



ILUSTRE  
MUNICIPALIDAD DE  
MAIPÚ

# ESTUDIO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA COMUNA DE MAIPÚ

*Maipú renace con la inclusión*



  
**MAIPÚ**  
*Renace*



*Cathy*  
B

**Cathy Barriga Guerra**  
Alcaldesa de Maipú



### **Edición**

Ilustre Municipalidad de Maipú  
Dirección de Desarrollo Comunitario  
Oficina de Discapacidad

### **Comité Editorial**

Daniela Espinoza Gatica  
Daniela Romero Pino  
Luis Riquelme Campos

### **Estudio**

Ashley Müller Pritzke  
Karina Calderón Bústiman

### **Diseño**

Pablo Sepúlveda García

Maipú, 2017.

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	6
II.	CONTEXTUALIZACIÓN .....	7
III.	CONCEPTOS .....	11
IV.	OBJETIVOS .....	19
V.	METODOLOGÍA .....	19
VI.	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD RESIDENTE DE LA COMUNA DE MAIPÚ .....	24
1.	Tipo de discapacidad .....	24
2.	Relación con el entorno.....	26
3.	Acreditaciones y Pensión de invalidez.....	28
4.	Transferencias de ayudas técnicas y apoyos.....	29
5.	Restricciones en la participación .....	31
6.	Preparación para el trabajo.....	32
7.	Experiencia laboral.....	39
8.	Oficios.....	42
9.	Barreras en la participación laboral.....	46
10.	Condiciones laborales.....	48
VII.	RESULTADOS Y ANÁLISIS CUALITATIVO OMIL.....	51
1.	Rol de la OMIL en la atención de usuarios con discapacidad .....	52
1.1	Intermediación Laboral PsD.....	52
1.2	Trabajo en red .....	55
1.3	Dificultades en la inserción laboral de PsD .....	57
1.4	Motivos de consulta.....	63
2	Experiencia y capacitación en intermediación laboral de PsD .....	65
2.1	Experiencia de funcionarios en intermediación.....	65
2.2	Capacitación.....	65
3	Fortalezas y debilidades en la empleabilidad de PsD .....	66
3.1	Fortalezas en la empleabilidad de PsD .....	66
3.2	Debilidades en la empleabilidad de PsD.....	67
4	Infraestructura accesible para la atención .....	67
VIII.	RESULTADOS Y ANÁLISIS EMPRESAS DE MAIPÚ.....	68

1 Caracterización empresa .....	69
2 Caracterización trabajadores con discapacidad .....	70
3 Beneficios y dificultades en la contratación de PsD .....	71
3.1 Beneficios .....	72
3.2 Dificultades .....	73
4 Disposición de la empresa para la inclusión laboral de PsD .....	74
4.1 Contratación de PsD .....	75
4.2 Política interna sobre inclusión .....	77
4.3 Capacitaciones, talleres o charlas sobre inclusión laboral .....	78
4.4 Evaluación de puestos de trabajo .....	79
4.5 Infraestructura y uso de tecnología de apoyo.....	80
IX. CONCLUSIONES .....	81
X. ANÁLISIS FODA .....	88
XI. REFERENCIAS .....	89
XII. ANEXOS .....	90
XIII. GLOSARIO ENCUESTA .....	99

## I. INTRODUCCIÓN

El Municipio de Maipú, a través de la Oficina de La Discapacidad, realizó un Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en la comuna. La finalidad es establecer y diseñar una serie de políticas, programas y medidas necesarias que permita abordar a la discapacidad de manera intersectorial, responsable y colaborativa para entregar soluciones que se ajusten a las necesidades de este grupo específico de vecinos.

El foco de este estudio es principalmente obtener datos empíricos que permitan la caracterización de las personas en situación de discapacidad (PsD) en la comuna de Maipú. Para concretar este objetivo, se realiza un análisis cuantitativo y descriptivo mediante un proceso de diseño, recolección de datos e interpretación de encuestas dirigidas a personas en situación de discapacidad. Por otro lado, es necesario mencionar que se consideraron solamente variables con alguna incidencia en la inclusión laboral.

