:

Bajo nivel de formación: uno de los problemas asociados a las personas con discapacidad es su bajo nivel de formación.

“Me imagino que ya se habrán dado cuenta que las oportunidades que existen en Chile para que estas personas se puedan capacitar en algo son casi nulas, por lo cual nos encontramos que la gran mayoría de las personas con algún tipo de discapacidad tienen un muy bajo nivel de formación. Entonces a la larga es la propia empresa la que tiene que asumir esa formación, lo que termina transformándose en un obstáculo para la empresa”.

Familia del discapacitado se transforma en un ente inhibitor: En general la atención de las personas con alguna discapacidad recae claramente sobre las familias. Y la familia para cualquier ser humano es una agente de socialización básica y en el caso de las personas con discapacidad la familia puede convertirse, en muchas ocasiones, en inhibitora de estímulos ya que por ser discapacitados se disminuyen las expectativas que todo padre proyecta sobre su hijo o cercano, cuenta con una limitada red de relaciones, se baja el nivel de exigencia en el proceso educativo.

“...para lograr la inserción laboral de una persona es fundamental el rol que juega la familia, esto te lo digo porque la familia es el primer agente que estimula las habilidades blandas de una persona, es un agente de socialización básica, algo fundamental para la inserción de cualquier persona en realidad, no sólo de personas con algún tipo de discapacidad. Entonces la familia se transforma en un ente fundamental para la inserción de estas personas, y no sólo la inserción sino también en la adaptación de estas personas a los equipos de trabajo que ingresan, son su fundamental apoyo y no que se transforme en un problema de esta persona, donde lo único que se hace es sobreprotegerlo y no dejarlo desarrollarse”.

Al respecto, podemos afirmar que sin quererlo, por ese afán de protección, la familia se convierte en parte del problema, en vez de ayudar a su solución: contribuir a generar estímulos, a elevar el nivel de exigencia, en pro de crear el cultivo necesario para promover el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad.

Desinformación y desconocimiento social: específicamente dentro del ámbito empresarial, de las personas con discapacidad y sobre sus capacidades. Esto hace tener una muy baja cifra de personas insertas en el mundo laboral. Y se genera una estigmatización negativa de las personas con discapacidad, que dificulta a las personas con discapacidad insertarse en el mundo laboral.

“...mira, existe como una auto percepción negativa dentro de todos los empresarios para contratar a personas con discapacidad, ya que existen un montón de mitos sobre éstos, como por ejemplo, que son pocos productivos, que se tiene que invertir mucho dinero en infraestructura, que son muy propensos a tener accidentes...en otras palabras son mirados como los pobrecitos, una cierta mirada paternalista, que al final los termina perjudicando a ellos, entonces existe mucha desinformación, hay que difundir el real aporte que pueden ser ellos para una empresa, te puedo asegurar que no hay ninguna empresa que haya tenido una mala experiencia con estos programas inclusivos, sino que al contrario”.

Por lo anterior, la sensibilización del mundo empresarial sobre los beneficios de los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para poder generar una mayor contratación de personas con discapacidad. Por consiguiente, es fundamental mejorar la comprensión pública de la discapacidad, oponerse a las percepciones negativas y representar la discapacidad en su justa medida. Recopilar información sobre el conocimiento, creencias y actitudes acerca de la discapacidad puede ayudar a identificar deficiencias en la comprensión pública que puede superarse mediante educación e información pública.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los aportes que puede significar un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en una organización se declara lo siguiente:

Beneficios Colectivos: Aprender a vivir con las diferencias.

Se desprende del discurso del entrevistado que el principal beneficio colectivo, gracias a la contratación de personas con discapacidad, tienen que ver con que los equipos de trabajo aprenden a vivir con la diversidad, esto conlleva a entender que la sociedad está constituida por seres humanos que difieren en muchos aspectos personales y culturales, por lo tanto se reconoce que todas las personas equitativamente valen.

“Somos mejores personas, porque aprendimos a convivir con la diversidad, somos más respetuosos y tolerantes en todo sentido, y obviamente eso mejora el ambiente de una empresa”.

Entender las diferencias es aceptar la diversidad, lo que facilita comprender que existe un grupo de personas, que por diferentes razones o causas presentan características funcionales distintas y que, tradicionalmente, han sido vistas más por su deficiencia que limita su capacidad de participar de la vida como cualquier persona.

Beneficios Individuales de personas con discapacidad: Integración Social

El principal beneficio para las personas con discapacidad al ingresar a un programa de inclusión laboral, tiene que ver con que el ingreso de una persona con algún tipo de discapacidad se ve como un factor de integración social. La participación en el mercado laboral es una de las mejores vías para conseguir una efectiva inserción social y para prevenir la exclusión social, reduciendo su aislamiento y dependencia.

“...el mayor beneficio individual con la inserción de estas personas tiene que ver con que se integran a la sociedad como cualquier persona, se provoca una inserción social, se siente más gente. Imagínate que yo tengo un empleado con discapacidad que después de 12 años trabajando conmigo, se pudo comprar una casa, eso te demuestra que hay inserción social”.

Sin embargo, el acceso al empleo, es una de las medidas fundamentales y necesarias para la superación de situaciones de discriminación, no es la única que se debería abordar.

3. Propuestas para contratar a personas con discapacidad

Invertir en programas y servicios de capacitación específicos para las personas con discapacidad: Es necesario disponer de una mayor oferta de programas de capacitación específicos que puedan satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y hacer posibles que las personas con discapacidad vivan autónomamente y participen en la vida económica, social y cultural de su comunidad. La formación profesional y técnica puede brindar oportunidades en el mercado laboral.

“Es fundamental crear una mayor oferta de programas de capacitación para personas con discapacidad, si queremos insertar a estas personas en el mundo laboral, tenemos que empezar por capacitarlos”.

Lo anterior, tiene que ver también con mejorar la capacidad de recursos humanos, a través de una educación y contratación eficaces.

Fomentar la sensibilización pública y la comprensión de la discapacidad: Es fundamental mejorar la comprensión pública de la discapacidad, oponerse a las percepciones negativas y representar la discapacidad en su justa medida.

“El gobierno debería crear campañas de marketing social que ayuden a cambiar las actitudes frente a las cuestiones estigmatizadas contra las discapacidades”.

Transcripción focus representantes organizaciones de personas con discapacidad

C. Yo soy de OPADI, de Maipú. Organización de padres y amigos de discapacitados intelectuales. La mayoría son down, pero adultos. Nosotros tenemos un taller protegido, hace 21 años que funcionamos. Y nos financiamos con lo que nos da la municipalidad y lo que uno vende. Porque nosotros hacemos bolsas para basuras, y fundas para camiones, vamos innovando, y tenemos clientes, y además cada socio paga una cuota por tener a su hijo ahí. Nosotros trabajamos desde las 10 de la mañana hasta las 5.30 de la tarde, de lunes a viernes.

Pero ¿son PYME o?

C. No, hay mamás que tienen sus propios clientes, y van entregando las bolsas, pero no nos hemos querido meter al mercado público porque a lo mejor no vamos a ser capaces de dar a basto.

¿Pero cuál es la capacidad que tienen ustedes para responder a un pedido?

C. Mira, si te piden mil, en 15 días lo entregamos trabajando a full con los chiquillos y las mamás.

A. Mi nombre es Carlos Acevedo, yo pertenezco a una ONG, la ORT Chile, actualmente en Las Condes. Ellos tienen la política de incorporar dentro de sus actividades de trabajo, a personas con discapacidad. De hecho yo soy una de esas personas que fue integrada y realizó clases para la corporación. Y hay también una persona con discapacidad física, actualmente hay un chico con un tema intelectual y anteriormente hubo también otra persona ciega en la central telefónica, pero ya no está. Pero la experiencia pasa porque han sido de mente bastante abierta en el sentido de aceptar a las personas con discapacidad y trabajar con ellas a la par y sin ningún problema, por ahí pasa la experiencia de ORT Chile en este caso.

B. Y se aleja de la realidad nuestra.

A. Claro, sí, eso estaba pensando, la organización integra personas a trabajar.

B. Probablemente esa iniciativa fue de alguien que tenía un cercano

D. Mi nombre es Purísima, soy la coordinadora de área de la organización ANADIME, así se llama, organización nacional de discapacitados intelectuales, esperamos cambiar pronto ese nombre, no nos gusta mucho. Tenemos bastante contacto con el Cottolengo, a través de una agrupación, bueno nosotros tenemos tres centros, uno es la escuela Nuevo Mundo que tiene bastantes años ya, tiene 150 alumnos con discapacidad intelectual

C. ¿Esa dónde está?

D. En Ricardo Lyon, en Ñuñoa

C. Sí la he escuchado nombrar

D. Sí, es conocida. Es grande. Ahí atendemos a chicos con discapacidad intelectual, la mayoría son síndrome de down, tenemos desde estimulación temprana, hasta los 24, 26 años más o menos, y posteriormente van a seguir protegidos, tenemos también en Ñuñoa, tenemos alrededor de 45 adultos jóvenes y trabajamos también producción, trabajamos papel maché y repostería, y también se vende un poco ahí a los alrededores, nos pasa que no queremos abrirnos mucho porque nos da temor no poder cubrir la demanda. Y aparte de eso, tenemos un centro educativo que se abrió hace 2 años a través de Junji, que le estaba contando que es un centro exclusivo, pero a raíz de las políticas públicas y de un tema de recursos vamos a tener que entregar este centro educativo, porque nuestro proyecto es bastante más ambicioso, y la verdad es que no están los recursos, hay políticas públicas súper severas, ellos no se hacen cargo de las vinculaciones personales entonces nosotros sentíamos que estábamos acarreado ahí una bolsa tremenda porque el día que tuviéramos que cerrar para despedir gente no íbamos a tener los recursos para poder hacerlo. Y además

el próximo año viene un tema de cambio que va a haber menos personal en los jardines Junji entonces en esas condiciones trabajar con niños incluidos es imposible. Entonces lo vamos a entregar ahora para que a partir de enero del próximo año lo tome otra entidad que lo pueda administrar.