La información recogida en este estudio va desde el tipo y grado de discapacidad, tramo etario, nivel educacional y participación en el mercado laboral de los encuestados. Un segundo objetivo de este estudio, es conocer las necesidades en términos de empleabilidad de las PsD que habitan en la comuna y el interés que tienen por acceder a un trabajo remunerado o emprender una actividad productiva por de manera individual.

El proceso de investigación contempla el análisis de las oficinas comunales involucradas en la intermediación laboral de las PsD. Esto con el fin de obtener herramientas que permitan al municipio conocer la realidad de los vecinos de Maipú en relación al trabajo, identificar si las personas con discapacidad de la comuna están logrando satisfacer sus necesidades ordinarias mediante los diversos servicios públicos: de salud y bienestar, de aprendizaje y desarrollo de aptitudes, y principalmente si están logrando acceder a un empleo a través de los programas y servicios convencionales dispuestos para estos fines.

Por otro lado, el estudio también contempla las impresiones de algunas de las empresas emplazadas en la comuna para identificar cuán proclives son a la contratación de PsD y entender de mejor forma cuáles son las apprehensiones del empresariado al respecto. Las sugerencias y conclusiones de este estudio tienen por aspiración contribuir a mejorar la calidad de vida de todas las PsD de Maipú para

acortar las brechas culturales, sociales y discriminatorias que enfrentan las PsD en nuestro país a diario.

Los resultados de este estudio constituyen una herramienta fundamental para sensibilizar y visibilizar la realidad que viven las PsD con el objetivo de construir una comuna más inclusiva.

## II. CONTEXTUALIZACIÓN

### 1. Contexto internacional

Según *El Informe Mundial Sobre la Discapacidad* más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento (OMS, 2011). La población mundial está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores. También, se estima el aumento mundial de enfermedades crónicas (cuyos efectos podrían generar discapacidad entre la población) como diabetes, enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. Por lo que se prevé que el aumento de la prevalencia de la discapacidad aumentará con el paso de los años.

Internacionalmente existe unanimidad en que para lograr perspectivas de desarrollo, mejores y más duraderas *“debemos emancipar a las personas que viven con alguna discapacidad y suprimir los obstáculos que les impiden participar en las comunidades, recibir una educación de calidad, encontrar un trabajo digno y lograr que sus voces sean escuchadas”* (OMS, 2011). Así lo señala la Dra. Margaret Chan Directora General Organización Mundial de la Salud y Robert B Zoellick, Presidente Grupo del Banco Mundial.

Aunque muchos países están trabajando y han comenzado a adoptar medidas para mejorar la vida de las personas con discapacidad, es necesario seguir trabajando en esta materia. Las evidencias expuestas por los organismos internacionales señalan que muchos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad son

evitables, que las desventajas asociadas a la discapacidad se pueden superar. En el caso específico del empleo la recomendación a nivel local es vencer los obstáculos por medio de leyes que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y contra la discriminación.

Por otro lado, la evidencia internacional señala que existe una relación de causalidad entre aquellos países en los que existe una legislación que exige a los empleadores realizar las adaptaciones necesarias para insertar laboralmente a PsD y las tasas de reducción de discriminación laboral. En consecuencia, es menester de los gobiernos introducir una serie de medidas fiscales y económicas, que a su vez, actúen como incentivos positivos para reducir los costos que tiene la implementación de dichas políticas que permitan insertar laboralmente a las PsD (OMS, 2011).

A su vez, el Informe Mundial de Discapacidad (2011) señala que para algunas PsD (incluidas las que presentan dificultades significativas de funcionamiento), la promoción de programas de empleo en los que exista un apoyo y seguimiento de la inserción laboral, puede favorecer y permitir el desarrollo de aptitudes de las PsD. Por otro lado, es imperante señalar que si no existen las condiciones legales, económica y/o financieras a nivel de gobierno, es necesario promover el empleo para PsD por cuenta propia, facilitando su acceso a diversas instancias de formación, capacitación y especialización (OMS,2011).

## **2. Contexto Nacional**

El derecho al trabajo en igualdad de condiciones está consignado en la “Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad” de la ONU, instrumento que nuestro país ratificó el año 2008. Esto supone el compromiso del Estado y sus instituciones en salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo y la ejecución de un conjunto de principios transversales que tienen como propósito instalar en la gestión pública acciones coherentes con estos lineamientos. Es decir, adoptar las medidas pertinentes y agotar los esfuerzos para que esto se cumpla, incluso si es necesario realizar modificaciones a la legislación.

Efectivamente, desde la fecha que nuestro país adhirió a este instrumento internacional ha realizado una serie de transformaciones institucionales enfocadas a su cumplimiento. Uno de los hitos principales fue la creación por mandato de la Ley 20.422 de El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en el 2010 para promover la igualdad de oportunidades e inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Otro avance significativo en esta materia, constituyó la inclusión el 2012 de la temática discapacidad en la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación”, disposición que dotó de resguardo legal a las personas en situación de discapacidad con el fin de evitar que fuesen víctimas de algún tipo de discriminación. Así como la aprobación de la Ley que permite la creación del Instituto Nacional de Derechos Humanos en 2009, que tiene por objetivo la promoción y protección de los derechos humanos de todos los chilenos sin distinción.

SENADIS, amparado en la Ley N°20.422, tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las PsD, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. A su vez, SENADIS constituye el departamento de inclusión laboral que tiene como finalidad garantizar el acceso al trabajo como un derecho de todos los ciudadanos sin distinción.

Por otro lado, el contexto nacional de la discapacidad puede establecerse a partir del segundo Estudio Nacional de La Discapacidad elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social (2015). En dicho estudio se señala que 2.606.914 personan presentan una situación de discapacidad en nuestro país. De ese total, el 11,7% corresponde a personas en situación de discapacidad leve a moderada, mientras que el 8,3% restante corresponde a personas en situación de discapacidad severa. Es decir, el 20% de la población en nuestro país tiene algún tipo o grado de discapacidad.

El estudio señala que la tasa de ocupación de las personas en una situación de discapacidad leve a moderada es del 51,7%, mientras que la tasa de ocupación de las

personas en situación de discapacidad severa alcanza sólo el 21,8%. Además, el mismo estudio señala que el 7,4% de la población con discapacidad no cuenta con educación formal y que sólo el 9,1% cuenta con educación superior completa. Las cifras son decidoras y contrastan de forma dramática las enormes brechas respecto de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en Chile.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas publicó sus observaciones finales al informe de aplicación inicial de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El Estado de Chile detalló las acciones que estaba realizando para dar cumplimiento a sus obligaciones en esta materia. Si bien fueron varios los comentarios, no conformidades y recomendaciones que realizó dicho comité en materia de empleo, llama la atención la preocupación que manifiesta el organismo por *“la brecha de inclusión laboral en detrimento de las personas con discapacidad en el Estado parte y la ausencia de estrategias específicas para promover la vinculación de las personas con discapacidad en el empleo”* (ONU, 2016). A su vez, el expreso llamado que la entidad realiza al Estado de Chile:

*(...) a acelerar la adopción de una legislación sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad y adoptar una estrategia amplia con indicadores y plazos específicos en esta materia (...) y asegurar el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad en línea con el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor”* (ONU, 2016).

Chile respondió con fecha 20 de abril de 2016, indicando al respecto:

*“El Gobierno de Chile está trabajando en una propuesta de proyecto de ley que establece un Sistema de Inclusión Laboral para personas con discapacidad, con finalidad de propender a una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, a través de una reserva legal de empleo, entre otros objetivos”* (Gobierno de Chile, 2016).

Aludiendo tácitamente algunos proyectos que están en el congreso esperando tramitación legislativa, entre los que se encuentra desde el año 2014 una moción para promulgar una “Ley de Cuotas” de reserva para personas en situación de discapacidad, proyecto que obliga la contratación de una cuota mínima de trabajadores con discapacidad por parte del Estado, y también de medianas y grandes empresas.