C. *¿Y cuánto tiempo tuvieron ese centro?*

D. *Dos años, es precioso, trabajamos a través del arte, en que los chicos trabajen a través del arte*

C. *O sea es un sueño que se truncó. ¿No pueden patelear?*

D. *Mira hemos pateleado, hemos tratado a través de la Junji, de la municipalidad de peñalolén que es donde está inserto, además que es un ente súper activo ahí porque como te decía tiene también niños regulares y niños con discapacidad entonces es un lugar donde los padres son acogidos.*

C. *¿De cuánta matrícula?*

D. *160 alumnos.*

C. *¿Y cuántos integrados, incluidos?*

D. *Incluidos son 4 por sala, 16 alumnos. Entonces la verdad es que es una pena pero no podemos más, los recursos no nos dan.*

E. Soy Eduardo Santander, director ejecutivo del pequeño Cottolengo, Cottolengo de Cerrillos. Trabajamos con una población de 330 personas aproximadamente, de los cuales 45 son adultos mayores, su razón de ingreso es ser adulto mayor, y el resto son todas personas con discapacidad intelectual. Atendemos en general, nuestro foco de trabajo son personas con discapacidad intelectual severa o profunda pero también tenemos (no entiendo). Las patologías de base son también muy diversas. Hay asociado también, la mayor parte de los casos daño neurológico y discapacidades físicas. Trabajamos con terapeutas, kinesiólogos, médicos, psiquiatras, neurólogos, terapeuta ocupacional y fonoaudiólogo. Ese es el equipo de trabajo la verdad es que estamos bastante restringidos, estamos en déficit para poder atender a todas las personas con las que trabajamos. Estamos estructurados en un área de salud que atiende las necesidades básicas de salud, estamos recién empezando a plantear puentes con la red de salud, todas las prestaciones de salud que se dan en Cottolengo hasta hace poco tiempo atrás eran de costo de Cottolengo. Si bien los usuarios eran todos usuarios de Fonasa. Eso ha ido cambiando en el último tiempo, estamos firmando un convenio con el servicio de salud para poder dar prestaciones de rehabilitación, propiamente tal. Y también tenemos un área de rehabilitación que creamos este año justamente pa poder dar cuenta de las necesidades de rehabilitación que tienen nuestros usuarios y de reinserción en ámbitos, como por ejemplo, el ámbito laboral. Esta área viene más bien a organizar esto y a tener una mirada sobre nuestros usuarios mirando su vida completa. Entonces, es un área para nosotros bastante importante y crítica en términos de estrategia, es el área que debería aunar todos los esfuerzos y la que debería proponer un plan de trabajo, un plan de vida para los usuarios. Y digo un plan de vida, porque en general nuestros usuarios llegan a Cottolengo y las posibilidades de egreso son mínimas. Hay algunos casos de egreso, sobre todo de niños que son adoptados, pero el resto son adultos mayores, adultos, jóvenes, en términos de edad tenemos de todo, tenemos jóvenes hacia arriba, y lo que menos hay son niños, menores de 18 años tenemos 4 casos.

C. *Oye los jóvenes down, ¿cuál es el más mayor que hay?*

E. *Yo diría que debe tener, al ojo, alrededor de los 65 años, por ahí.*

C. *O sea la expectativa de vida del joven down es mayor, porque yo todo lo que había buscado por internet me salían 55 años.*

F. *No, pero con los adelantos médicos que hay*

G. *En España yo el otro día vi la foto del licenciado (no se entiende) y ahora está siguiendo la carrera de pedagogía, el único down que hay del mundo, famoso.*

H. Bueno, mi nombre es Nancy Méndez, soy de la organización funcional de ciegos de Maipú, trabaja con adultos mayo-

res ciegos (no se escucha) y actividades que se hace a través de un proyecto que se presentó a la municipalidad. La vida del adulto mayor ciego es muy sedentaria, entonces es bueno que hagan ejercicios, tanto en agua como educación física, principalmente eso es lo que nosotros hacemos, adulto mayor ciego.

I. Yo soy de Oorcodis que es una organización comunal de discapacidad de La Reina, nosotros acogemos una diversidad de forma transversal, tenemos de toda la diversidad habida y por haber en discapacidad. (se escucha muy muy mal). Nuestra experiencia laboral, la verdad no hemos podido insertar a los chicos, porque la gente no quiere. Sin embargo, tenemos un centro cultural que se llama casona Nemesio Antúnez y ahí hay un espacio de estacionamientos y tenemos seis chicos que trabajan ahí y les ha servido a ellos. No es menor, también a las familias, el apoyo económico. También, tenemos talleres todas las semanas, terapia, artes visuales, acondicionamiento físico, música y baile, ahí se entretienen. Yo digo niños pero no todos son niños, tenemos incluso unos niños de 50, 60 años. Las mamás son el pilar fundamental para acompañarlos en todas las actividades que hay ahí. Los talleres los financia la municipalidad. Funcionamos en una sala que nos da la municipalidad (no se escucha, ruido ambiente, persona lejos de la grabadora).

Bueno como había comentado, voy a contextualizar esta actividad: yo soy de Alcalá consultores, a nosotros la Sofofa y la OIT nos encargó este proyecto que apunta a generar una estrategia para la inserción laboral de personas con discapacidad. Y bueno, la metodología de este proyecto, se está entrevistando a empresas que tengan personas con discapacidad, para conocer la calidad del empleo de personas con discapacidad, sueldo que ganan, los contratos, los cargos que ocupan, y ver además las motivaciones que tienen las empresas para contratar personas con discapacidad y para generar propuestas para fomentar en otras empresas la contratación de personas con discapacidad. Y otra parte de la metodología es realizar entrevistas en profundidad a empresas que no hayan contratado personas con discapacidad y a ustedes que son representantes de algunas organizaciones, asociaciones de personas con discapacidad. Para comenzar la pauta de este focus, quisiera que ustedes nos contaran cómo es la calidad del trabajo de las personas con discapacidad en Chile, en términos generales, desde la experiencia de ustedes.

A. A ver, la calidad del trabajo, yo siento que, yo soy administrador público, y yo con ellos trabajo entregando capacitación a pares, pero también me ha tocado la fortuna de trabajar con personas psiquiátricos compensados, he trabajado con discapacitados físicos y con sordos. Desde el punto de vista de lo rico que es conocer a pares con otras discapacidades, es totalmente enriquecedor el trabajo, porque yo nunca pensé hacerle clases a personas sordas, o sea, un ciego y varios sordos, era complicado. Pero tuve que, por ejemplo, yo, para hacer que mi trabajo fuera de calidad, tuve que tomar algunas medidas, en el caso de los sordos, yo lo que hice fue adaptar el material a diapositivas con un lenguaje concreto, con dibujos incluso, y además tuve el apoyo con una persona que manejaba el lenguaje de señas, y también el hecho de modular bien y lento. Y para las personas con discapacidad física en realidad no es mucho la adaptación, porque intelectualmente estaban bien entonces no había dificultades. Con mis pares ciegos, básicamente es un tema de diálogo que se produce entre ellos, una relación dialógica donde yo transmito los conceptos y ellos me van dando ejemplos, etcétera. Eso es enriquecedor. Y, por otro lado, se plantea el desafío de un discapacitado enseñarle a otro discapacitado, también era un tema. En un principio dudaba de realizar el trabajo, pero mi jefe en ese momento me dijo no, plantéate el desafío, veamos qué cosas podemos hacer. Al final la evaluación de los sordos, que fue lo que me dejó más contento, ellos evaluaron a los profesores, y el mejor evaluado fui yo. Me causó mucha alegría. Y por otro lado, el tema de la infraestructura por ejemplo. La verdad es que la institución tenía un edificio que había que subir escaleras, a lo más hicieron que, tenía barandas en la escalera, para que se podían afirmar los chicos, en el caso de silla de ruedas, tenían unas ramplas. No hubo tanta complicación desde ese punto de vista, por un tema de desplazamiento, movilidad. Desde el punto de vista de la calidad del trabajo en sí, por ejemplo, contrato a honorarios, yo siempre he trabajado con contrato a honorarios por lo que dura el curso, etc. Y en términos de lo que es remuneraciones no me puedo quejar porque tiene que ver con lo que se paga en la actualidad, en el caso mío de ser un profesional, no me puedo quejar de eso. Entonces, por ese lado es satisfactorio que haya una institución que te contemple dentro de la posibilidad de trabajar con ellos, de llevar a cabo lo que aprendí en la universidad. Para mí es satisfactorio trabajar dando clases, también tiene que haber un tema de satisfacción propio. Yo siento que lo he logrado, estoy conforme con eso. Tengo otro compañero que, yo le

digo el cojo, tiene discapacidad física, él le hace caso a los discapacitados físicos también en otras cosas, y él también, él anda con su bastón para todos lados, no tiene ningún problema, y también es bajo las mismas condiciones. La experiencia de los otros chicos, también, Lautaro que actualmente es asistente administrativo en la corporación. Él está de planta, por ejemplo. Y él gana el sueldo mínimo tengo entendido en la actualidad, pero con todos sus pagos de cotizaciones, etcétera o sea, en regla, como corresponde. El otro chico que ya no está, él era ciego y manejaba la central telefónica, también era así. Entonces, desde esa perspectiva, creo que la calidad del trabajo estaba dentro de los marcos del mercado laboral de hoy en día, que puede ser una experiencia totalmente contrariada a lo que he escuchado aquí, de las demás personas.