La aprobación de esta ley con las pertinentes garantías que permitan el acceso oportuno a herramientas de empleabilidad: capacitaciones y educación para las personas en situación de discapacidad, se sitúa entonces como la gran deuda pendiente y como el real motor que nos permitirá realizar el cambio cultural que implica creer en las aptitudes y competencias de las personas, prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y avanzar realmente hacia un Chile más inclusivo y justo.

### III. CONCEPTOS

Conocer los conceptos generales y/o fundacionales de cada de unas de estos modelos nos permitirá entender el concepto actual, la importancia de lo que este enfoque postula y por qué es necesario afrontar esta temática desde una perspectiva integral.

En la década de los 80, cuando se comenzaba a debatir con mayor fuerza al respecto, se concebía la discapacidad desde un **enfoque individual** el que abordaba la discapacidad como una situación desventajosa para un individuo determinado como consecuencia de una deficiencia que limita o impide el desempeño de un rol, que en su caso, debería ser normal, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales (Organización Mundial de la Salud, 1980).

Con el paso de los años y al observar los resultados de los programas de rehabilitación los expertos en la materia comienzan a abogar por un nuevo enfoque que buscaba distanciarse de la mirada inicial que sólo consideraba la variable biomédica- centrada solamente en la patología del sujeto- atribuyendo al término cierto dinamismo al

considerar que las personas con discapacidad podían mejorar y compensar sus deficiencias. No obstante, a poco andar este enfoque encontró detractores puesto que el acento aún se situaba en el individuo y persistía la marginación de las personas con discapacidad como un atributo indivisible del concepto.

Fue necesario entonces la realización de un nuevo referente teórico: **La teoría de la normalización**, que dio paso al **Modelo Social** cuya principal característica fue el derecho de las personas con discapacidad a vivir con sus familias y en su entorno natural, siendo preparados y apoyados para responder a los desafíos que podrían enfrentar en sus comunidades.

El **Modelo Social** de la discapacidad, definido por primera vez en el año 1976 por la organización inglesa Unión de Personas con Discapacidad Físicas contra la Segregación (UPIAS) como una desventaja o limitación en la actividad causada por una organización y estructura social que tiene una escasa consideración por las personas con deficiencias, excluyéndolas de las actividades sociales, se centró en la modificación de las políticas y normativas con el fin de eliminar las barreras físicas e institucionales que impedían la plena e igualitaria participación de personas con discapacidad en la vida comunitaria.

La consideración de las barreras que enfrentan las personas en situación de discapacidad en el día a día permitió que el concepto sufriera cambios importantes y dio paso al modelo: **Bio-psicosocial** el que basa su definición en los criterios descritos en la “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) facilitando una lectura más integral de los factores que sitúan a una personas en situación de discapacidad y considerando la dimensión ambiental/social de esta.

Este modelo distingue tres niveles: 1) deficiencias en las funciones y estructuras corporales, 2) limitaciones en la actividad, y, 3) restricciones en la participación (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2001).

Este modelo **Bio-psicosocial** complementado con el enfoque centrado en los **Derechos Humanos** de las personas con discapacidad, constituyen un punto de quiebre en la

evolución del concepto pues transfieren el “problema” desde la persona hacia la sociedad. El foco está ahora en la dignidad intrínseca del ser humano y después, en las características médicas de la persona, situando al individuo en el centro de todas las decisiones que le afectan.

Gracias a este enfoque, la discapacidad se entiende como una situación que emana de la falta de sensibilidad hacia la diversidad que representan las personas con discapacidad, por tanto, es el Estado el que debe asumir un rol activo, pues tiene la obligación y responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente, a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas (ONU, 2002).

Así lo ratificó La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ( 2008), la que inspirada en el «**modelo social de discapacidad**», **obliga a que la discapacidad sea abordada desde un enfoque de derechos humanos**: Las personas con discapacidad son sujetos de derecho y la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras y actitudes del entorno que evitan su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones con los otros.