¿Y los demás qué pueden opinar acerca de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad acá en Chile?

D. A nivel de experiencia propia, yo tengo una discapacidad física que no me impide la movilidad, entonces no hay ninguna adaptación en mi trabajo para mí. Yo soy educadora diferencial, trabajo en una institución hace 20 años, he hecho clases en la UCINF, y actualmente en el Instituto Providencia. La verdad es que en cuanto a sueldo no me puedo quejar, tengo el sueldo del mercado, partí siendo en la institución, profesora de la escuela Nuevo Mundo, después fui la jefa de UTP de la escuela Nuevo Mundo, y este año soy la coordinadora de área de los 2 centros de la institución entonces he ido ascendiendo como cualquier otra persona, por méritos de calidad de trabajo. Y el instituto que tengo una permanencia de 11 años. Tengo los deberes y los sueldos que tiene todo el mundo. Creo que hay menos discriminación (en la discapacidad física) que a nivel intelectual. Ahí se entiende la sobreprotección, no creer en la persona que tenga discapacidad que sí puede hacer cosas, y lamentablemente ahí hay un tema de confianza.

C. Mira yo también creo, voy a hablar como mamá, no queremos que a nuestros hijos los exploten, porque la ley tampoco te favorece mucho los discapacitados. (se escucha muy mal) Es muy difícil en lo laboral, donde no se sientan acogidos, salvo la experiencia de los McDonalds que tenían los niñitos down, una experiencia que encontré espectacular, pero un nivel de exigencia para los papás también, los horarios, etc o sea. En el fondo el trabajo es para los papás, y también nosotros como papás, a mí no me gustaría que mi hijo fuera a recoger bandejas y a limpiar mesas, te lo digo honestamente.

I. Nosotros igual, los papás tenían resistencia a que los niños cuidaran autos y ahora están fascinadas porque ha sido súper bueno para los niños.

H. Cuando yo entré a trabajar al Diego Portales, es a través de una carta que yo mandé después de quedar cesante en el metro, trabajé 4 años en el metro, no vidente, entre comillas. Y, bueno, al entrar al Diego Portales me dieron la oportunidad de entrar como alumna en práctica; no era la idea porque ellos tomaban alumnas en práctica entre enero y marzo, nada más. En ese entonces supuestamente yo iba por 2 meses, en práctica, ya llevo 12 años. Tuve que luchar de igual a igual con mis colegas, demostrar que yo era capaz de trabajar en la central telefónica, capaz de manejar la cosa computacional, y me he ido poco a poco estabilizando en lo que es el Diego Portales, no ha sido fácil, pero ha sido un desafío bastante grande y bastante bueno para mí. Ahora estoy de igual a igual con ellas, no de planta sino que estoy a contrata, pronto si Dios quiere, ingreso a la planta, eso me significa estabilidad económica hasta los 60 años, que jubile. Para mí, sería bueno. Y con respecto a dinero, lo que es la valoración, está dentro de los rangos de lo que es el sistema público, para lo que es el grado, para lo que es el panorama administrativo. Que es mi caso. Entonces no me puedo quejar tampoco.

¿Y cuáles son los principales obstáculos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad, en el mercado laboral?

La discriminación

I. La discriminación absolutamente, la competencia, es muy competitivo el mercado laboral, uno va de par a par y porque tiene las herramientas, es otro el impedimento, cuando hay un impedimento intelectual la cosa es distinta y están en desventaja. Con los chiquillos es más difícil, ellos son más ingenuos, hay otras competencias sociales que no pueden manejarlas porque es difícil que lo hagan, hay contextos sociales que no encajan, por ejemplo los chiquillos una vez los insertamos en la

amasandería, los chiquillos sabían trabajar perfectamente, a nivel técnico era maravilloso, pero los insertamos y ellos desearon porque ellos decían que los panaderos se reían de ellos, entonces nosotros hablamos con los panaderos, les explicamos, tratamos de mediar, pero al final no se reían de ellos sino que ellos hacían chistes, pero los chiquillos son tan inocentes que no los entendían entonces veían que los panaderos se reían, y ellos pensaban que era de ellos. Entonces, se produce una de esas cosas, y eso es lo difícil de poder insertarlos y dejarlos a la intemperie en un mundo que no conoce tampoco el mundo de ellos. Entonces, hay que preparar muy bien el terreno para llevarlos a trabajar, y no todas las empresas están dispuestas a este trabajo de joyería y preparar el puesto de trabajo y, de alguna forma, sensibilizar al resto y pucha que realmente pueda sentirse bien, y ahí está lo difícil.

A. Ha ido cambiando un poco, la mente del empresariado está más abierta, ya saben del tema de discapacidad. Hay ciertos miedos, desde mi perspectiva yo siento que entregarle, voy a hablar del caso de los discapacitados visuales puntualmente, entregarle un cargo con cierta responsabilidad es más complejo. Yo, generalmente la oferta laboral que se aprecia para los discapacitados visuales tiene que ver con personas que tengan una baja calificación o semi calificado, pero los que tienen más problemas para entrar son precisamente los profesionales, porque que le entreguen una responsabilidad tan grande de un cargo, es complejo, ahí sí que se encuentran, aparece el temor del empresariado, e incluso me atrevería a decir que en el sector público, también se da un poco. Por más que hayan ciertas leyes. A la larga hay gente que va cortando en el proceso de selección y terminan determinando que sea otra persona la que entre y no el discapacitado, aunque quizás tenga las mismas competencias. Pero prefieren no correr riesgos. Y en el caso de los visuales se da por ejemplo. A ver el tema de los call centers es una fuente de trabajo para las personas con discapacidad visual fuerte, aquí en Chile. Quizás la más fuerte por lejos. Hay hartas posibilidades de entrar a trabajar, siempre estando detrás de un teléfono, venta, ya sea telemarketing, ya sea en cobranza, ya sea de apoyo, de ayuda, pero siempre detrás de una central telefónica. No sé si los programas de empresariado, inserción, se han enfocado mucho en eso, ya sea porque quizás se han dado las condiciones, pero siento que se ha dejado de lado el tema de cómo adaptar puestos de trabajo donde el cargo es más elevado, y donde las, en el caso de que los profesionales, tengan más posibilidades. Yo creo que ahí sí hay una falencia, y está lo de los miedos, está también el tema de la infraestructura. A veces tiene que ver con el tema de los propios posibles compañeros de trabajo. Ahí tiene que haber un trabajo de la institución que está llevando al discapacitado a trabajar a esa empresa, y una apertura de la empresa para empezar a trabajar el tema de la discapacidad dentro de sus propios empleados, que ellos lo vayan asimilando, que puede entrar una persona con algún tipo de discapacidad y que esa persona no es diferente a ellos. O sea, puede ser distinta, diferente en términos de que le falte un brazo, una pierna, será sordo, pero en términos de poder compartir, de convivencia, de relación profesional, es un de tú a tú. En eso se tiene que cambiar la mentalidad, pero esos son los valores que no se pueden encontrar. Ahora, si me permiten, voy a dar un sólo ejemplo. También hay gente con discapacidad que sale adelante solo: yo tengo un caso por ejemplo de un chico que le hice clases en computación, él es un ejemplo porque era cantante de música sound de una orquesta. Terminó su orquesta, se disolvió, pero él también tenía cursos de locución, y encontró trabajo en una radio de San Fernando. Aplicando los conocimientos de computación. Entonces ahí yo creo que él también demostró tener la capacidad, la perseverancia, de mostrar que él puede manejarse como en el caso de DJ y de locutor al mismo tiempo, y tiene su propio programa de radio y además, lo que me llamó mucho más la atención, él se buscó en casas comerciales de la zona, y además hacer locución comercial. Entonces va con su computador, con su notebook, él se instala con sus micrófonos, se compró estos equipos de amplificación, tarjeta de sonido para el computador externa y todo el cuento, y además trabaja en locución comercial. Y mira, él se buscó ese espacio. Y además el fin de semana se dedica a cantar y además él poniendo su propia música, se busca las pistas, se las ha arreglado y el tipo hoy en día tiene una vida súper normal, se casó, o sea, ha desarrollado también su..., se ha integrado socialmente y tiene un desarrollo personal que poco a poco ha ido satisfaciendo todas las necesidades que un ser humano busca. Cuando, después cuando encuentra trabajo, quiere formar familia, tiene su casa propia. O sea el tipo realmente es un ejemplo de cómo él se ha buscado, a través de un curso de computación, cómo él toma esa herramienta y la aplica a lo que ya sabía y lo complementa. Y tiene, pero se hace un sueldo sobre medio millón de pesos. O sea, súper bien po.

C. *El trabajo de los jóvenes es muy bueno porque son muy trabajadores, un trabajo de calidad.*

D. *Si ellos se empeñan en trabajar, nosotros el trabajo de la escuela y el taller de tejido, todo lo que hacen es de*

calidad. Con un cuidado del comienzo del trabajo hasta que terminan, y ellos le ponen un amor tan grande. O sea no se compran porque son de ahí sino que se compran porque son buenos. Yo creo que ese es el sello, todas las instituciones que trabajamos con niños con discapacidad mental tratamos de poner, o sea que sea algo de calidad y que la gente lo compre porque tiene el mérito y porque puede competir con otros.

C. No que lo compren por caridad.

D. Exactamente, porque sería terrible.

E. Nosotros en la misma línea de la calidad del trabajo, este año hemos estado tratando de sacar adelante un proyecto con una empresa de adhesivos industriales que queda muy cerca de Cottolengo, y hemos estado trabajando, la idea es que los usuarios puedan ir a trabajar a la empresa. Hay como un proyecto piloto que implica a ambos aprender, a la empresa y a nosotros. Está parado por temas legales, ese es un tema que hay que resolver pero la empresa ha puesto la mejor disposición. Pero el punto no es ese, el punto es que nuestros usuarios llegan allá a trabajar con el tema de control de calidad (ruido ambiente no permite escuchar). La empresa tiene la intención de hacer esto en un principio para ayudar, pero se fueron dando cuenta y nos fuimos dando cuenta de que el trabajo que están haciendo los muchachos era súper bueno, quizás no era tan eficiente, porque la verdad es que hay un tema con la eficiencia: porque son más lentos, porque les cuesta meterse en la disciplina del trabajo, porque se cansan más rápido, porque tampoco han tenido la experiencia laboral de enfrentarse 8 horas a trabajar. Pero la efectividad del trabajo era mucho más alta que la de un trabajador normal. En el fondo, ellos iban revisando y dejaban al lado la que estaba mala y hacían la selección mucho mejor. Los muchachos y las muchachas nuestras pueden hacer un trabajo de calidad, el problema es que no tienen donde, hay una barrera de entrada súper grande, que tiene que ver con los prejuicios, con que es complicado desde lo práctico, o sea nosotros tenemos que llevarlos al trabajo, y después en la tarde los vamos a buscar. Empezar a trabajar es empezar a salir a la calle. Hay una serie de habilidades que no han sido desarrolladas. Se está dando un cambio en el trabajo con personas con discapacidad. Yo creo que hay que ir acercándonos a las instituciones, hay que acercarnos a las plazas, a votar en las elecciones. Hay cosas que son necesarias para que la gente también conozca de qué se trata. Hay un desconocimiento muy grande respecto de las capacidades, no hay mucho conocimiento respecto de las discapacidades.

A. Ustedes cuando quieren insertar laboralmente a una persona, ¿cuál es el proceso que realizan para insertarlo? Porque hay una cosa que también tiene que ver cómo la institución que apoya al discapacitado, ¿cómo la gestiona? Porque por ejemplo, yo conozco algunos programas de inserción laboral de personas ciegas, y hay todo un tema de un material por ejemplo de video, además generalmente el que hace el contacto con la empresa va acompañado por una persona ciega, que, qué es lo que impacta o lo que vende? Que te vean con un computador, que puede manejar una planilla o un word, o que conecta a internet. Eso los deja locos. Eso vende. Hay que saber también vender y hay que preparar un material, yo se los pregunto también, porque siento que por los estudios que yo he leído por ahí, que hay una etapa que al contactar a la empresa, hay que venderles un poco, la pomada. Pero ¿cómo se la venden? Entonces ahí no sé po, yo se los consulto. ¿Han preparado algún material? O me equivoco, no sé.

E. A ver, la experiencia de nosotros. Nosotros no hemos logrado insertar laboralmente a nadie si es que eso significa un contrato de trabajo. Lo que sí hemos hecho, es más bien tender, y con el objetivo de poder lograr algún día un contrato de trabajo, experiencias justamente de taller protegido, taller clave laboral como el que estábamos contando recién. Y eso, más que vendérselo a la contraparte, tiene que ver con que se han generado las instancias de confianza, es decir, las empresas que están al otro lado han dicho okei, no necesitamos venderlo, pero compran por el lado de ayudar. Es un aprendizaje también para nosotros, porque nos damos cuenta que sí se puede vender, aunque es complicado. El tema tiene que ver con cuán beneficioso es para la empresa, porque es aparte del tema de la responsabilidad social empresarial. El tema radica en que hay una serie de prejuicios, de rótulos.

A. Ese material que uno prepara, ese primer acercamiento, es el que empieza a romper los mitos, entonces siento que hay un tema de que debe haber una preocupación por las instituciones que trabajan con personas con discapacidad, en formar este material, en acudir a las entrevistas con alguno de los chicos que destaque por su habilidad, entonces transmitir confian-

za desde la perspectiva de, generalmente el discapacitado cuando encuentra trabajo es un tipo responsable, hace un trabajo bien hecho, se motiva más, incluso, que la persona que no tiene discapacidad. Entonces, eso se tiene que vender.

¿Por qué ustedes creen que las empresas no contratan a más personas con discapacidad?

E. *Por eso.*

Prejuicio

Piensan que las personas no rinden tanto.

El hecho de tener que adaptar lugares, sobre todo. Todo eso le implica una lata entonces no lo hace.

A. Hay personas que cuestan dinero para los empresarios.

Personas con movilidad reducida implica un gasto para la empresa, la escalera, los baños.

¿Cómo creen ustedes que es la relación entre los trabajadores con discapacidad y los sin discapacidad?

Bueno, en mí caso, de igual a igual y bueno para mí ver que me califican de igual a igual, todo igual. Trabajo con computador, en la parte visual trabajo con un sistema normal también.

¿Después de cuánto tiempo tú te sentiste a la par que todas tus compañeras?

Yo creo que años. Fácilmente tiene que haber sido 6 años. Fue una guerra, no fue “qué bueno que llegó”, no, fue una guerra. Fue difícil. Gracias a dios estoy donde estoy ahora.

A. Yo creo que el tema del clima laboral, de cómo ser recepcionado por parte de tus compañeros, tiene que ver mucho con la personalidad. Aquí entran a jugar muchos factores. En mi caso, en mi familia nunca fui el discapacitado, fui uno más de la familia. Si tu transitar en la edad, ha sido normal, obviamente te desarrollaste, tus actitudes, que son normales, no te identifican específicamente como son algunas personas con discapacidad visual en general. En mi trabajo, yo entré a trabajar porque yo participé en un curso de ellos y ahí me descubrieron, me enteré de que estaban buscando un profesor y a mí me habían encontrado bueno, y un día hablé con el jefe y me dejó trabajando al tiro, ni siquiera una evaluación, nada. Y el clima laboral en sí con la gente, ahí no tengo nada que decir, me tratan de igual a igual. Participo de todo sin ningún problema, el trato es cordial, hasta de chaqueteo, echamos la talla, la broma. Fui incorporado al tiro al equipo de trabajo y se acabó no más, y bien recibido por mis pares, el equipo que iba a trabajar conmigo. Yo le tengo que dar las gracias a dios en el sentido de institución que voy a trabajar, caigo parado, caigo bien. Sí creo que claramente mi caso es como bien particular en relación a otras personas con discapacidad. Me imagino que debe ser más difícil las personas sordas, lenguaje, comunicación, debe ser más complicado adaptarse, igual que los discapacidad intelectual. Creo que es más complicado para ellos. Pero en general, cuando no hay un tema intelectual, el tema cognitivo es normal, yo creo que la persona va a entrar con rapidez al lugar de trabajo donde esté. Pero hay personas ciegas que son tratadas desde el hogar como alguien especial, esa persona desarrolla cosas que no son las normales, como por ejemplo que, de cosas tan básicas como la forma de sentarse, la no movilidad que tienen porque se quedan en las casas. Esa sobreprotección mal entendida de los padres a la larga, más que ayudar, termina perjudicando a las personas con discapacidad.

¿Qué creen ustedes que pueden ganar las empresas al contratar personas con discapacidad?

Yo creo que lo más importante es que ganan personas, personas leales.

D. Yo lo veo desde otro lado, yo creo que ganan personas con méritos, yo no tengo que agradecer nada más que cualquier otra persona, me miden igual que al resto y tengo que hacer méritos igual que cualquier persona. No me gustaría que me trataran distinto tampoco. Mi relación con la gente es buena, desde el principio, siempre, yo llegué ahí trabajando como profesora, me he ganado con mérito, el trato no es tema, es igual a todos, es mi puesto de trabajo.

E. Yo creo que ganarían personas súper buenas para la pega, comprometidas con su trabajo, porque les gusta trabajar, si les encanta. Y se meten, y generan buen ambiente de trabajo. Yo creo que los criterios empresariales son más o menos los

mismos y se van a aplicar igual.

Ellos son súper dedicados, minuciosos en lo que hacen, es como que la rutina no los agota tanto como a nosotros.

¿Qué beneficio genera a la persona con discapacidad insertarse en el mercado laboral?

Sentirse igual que todos.

Tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona.

A. Desarrollarse profesionalmente, porque cuando tú tienes trabajo tú te proyectas, si no tienes trabajo, no puedes proyectarte.

E. Es ser iguales, aunque no sean iguales. Les abre un mundo y los hace ser iguales

Aportar a la sociedad, porque en el trabajo que estamos nosotros estamos aportando y estamos creando cosas para otras personas que a lo mejor tienen otra discapacidad pero estamos ayudando y estamos haciendo algo para que otra persona sea consciente.