### **Persona en situación de discapacidad**

Según la organización Mundial de la Salud (OMS), discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación de las personas. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Lo anterior explica la discapacidad como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En tanto *El Informe mundial sobre la discapacidad*, elaborado por la OMS y el Banco Mundial el año 2011 para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores destinados a mejorar la vida de las personas con discapacidades y facilitar la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en el marco de lograr las perspectivas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el 2015 y más allá, refrenda lo anterior situando la discapacidad como una prioridad en materia de derechos humanos, estableciendo una serie de recomendaciones para los gobiernos y la sociedad en general con el fin de generar “entornos favorables que permitan suprimir los obstáculos que le impiden a las personas que viven con alguna discapacidad participar en sus comunidades y lograr que sus voces sean escuchadas”(OMS, 2011).

En virtud del contexto mundial La Ley chilena N° 20.422 del año 2010 define como persona con discapacidad “a aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, psíquicas, intelectuales o sensoriales 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”.

### **Relación con el entorno**

En la evolución conceptual de la discapacidad se pueda constatar qué desde la teoría de la normalización y la integración, hasta el modelo de derechos humanos y la inclusión se avanzó un largo camino cuyo eje central podría reducirse a la relación del individuo con su entorno.

Históricamente, hablar de “deficiencia” o “persona minusválida”, es hacer referencia al imaginario social construido en base a las imágenes relacionadas a la limitación y falta de oportunidades de desarrollo humano. Esta representación social, no se concentra única y exclusivamente en las carencias (físicas, mentales, sensoriales o de otro tipo) de las personas en situación de discapacidad, sino también en las condiciones de la misma comunidad en la cual se inserta y/o pertenece la persona,

puesto que esta última no siempre ofrece oportunidades de desarrollo ni medios alternativos de fomento.

La prevalencia de la Discapacidad en el mundo va aumentando año a año. Actualmente se registra que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. (Informe Mundial de Discapacidad, OMS)

Pero el mayor problema no es la discapacidad per se, el problema son los efectos comprobados y la merma que esto supone en la calidad de vida de las personas en la sociedad actual. La OMS señala que las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Esto último, es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, la información y la participación ciudadana. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas, a menor acceso a la información, a menor acceso a escolaridad, a menores ingresos económicos del entorno de una persona en situación de discapacidad, menor es su probabilidad de alcanzar una vida autónoma viéndose mermada su relación e integración con el entorno.

Desde esta óptica la discapacidad constituye un problema social y para su adecuado tratamiento debe enfocarse en la persona con discapacidad y en la comunidad en la que se inserta o pertenece la persona o su familia.

La primera, permite estudiar la deficiencia o daño, el tipo de discapacidad de que se trata, cuáles son sus orígenes o causas, si es heredada o adquirida, las capacidades residuales, las posibilidades y tipos de rehabilitación, las necesidades y expectativas de la persona. Mientras que ocuparse de la comunidad en la que vive la persona con discapacidad, permite llevar a la práctica la necesidad de acoger y apoyar el desarrollo de procesos de promoción humana y respeto de derechos ciudadanos, y al mismo

tiempo, indagar e intervenir técnicamente en el medio social en que se desarrolla para que el país, la comunidad y su propia familia le permitan a esa persona actuar con autonomía.

En nuestro país el **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad PLANDISC 2013 – 2020** explica porqué una determinada patología puede tener una explicación biomédica particular independiente del tiempo y espacio. Es decir, en cada caso lo que variará será la interpretación personal y social: *“No es lo mismo describir la situación de una persona con una amputación producto de un conflicto armado, que otra persona con similar condición producto de un accidente en el trabajo o enfermedad; no es lo mismo una persona con discapacidad que se desarrolla en una sociedad con un sistema de bienestar social avanzado, que otra que pertenece a países en vías de desarrollo; no es lo mismo una persona con discapacidad de una comunidad indígena mapuche, que otra perteneciente a una comunidad del altiplano”*. En definitiva, las necesidades particulares de apoyo requeridas por una persona con discapacidad que vive en el Norte de nuestro país no son las mismas que se identifican para una persona que vive en el Sur.