(...) es un muchacho que se ha formado pero no logra encontrar una fuente laboral estable. Se queda siempre sin trabajo, por uno u otro motivo. Hace poco me llamaron de una empresa donde se dedican a capacitar a personas para el mundo laboral. Pero uno tiene que pagar una mensualidad (280 mil pesos mensuales) para que los niños sean capacitados y después ellos reciben un sueldo de 180 mil pesos, entonces ellos recogen como el 80%.

(ruido ambiente, pito).

(...) un montón de jóvenes que son absolutamente independientes. En general ellos saben andar bien.

En mi experiencia, yo tengo un hermano discapacitado y para mí es absolutamente normal la situación, pero lo he visto en mi otro trabajo, donde trabajo la mayor cantidad de carga horaria, tenemos una persona encargada del área de computación, él es ingeniero informático, pero es asperger, y claro él tiene disminuidas sus habilidades sociales pero se desempeña excelente en su trabajo y mucho más capo que cualquiera de nosotros en su área y el beneficio que ha traído a nosotros es compartir y yo explicarle a mis colegas cómo se ha desarrollado él. Pero lo hace perfecto, pero por ejemplo al conversar se pone nervioso, se pone a tartamudear entonces los niños al principio le decían el tío tontín. Pero eso, al principio yo le sugerí que hablara con la fonoaudióloga para que le hiciera algún ejercicio y se pudiera relajar, conversar más pausadamente y se le pueda entender lo que habla, porque no se le entiende nada. Y él se quiere superar y quiere ser súper eficiente porque se compromete con muchas cosas que no lo hace, pero a pesar de eso todo el mundo sabe que es bueno en lo que hace y tiene súper buena disposición y cuando uno se acerca a esas personas, también crece uno porque uno se a problema por cosas tan pequeñas y uno lo tiene todo.

A. Yo creo que el beneficio para la gente que trabaja alrededor de un discapacitado es, precisamente, la motivación que entrega, pero también hay un aspecto psicológico también en favor de la persona con discapacidad en el estado de ánimo y que también le pasa a la persona que no es discapacitada, o sea, si tú no tienes un trabajo, en la casa te aburres, andai de mal genio, andai con otra disponibilidad. Y cuando las cosas andan bien, cuando hay trabajo, también tu actitud es buena en la casa también, mejora el clima de la casa, porque si te ven feliz, la gente que te quiere también está feliz, es positivo en todo el sentido de la palabra encontrar trabajo para una persona discapacitada.

Yo pienso en mi organización, que fue creada al revés, no para que los chicos se desarrollen afuera, sino para que se desarrollen adentro, es diferente. Se creó este taller para que no salgan ni se expongan. Este tema es conversado con los hijos, pero tampoco pretendo dejarles la mochila a ellos, porque no es justo para ellos.

Yo tengo ese problema también con mi mamá (de sobreprotección) porque mi hermano hace “ee” y quiere agua, hace “ee” y le duele la guata, le interpreta todo, pero cuando ella está enferma, no hay quién lo atienda, no hay otra persona que lo conozca tan bien como ella, entonces es doble problema para nosotros, porque mi mamá sufre pensando en el día que ella no esté, y quién va a ser capaz de hacerse cargo de él, y ella vive angustiada, o sea no vive feliz, la vida que ella tiene. Así como dice usted, lo tiene en una burbuja, mi hermano una corriente de aire le da bronconeumonía, ha estado hospitalizado por largos períodos, entonces, mi mamá prefiere no moverse en el verano para que él, en el fondo, no se enferme, habiéndolo tenido en una burbuja, él no tiene defensas para nada. Entonces, la fundación que fue creada por él, él no tiene los beneficios de tenerla porque no lo pueden sacar en el invierno, y ya cuando en octubre se empieza a arreglar el clima, el va a recibir algo de terapia,

pero siempre en la casa, mi mamá la esclava. Ya yo no le voy a cambiar la mentalidad a mi mamá pero trato de transmitirle a otras mamás que no lo hagan.

Es muy difícil hacerle cambiar a una mamá, yo por ejemplo, el mío hiberna igual que los osos. Pero yo hago mi vida, él no me ata de manos. Se baña solo, si tiene hambre se hace su desayuno, se moviliza solo.

Bueno para ir cerrando, ¿qué pueden hacer las empresas para acercarse a esta realidad?

Mira, visitar los centros, porque todo, nos reúne una causa pero todos son distintos. Los alumnos que yo atiendo, la historia de vida de Carlos, en tu caso que pudiste alcanzar altos niveles de estándares en la educación. Entonces, en la medida que si para mí que es un tema habitual esto es desconocido, imagínate una persona que no tiene idea de esto. Yo estuve todo el año pasado enviando mails a las empresas para que nos enviaran trabajo. También tuve que buscar trabajo para mí, porque necesito sobrevivir. El municipio no nos apoya porque nosotros teníamos simpatía con el gobierno anterior que nos apoyaba mucho.

¿Qué puede hacer el gobierno para incentivar la inclusión aboral?

Cambiar las políticas públicas en relación al límite que tenemos, lamentablemente los chicos son más lentos para aprender, entonces el límite de los 24 años nos corta.

Considerar la edad mental, no cronológica de los alumnos.

Es otra estrategia para sostenerlos adentro de un taller laboral, porque te permiten desde los 24 hasta los 26 extenderlo, pero dos años en un ser humano normal sin discapacidad, se capacita como técnico profesional, pero una persona que tiene limitaciones cognitivas necesita el doble o el triple para poder realizar un oficio, por lo tanto dos años es un período muy corto para capacitar a alguien laboralmente, entonces no sirve el sistema, y además las personas que están encargadas a nivel ministerial, no tienen idea. Tú vas a conversar con ellas y yo manejo mucho más la realidad de ellos que están visitando establecimientos educacionales y se preocupan de lo general y no tienen idea. Yo paso metida ahí, pataleando y pidiendo ayuda y asistencia técnica. No hay una empatía con la realidad, desconocen el tema real, en la práctica, las realidades de las familias, entonces es deteriorar más una vida que ya está deteriorada de una familia.

Tú para entender la discapacidad tienes que vivirla, y si no la vives no puedes entender.

A. Yo me quedo con lo que dicen acá los colegas, porque en primer lugar, siento que las autoridades, sin encasillarme con este gobierno, creo que en general las autoridades que están a cargo del tema discapacidad la verdad es que no conocen del tema, desconocen las realidades de las diferentes discapacidades, porque cada una tiene su realidad más allá de los elementos comunes cada cual tiene su realidad. ¿Qué tiene que hacer el gobierno? Primera cosa, hacer respetar la ley y cumplir con la ley. Hay varias cosas de la ley que no existen o están en pañales. De aquí a un tiempo ojalá que se concreten. Por otro lado está el tema de que el gobierno tiene que mirar ejemplos, no quedarse con los ejemplos de otros países, España, EEUU, son como los modelos, en otras partes del mundo existen otros ejemplos, interiorizarse en ellos le daría al gobierno mejores ideas. Además de ellos formar las alianzas que corresponde con el privado y con instituciones internacionales también, pero buenas alianzas. Y las cosas no se pueden copiar, hay que adaptarlas a la realidad de acá. El gobierno de color político que sea tiene que considerar esas cosas. Creo que el tema discapacidad trasciende el tema político, si algo empezó la concertación la derecha debería continuarla. Si algo empezó bien hecho, debería tener una continuidad.

Esas copias de modelos que nos pasó con el tema de integración. Ese modelo fracasó y se creó el modelo inclusivo que tiene otras implicancias, tener al educador en la casa porque no puedes sacar al niño de la sala. Ese cambio fue con este gobierno, entonces todo lo que se invirtió para el modelo anterior se perdió, los recursos.

A. Las autoridades tienen que trabajar mancomunadamente con los discapacitados, yo siento que no nos escuchan. Yo sé que hemos cometido errores, pero no significa que por algunos nos vayan a calificar a todos que no tenemos los conocimientos o no estamos interesados en el tema, hay mucha gente que puede aportar y lamentablemente no son escuchados.

Pero es que a nadie le importa, hay gente que llega a la administración pública no para aportar sino sólo para figurar. Modificar algo para que sepan que ahí estuve.

A. O a veces también busca visibilizar la realización de un evento, pero ¿qué ganamos con eso los discapacitados? Muchas veces se privilegia la cantidad sobre la calidad de lo que se hace.

Hay que tener cuidado con adherir a un color político, porque te marcan para siempre.

¿Qué podrían hacer las personas comunes y corrientes para fomentar la inclusión laboral?

Hay que conocer la diversidad en la discapacidad.

“Yo no soy educadora diferencial, soy profesora no más” entonces se sacan el cacho. Yo creo que más que mi nombre recordarlo, me recuerdan por la fundación de niños con parálisis, y la que va al ministerio, la que alborota, yo creo que me tienen terror. Yo digo siempre, mi escuela es más especial que todas las escuelas especiales, porque es la única que trabaja en lo social y en el entorno familiar todo el problema que significa tener un hijo discapacitado, y para peor estos niños son de escasos recursos y las mamás no tienen otro mundo que no sea ir a la fundación. Por ejemplo la mamá que tiene tres niños con síndrome de west y dos niños postrados, y son adultos que pesan un montón, la señora tiene una hernia que ya la han operado varias veces, si el bus de la escuela no los pasa a buscar porque no tiene cómo llevarlos. Entonces, nadie se pone en el lugar de esas personas, nadie, nadie. Hasta que no va o aparece en un canal de televisión, o la teletón utiliza estos casos, que no necesariamente se atienden en la teletón, para lograr sensibilizar y juntar recursos, que es una labor hermosa la encuentro, pero no es para habilitar, es para rehabilitar, o sea un niño que alguna vez logró una habilidad motriz y la perdió, puede ir a la teletón. Pero en este caso de mis alumnos los reciben cada dos años 15 días, y esa es toda la terapia que les entrega la teletón, entonces ninguna persona que tenga un accidente puede siquiera recibir una atención cada dos años por 15 días porque no se rehabilita, menos una persona que no tiene en su estructura neuronal haber caminado alguna vez, haber gateado, no sé. Entonces estos niños necesitan una terapia perseverante, de lunes a domingo ojalá, pero la escuela se cierra en el verano porque no se puede trabajar, las vacaciones de invierno también, entonces los niños pasan hospitalizados cantidad de meses y el ministerio te paga por los días que asistió. Yo me peleo en el ministerio, le digo no le puedo pagar todo al profesor. Eso es otro problema de las escuelas especiales, que no se subsidian porque baja la asistencia en el invierno, muchas mamás no llevan a los niños porque se puede enfermar y eso significa una hospitalización, recursos que no tiene, y el gobierno sigue pensando que esa es la manera de financiar un establecimiento educacional, entonces eso es un problema grave que hay en la educación.

E. Yo creo que otro problema es que el estado ni siquiera hay una realidad que existe. Y diseñar una ley que no esté hecha para la mesa, los niños con discapacidad tienen el mismo derecho que el resto a hacer una vida normal. Cómo hacer el link entre el sistema educacional y el mundo laboral. Y que las personas tienen distintos ritmos de aprendizaje y de inserción. Que las empresas participen del sistema.

Puede ser también que las empresas tuvieran un sistema que debieran contratar un porcentaje obligatoriamente para oficios puntuales, y que esos espacios se den solamente para ese tipo de personas, por ejemplo yo sé que las personas con síndrome de down tienen una gran capacidad para ordenar, entonces hay trabajos que perfectamente puedan hacer ellos. Un asperger que trabaje sin estar en contacto con nadie donde es feliz. Poder crear trabajos para las personas...nosotros no tenemos atención de salud pero hemos logrado hacer contacto con dos universidades como centro de práctica entonces tenemos atención kinesiológica entonces tenemos todo eso cubierto. Entonces hay un estudiante para alumno, entonces se cubre bien esa parte a través de las prácticas. Si le hiciéramos caso al ministerio que sólo hasta los 24 años pueden estar ahí, qué hacen ellos en sus casas, viene una deformación mayor de sus cuerpos, las mamás que no tienen los recursos para llevarlos a otro lugar, porque un centro de rehabilitación es carísimo, no existen acá gratuitos, hay algunos hospitales que te atienden así como esporádicamente. Pero de verdad que es angustiante el tema.

A. En las oficinas de intermediación laboral no hay personas especializadas en el tema. Ellos, generalmente, contratan terapeutas ocupacionales, no es por descalificar a un profesional de esa área pero no creo que sea lo más idóneo.

Transcripciones expertos en inclusión laboral de personas con discapacidad

ENTREVISTADO 1

1. Situación actual y barreras de entrada para personas con discapacidad

El primer problema que se pudo identificar a partir de la entrevista realizada, es que no existía un sistema articulado de ofertas laborales para personas con discapacidad. Esta barrera es la que Laborum.com intento eliminar al lanzar su sitio Laborum Inclusivo.

“Acá tenemos que generar una labor para un tema que no estamos cubriendo, porque no hay ofertas específicas para el tema de la discapacidad”.

Laborum.com se dio cuenta de que existían personas con discapacidad que contaban con capacidades para entrar en el mercado laboral, pero éstas no se integraban al mercado, prefiriendo permanecer en sus casas y trabajar independientemente o recibiendo el subsidio.

“En distintos reportajes que habíamos hecho, nos encontrábamos con mucha gente que era discapacitado físico, por ejemplo, y estaba perfectamente trabajando en su casa en desarrollo tecnológico. Y eso nos hizo hacer un clic”.

“Haber, ¿quiénes son los actores? Senadis. Acudimos a Senadis, con la Jimena Rivas, y empezamos a hablar con ella qué cantidad de gente había con discapacidad en el país, que cantidad tenía posibilidad de trabajar, qué tipo de discapacidades eran, que tipo de discapacidad, nosotros empezamos a educarnos también en el tema. Empezamos a darnos cuenta, que tenían una gama de un millón y tanto de personas, buscando trabajo hace mucho tiempo y que, en estricto rigor, preferían quedarse en la casa recibiendo el subsidio”.

Un elemento negativo que se identificó sobre la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad, la cual no es necesariamente una barrera, tiene que ver con que al tener a una persona con discapacidad inactiva, también queda por lo menos otro miembro de la familia incapacitado para trabajar. Esto genera un problema en el mercado laboral actual, en que cada día se demandan más profesionales, técnicos y mano de obra.

“Nos empezamos a dar cuenta también, que eran familias que quedaban incapacitadas, porque de alguna manera alguien tenía que cuidar a esa persona, alguien tenía que quedarse haciendo las cosas de la casa. Entonces se estaba restringiendo el mundo laboral, siendo que lo que se estaba pidiendo en el mercado que falta mano de obra, faltan profesionales, falta, falta, falta. Entonces dijimos, bueno aquí hay un grupo de personas que perfectamente pueden empezar a cubrir ciertas necesidades, no solamente aquí en Santiago, sino que en regiones, minería, distintos lugares”.

Una de las barreras identificadas por Laborum.com para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, tiene que ver con la falta de información sobre la temática. A través de la realización de focusgroups, Laborum.com pudo identificar que, por lo general, las empresas tienen una buena acogida hacia el tema de la inclusión, pero que no cuentan con información suficiente, por lo que los prejuicios y mitos sobre el tema son lo que rigen sus decisiones.

“Generamos unos seis o siete de focusgroups, con 10, 15 empresas cada uno. Nos empezamos a dar cuenta de que la acogida era muy buena y que la necesidad además era, o sea la mirada era muy positiva, pero se sentían con falta de información, se sentían con los mitos típicos de ‘es que yo a lo mejor no cuento con la disposición necesaria, qué pasa si esta persona no hace ninguna pega, porque no puedo mantener alguien que no haga un trabajo’. Entonces empezamos a quemar mitos tras mitos”.

Es por este motivo que Laborum.com se puso como objetivo derribar ciertos mitos a través del sitio Laborum Inclusivo. A través de éste, pretende entregar la mayor cantidad de información posible para que los mitos no formen parte de la toma de decisiones de las empresas con respecto a este tema.

“Nosotros nos propusimos poner siempre información bien actualizada, con la idea de quemar los mitos, una de ellas por ejemplo, es la ley. Es solo un párrafo, que te indica que es un tema sólo de infraestructura que no tiene nada más que eso, y un

tema, que no tiene que ver, que la entrevista laboral tiene que ser diferente a la del resto. Son personas que tienen que entrar a un proceso global y sentirse como un ente igualitario en condiciones. Mira lo que digo, porque me pueden decir, ‘claro, una persona que va en silla de ruedas no puede tener la misma condicionante que una persona que viene caminando por sus propios medios.’ Pero las competencias no tienen que ver con la silla de ruedas ni con la ceguera, no tiene que ver con lo auditivo, no tiene que ver con nada, tiene que ver con sus propias competencias. Lo que se diferencia es que la empresa, como perfil de cargo, tiene el match que se pueda generar, que esa persona, en su caso de discapacidad física, no tenga que movilizarse fuera de la oficina o en el caso de una persona con sordera, tenga su aparato que pueda compensar su discapacidad. Pero tiene que ver con eso, no tiene que ver eso, no tiene que ver con el proceso en sí, el proceso tiene que ser igual para todos. Y lo mismo, la persona ingresa como ingresé yo a esta compañía y si yo un día tengo incumplimiento de contrato, llegue a las 10 de la mañana y no avise o no estoy haciendo mi pega, tengo que ser desvinculado”.

Otra de las barreras que se logró identificar tiene que ver con la intermediación laboral, una vez que la persona con discapacidad ingresa a una organización. Su permanencia y su éxito en el trabajo conseguido, puede estar determinado por variados motivos y, en ciertos casos, por el hecho de ser discapacitado esto puede ser más complejo. Dado esto, se le acredita un rol de acompañamiento a las fundaciones de discapacitados, para que los ayuden a integrarse al mundo laboral, tanto desde el punto de vista meramente laboral como también desde el punto de vista social, el cual implica integrarse a un equipo de trabajo.

“Hay muchas empresas que necesitan intermediación laboral, nosotros también queremos que esto tenga éxito. O sea, que una persona no solamente postule a una oferta, sino que alguien también lo acompañe. Puede elegir la persona que lo acompañe una fundación o no, eso es optativo y la persona lo puede elegir. Pusimos a disposición una serie de fundaciones que se sumaron a nosotros desde el inicio, como Fundación Teletón, Fundación Descúbreme, TACAL, etc”.

Más que el acompañamiento mismo, las Fundaciones tienen la misión de hacer un seguimiento a sus beneficiarios, en donde se deben asegurar de que las condiciones mínimas de trabajo para las personas con discapacidad estén disponibles en la organización que los contrató. Esto, no con la intención de fiscalizar a la empresa, sino que con el sentido de que la persona pueda permanecer durante un tiempo sostenido en el trabajo.

“La empresa no tiene ninguna obligación de decirte si contrató o no contrató, tampoco puedes obligarlo. Pero si tú puedes, bajo una medida que lo estamos haciendo, que es una medida innovadora en el país que está proporcionando oportunidades y queremos nosotros mejorar esas oportunidades y tener la sensibilidad si la persona entró, está bien, si tiene dos meses, tres meses, permanece, no permanece, o sea, necesitamos hacerle un seguimiento y, para eso, están las fundaciones. Las fundaciones tienen esta misión, de estar haciendo un seguimiento cuando nosotros les pidamos, ellos deben estar atentos si están las condiciones dadas, sin un afán de ir a fiscalizar a las empresas. Pero sí de apoyar de que tenga el éxito, de que tenga un contrato a plazo indefinido, en un buen cargo, digno, que tenga las condiciones físicas necesarias, la infraestructura”.

Otra barrera importante que fue identificada a partir de la entrevista, tiene que ver con la educación sobre el tema. Sin embargo, se reconoce que existe ya un avance sobre esto, ejemplificando en las iniciativas de la Sofofa al realizar estudios sobre el tema, iniciativas de Senadis y el Ministerio del Trabajo.

“Yo creo que falta información, es una de las principales barreras. Falta educación. Educación en el sentido de transmitir conceptos y conocimientos relacionados con el tema que te voten las barreras, que quemen barreras. Pero yo creo que el paso ya está, con lo que está haciendo Sofofa, con lo que está haciendo hoy día Laborum, lo que está haciendo el Senadi, el Ministerio. Yo creo que ya es un paso sumamente importante, que obviamente tiene una transmisión. Yo creo que en muchas cosas estamos muy distantes de otros países de Latinoamérica en esto. Por ejemplo, que haya sacado un sello inclusivo, un país latinoamericano con un sitio concreto que esté aportando al tema. O sea, estamos a nivel país, con los distintos actores que estamos relacionándonos, potenciando esto de manera que nos posicionemos de aquí a dos años más como un país que efectivamente es un país inclusivo.

Para Laborum.com, el tema en Chile está recién comenzando, pero ya está dado el primer paso. Se considera a este tema como una evangelización, el cual toma tiempo y no se puede producir un cambio inmediato. Cada vez existen más iniciativas y se está hablando más del tema a través de distintos medios. Esto también provoca un cambio en las propias personas con discapacidad en la forma en que se perciben a sí mismas. Esto ayuda a derribar otra barrera, la cual es la sobreprotección y

aprensiones de la familia con respecto a las personas con discapacidad.

“Se está partiendo, es un tema de evangelización, es lo que nosotros estamos haciendo. Por una parte, Senadis está haciendo una serie de iniciativas, Laborum una iniciativa concreta en función de una plataforma tecnológica para contener esto. El ministerio del Trabajo con el tema de los Seremis Metropolitanos con todas las instituciones que están viendo esto. El sistema público que hoy día se abre a generar ofertas para personas con discapacidad. Y por parte de los usuarios, o sea la gente con discapacidad, el sentirse que están ingresando a un mundo, que se están abriendo oportunidades y que están viendo distintos actores y mucha televisión, mucha prensa, mucha radio en donde se está hablando el tema. Se sienten que están entrando en una dinámica que ellos también tienen que sentir que tienen que generar en cambio en ellos, en ellas, y atreverse. Porque hay mucha sobreprotección, aprehensiones, que hoy día, cuando tú ya ves casos, que es lo que nosotros vamos a generar cuando el sitio tenga madurez, vamos a generar un televisión un tema específico con las encuestas, estudios, pero además vamos a tener los casos, que cuenten. (...) Hay un tema muy puntual en esto, la familia. Porque la empresa puede tener la mejor disposición y contratar a la persona, pero tiene el llamado de la familia cada cinco minutos. Entonces, también hay un ente que tiene que formar y educar y darle la contención, pero la familia es un tema de aprensión absoluta.”

Otra de las barreras identificadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene que ver con el trato que se les puede dar a las personas con discapacidad. Existe un miedo por parte de las empresas por el desconocimiento de las discapacidades y sus dificultades.

“Las aprensiones en el lenguaje, aprensiones en el tema físico del ‘¿te ayudo no te ayudo?’. El lenguaje, por qué te lo digo, porque, por decirte una estupidez, ‘pucha hace tiempo que no te veía’. Son cosas triviales, pero que las empresas tienen miedo. Entonces, eso que yo creo que es botando barreras, es la educación que se genera, no solamente cuando una persona ingresa con quien va a ser su jefe directo o con quien se va a relacionar, sino que es una cultura de la empresa en general. (...) Pero yo te diría que va por ahí, por un tema de lenguaje, por un tema de conocimiento de lo que es realmente la discapacidad, cuáles son las dificultades reales de esta discapacidad, cuáles son las cosas que realmente le complica, dónde hay que ayudarlo y dónde no hay que ayudarlo.”

“Muchas veces pasa lo que es la discriminación positiva, en donde uno tiene a sobreproteger a una persona y darle un trato preferencial, y no debería ser así.”

2.- Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

En cuanto a los beneficios que recibe una empresa al contratar a una persona con discapacidad, la persona entrevistada afirma que existen distintas miradas con respecto al tema. Hay muchas empresas que lo ven meramente como un tema de RSE. Para otras empresas, este es un tema que es intrínseco en su cultura organizacional. Estas empresas se preocupan de la integración en todas sus etapas, lo que significa que no es solamente en la inclusión laboral en sí, sino que también es la intención de integrarlos en un equipo de trabajo, que tengan éxito en su puesto y que se mantengan en el trabajo indefinidamente.

“Tú te encuentras con todas las miradas. Hay muchas de ellas que están por un tema de RSE, por una forma de moda, por una forma de que ‘tenemos que estar, porque nos pidieron que hay que estar. Cómo se hace, no sé, pero hay que estar’. Otras empresas, absolutamente, como parte de su vida diaria desde hace muchos años, y uno se da cuenta porque la empresa que lo lleva intrínsecamente en su cultura institucional, son empresas que no tienen necesariamente un gran volumen de personas con discapacidad, pero son empresas que se han preocupado de la integración, no solamente de la persona en el equipo que va a empezar a trabajar, sino que de una sensibilización y una generación de cultura en los pares de estas personas, entonces tu ahí te das cuenta de la madurez que tienen. Y esas empresas tienen un programa en donde sensibilizan, un programa en donde la persona es parte de y una empresa que te dice ‘oye, si yo los contrato igual que otro, y si le va mal yo he despedido gente discapacitada’”.

Otro de los beneficios para las empresas que se identificaron en esta entrevista, tienen que ver con la calidad del trabajo de la persona con discapacidad. Esto es la baja rotación, la alta productividad y el compromiso que estas personas tienen con la empresa. Estos buenos elementos laborales no se logran conseguir con cualquier empleado.

“Los estudios dicen que la rotación es más baja, la productividad es más alta, la motivación es más alta, el agradecimiento por generar la oportunidad laboral te genera un compromiso que no cualquier empleado te lo da. Entonces son muchas las ventajas que tiene una empresa al incluir”.

En cuanto a los beneficios específicos que recibe la persona con discapacidad al momento de ser contratada, tienen que ver con el beneficio que recibe la familia completa, en donde no sólo se le entrega trabajo a uno de los integrantes, sino que también se entrega la posibilidad de que otra persona pueda acceder a un trabajo. Asimismo, la persona con discapacidad al ingresar al mercado laboral se le generan diversos beneficios personales. El hecho de tener una actividad mental y física que realizar diariamente implica la generación de motivaciones y ambiciones nuevas. Esto puede conllevar a diversas formas de superación personal, tanto en lo laboral, como en lo social y en lo personal. De esta manera, toda la calidad de vida del individuo se ve mejorada a partir del trabajo.

“El beneficio primero es recibir una oportunidad concreta. Todos son agradecidos por la oportunidad que se les da. Otro de los beneficios es para la familia que acompaña a esta persona, porque tú le das trabajo a una y a lo mejor le están dando trabajo a dos o tres más. Liberas un ciclo en donde, a lo mejor, la familia puede percibir mayores ingresos y además tiene a una persona con un tiempo utilizado en el día, que va a estar mucho más motivado, mucho más productivo y con menos enfermedades que se pueden generar por el reposo. Porque sabemos que el ser humano inactivo, sin pensar en cosas diferentes, las neuronas se te van destruyendo. Entonces son personas que activan su sistema cerebral, activan su sistema físico; y por lo tanto, son personas que tienen motivaciones y aspiraciones, y que eso, socialmente hablando, mejora cualquier tipo de ámbito social, porque personas con ambiciones significa personas con necesidad de tener más, no sólo en el sentido económico, tener más educación, de querer alcanzar otro nivel, de querer tener una familia, de querer solventar otra familia, de tener la independencia de tus padres. Entonces, yo creo que genera independencia, genera autonomía, genera compromiso, genera motivación. Y eso, lo que hace, es que la calidad de vida en un país se ve favorecida”.

3. Propuestas para contratar personas con discapacidad

Por una parte, el rol del Estado y del gobierno en el tema de la inclusión laboral de personas discapacitadas va, por un lado, con incentivar con el ejemplo. Es por esto que se propone abrir cupos de trabajo para personas con discapacidad en el aparato público. Asimismo, el Estado debería entregar incentivos para que las empresas contraten a personas con discapacidad. El incentivo que se propone es el de subsidio a capacitaciones de personas con discapacidad. Se propone que las políticas en torno a este tema deben ser en base a subsidios y no en base a la obligatoriedad, ya que este es un tema que debe nacer natural y que se debe integrar en la cultura de la organización en todas sus esferas.

“Yo creo que el gobierno, el primer paso que debiese dar, es que tiene que abrir los cupos de discapacidad primero, en el sector público. O sea, que el sector público necesite tener un cierto número de personas con discapacidad. Yo igual no soy muy a favor de la ley de cuotas, yo creo que la ley de cuotas no es para esto. Yo creo en los beneficios. Yo creo que las empresas, cuando uno al contratar a una persona con discapacidad, la empresa obtiene ciertos beneficios, no que me obliguen. Yo creo que las obligaciones en el tema de la discapacidad no dan nunca un buen resultado. Por lo tanto, en el sector público, y a nivel de gobierno, yo creo que debería ser un ejemplo hoy día en que parta por ellos y que en las empresas públicas tengan una cantidad de gente internamente, desde las prácticas profesionales hacia adelante, en mostrar con el ejemplo que se parte de ahí. Yo creo que hay que generar además, políticas país. Hoy día no existe ni siquiera un sistema de cuotas. Yo las sugerencias que entregaría, es que aparte de generar oportunidades en el ámbito público, debiese empezar ya a trabajar la ley a través de un sistema de incentivos a las empresas, que no sea una obligación ni un castigo no tenerlo, sino que un incentivo. Un incentivo por ejemplo en el ámbito de la capacitación, o sea, por incluir gente con discapacidad en las organizaciones, a lo mejor subsidiar ciertas capacitaciones complementarias. No digo el tema de los impuestos, pero que en definitiva se vean reflejados allá. Beneficios relacionados con un tema de reutilizaciones de presupuesto que tiene la organización en ámbitos de formación, en ámbitos de aporte a recursos humanos. Yo creo que por esa línea, si fuera una ley que apunte a beneficios hacia la empresa, el tema se va a ir dando de forma natural. No creo en la obligación. Esto tiene que ser un tema natural, en donde la empresa desde la gerencia hasta la última persona que está en la organización, deben tener el convencimiento de

que lo que se está haciendo es lo que necesita la empresa del futuro. (...) En el ámbito de la inclusión, debe haber una cultura, tiene que haber un tema impregnado en todos los miembros de la organización de que es un deber ser.”

Por último, se habla del rol de las fundaciones, las cuales pueden colaborar con capacitaciones para las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral. Estas capacitaciones están basadas en hábitos básicos de comportamiento laboral. De esta manera, se estará colaborando con que las personas con discapacidad sean capaces de mantener un trabajo estable durante un período de tiempo prolongado.

“Fundación TACAL por ejemplo, ellos generan hábitos pre-laborales. Porque lo que más cuesta en las personas con discapacidad es generar el hábito laboral. La puntualidad en la mañana, la hora de almuerzo es a tal hora y no es a las 11 o cuando yo quiero. El cumplir una rutina de trabajo y concentrarse en esa rutina de trabajo por un período determinado, terminarla para seguir con otra. (...) Ellos están en una formación durante casi un mes, dos meses, donde están con hábitos, por eso es la formación que se requiere, para que a la empresa a la que lleguen, sean disruptivos frente a un clima laboral, frente a una rutina que genera formalidad para todos dentro de la organización.”

ENTREVISTADO 2

1. Barreras de entrada para personas con discapacidad

Los principales obstáculos que tiene las personas con discapacidad para entrar al mundo laboral, tienen que ver con los mitos que existen en torno a la discapacidad, pero principalmente éstas tienen que ver con obstáculos actitudinales, son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, entre éstas el mundo laboral. Dado esto, la entrevistado menciona algunos ejemplos:

“No son capaces de utilizar ciertas herramientas, por lo que se necesita invertir en dispositivos especiales”.

“Se tiene que modificar el entorno laboral de la empresa para poder recibir a estas personas, lo que implica un costo muy alto”.

“Existe un cierto miedo a cómo relacionarse con estas personas”.

“Negación del sector empresarial que las personas con discapacidad, son personas que tienen distintas habilidades, por lo general detrás de una discapacidad, hay una tremenda capacidad”.

Todos estos conceptos, están asociados a la discapacidad de la personas y no a sus posibilidades reales de ejercer algún tipo de trabajo, entonces existen un montón de miedos a contratar a personas con discapacidad.

Del mismo modo, también existe una visión paternalista de la sociedad hacia las personas con discapacidad:

“...En este país todavía creemos en el existencialismo, entonces es mejor darle y no que se lo gane”.

Lo anterior refuerza una cultura de discriminación, que se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las reales capacidades de estas personas. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

2. Aportes de las personas con discapacidad a las empresas

Beneficios colectivos: a nivel organizacional.

Mayor nivel de compromiso con la empresa.

Mejoramiento del clima laboral.

Orgullo por los equipos de trabajo.

Mejoras de desempeño laboral.

Valor competitivo.

Beneficios Individuales de personas con discapacidad: Integración social

El trabajo le da sentido a sus vidas, sienten que están contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.

Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.
Beneficios sociales.

Aumento de la masa productiva del país.

Disminución de la discriminación, un país más justo e inclusivo.

Cumplimiento de los derechos humanos.

3. Incentivos existentes del estado:

Existen cuatro incentivos para personas con discapacidad, todos ejecutados por el SENCE.

Las personas con discapacidad mental que no hayan sido declaradas interdictas judicialmente y no se les haya nombrado Curador, pueden celebrar contratos de trabajo sin que necesiten autorización de otra persona. El Estado financia el 80% parte del sueldo de la persona, durante los primeros años. Problemas: sólo está dirigido a la discapacidad mental, no hay seguimiento de las personas que son beneficiadas por este beneficio económico, por lo que no se tiene resultados de impacto de este incentivo

Contrato de aprendizaje: Este es un contrato especial de trabajo, en el que un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado y el aprendiz se compromete a cumplir y a trabajar mediante una remuneración convenida. Las personas con discapacidad pueden establecer un contrato de aprendizaje sin limitación de edad ni discapacidad. Problema: Solo es un beneficio económico, que no se le hace un seguimiento, por lo que no se tienen resultados de impacto.

Beneficios para grupos vulnerables: En esta categoría se encuentran las personas con discapacidad, cabe señalar que estos beneficios son generales y no exclusivos ni excluyentes de o para las personas con discapacidad. Problemas: Se incluye dentro de las personas vulnerables a las personas con alguna discapacidad, por lo general este beneficio, es ocupado por personas en situación de vulnerabilidad pero sin discapacidad. Se transfieren los mismos miedos comentados como barreras de entrada.

Beneficios para capacitación SENCE: Dentro de la oferta pública para incentivar la contratación de personas con discapacidad se identifican principalmente los beneficios otorgados por SENCE para la contratación y capacitación, con programas a nivel país y dirigidos a grupos vulnerables, donde entran las personas con discapacidad. Problemas: No hay un registro de personas que ingresen a una OTECs que sean discapacitados, no existen registros del impacto de este beneficio en la población con discapacidad.

4. Desafíos

En cuanto a los beneficios o incentivos que se puedan entregar, estos deben ser permanentes y no solo temporales.

Cualquier programa laboral dirigido a la población discapacitada, debe tener una capacitación de la población, una inserción de las personas, y un seguimiento de esta.

Generar, a través de campañas, una mayor sensibilización de la sociedad con respecto a la temática.

Generar estadísticas reales de la población con discapacidad.

ENTREVISTADO 3

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Atiende a personas que vienen por demandas espontáneas para una colocación laboral de una persona con discapacidad, es una alternativa en la búsqueda de empleos.
- Se definen los perfiles de las personas y se definen las competencias de estas personas y se realiza la mediación para la colocación laboral, luego, en algunos casos se hace seguimiento de estas colocaciones.
Problemas de este programa:
- Existe una alta demanda de empresas por personas con discapacidad, pero existen muy pocas personas con las

capacidades para cubrir esta demanda, todos quieren trabajar, pero estas personas están muy poco capacitadas.

- Hay muy poco apoyo para que las personas con discapacidad se puedan capacitar, para que se puedan colocar y tercero para que se puedan mantener.
- A las personas con discapacidad, les falta independencia, autonomía de sus padres.
- Mucha población con discapacidad, no tiene escolaridad, por lo cual, no tiene competencias para insertarse en un lugar más competitivo.

OBSTÁCULOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

- Características personales de personas con discapacidad: Autonomía de las personas con discapacidad, falta de habilidades blandas en las personas con discapacidad.
- Mala calidad de las escuelas especiales de donde egresan personas con discapacidad.
- Baja escolaridad de la población con discapacidad.
- Miedos a integrar a una persona con discapacidad desde la empresa.

DESAFÍOS

- Hacer funcionar las Agencias Privadas de Intermediación Laboral (APIL), que tienen como función principal colocar a personas desempleadas en puesto de trabajo estables y de calidad. (SENCE)
- Mayor funcionamiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) en el área de la discapacidad.
- Sensibilización de la sociedad en torno a la temática.
- Mayor capacitación, inserción y seguimiento de las personas con discapacidad. Individualización de la enseñanza, según las distintas capacidades de las personas con discapacidad.
- Asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de personas con discapacidad.
- Brindar una mayor oferta de formación y capacitaciones para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Trabajar con las familias para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral, mejorar las habilidades blandas de las personas con discapacidad.
- Programas de empleo con apoyo integral.
- Eliminar prejuicios entorno a las personas con discapacidad desde las empresas.



Organización
Internacional
del Trabajo



ACT/EMP