Es por eso que para que las personas con discapacidad tengan reales oportunidades de interacción plena y saludable con el entorno, es necesario poner en funcionamiento una serie de mecanismos y políticas de estado que garanticen esta intervención más allá de lo asistencial o paliativo: pensión de invalidez, acceso pertinente y de calidad a programas de salud, ayudas técnicas, rehabilitación funcional para la vida independiente, entre otras herramientas de este tipo.

### **Inclusión laboral**

El trabajo es la actividad que define al hombre por excelencia, es una de las primeras preguntas que le realizamos a alguien ¿a qué te dedicas? En el fondo la actividad que una persona adulta realiza de manera sistemática y en muchos casos a la que más horas dedica durante el día. La inclusión de personas con discapacidad genera espacio

para la diversidad, el respeto y la convivencia, que dentro de una empresa potencia el clima laboral, valores como el compañerismo y respeto, en este sentido en las empresas inclusivas las PsD y la sociedad entera se benefician con la cohesión social

(Zadek, et. Al, 2002) El trabajo puede verse como un fin en sí mismo, puede realizar a una persona o no, pero por sobre todo es la actividad que más dignifica al ser humano porque le entrega las llaves de su autonomía, le da seguridad material y muchas veces emocional, le permite socializar y formar parte de un conglomerado mayor, nuestra sociedad. Por el trabajo se genera riqueza, bienestar, civilizaciones y cultura, sin trabajo nos estancaríamos. En el trabajo, claro, hay que esforzarse, generar acciones para un fin superior. Entendiendo así la importancia del trabajo en la vida del ser humano, nos preguntamos ¿qué pasa con los excluidos del mundo laboral? ¿Qué pasa con los que, por ser como son, no pueden ni siquiera llegar a su lugar de trabajo por sí mismos?

La inclusión laboral es una tarea pendiente en la realidad laboral de Chile, donde las PsD son las más excluidas, lo que en el caso de los más pobres los lleva a estar prácticamente, y de hecho, entre la espada y la pared; recibir la pensión de invalidez o trabajar y perder el beneficio.

## **Empleabilidad**

La empleabilidad que no es otra cosa que la destreza de una persona para conseguir un empleo, en el caso de las PsD se presenta como *El Castillo* kafkiano, es decir, como un lugar frío, desconocido, enorme y extenuante donde se realizan un sin fin de trámites, vas de oficina en oficina (muchas veces con más preguntas que respuestas), desinformación, papeles, acreditaciones y desánimo. Las habilidades, capacidades y oportunidades de ser empleado varían, por supuesto, según el nivel educacional, las capacitaciones a las cuales se haya tenido acceso a lo largo de la vida, la ocupación u oficio (es sabido que hay oficios que tienen mayores índices de empleabilidad que

otros), la experiencia laboral (que no es otra cosa que el cúmulo de errores laborales que se atesoren), la motivación personal medida en cuanto al interés por trabajar, si bien todos compartimos las maravillas del trabajo remunerado esto no tiene porqué ser universal, existen personas que se sienten a gusto en su casa, no tienen la necesidad de trabajar porque cuentan con una red familiar de apoyo o, en el peor de los escenarios, están atravesando dificultades emocionales, miedo laboral, miedo a salir afuera y ya no quieren trabajar. Por esto, en este estudio, se entenderá motivación según el interés manifestado por trabajar y al menos por una acción realizada por buscar trabajo.

Por otro lado, la empleabilidad dice relación con la preparación para el trabajo que en el caso de personas en situación de discapacidad, según Murray y Herron (2003) contemplan un proceso de capacitación para el desarrollo de competencias y orientaciones antes de que se realice una colocación, junto con una serie de otros servicios que permitan a la PsD ser empleable.

### **Barreras de participación Laboral**

Las barreras de participación laboral están en estrecha relación con la clase de discapacidad de la persona que desea insertarse en un puesto de trabajo, variando de acuerdo a las necesidades propias de la PsD. En algunos casos puede ser la necesidad de contar con una ayuda técnica en particular como una silla de ruedas eléctrica que le permita desplazarse fácilmente, un baño adaptado, un software para que una persona que no puede ver use el computador, o también adecuar las funciones según las capacidades de la persona. Sin duda una gran barrera para las PsD es la discriminación que sufren cuando postulan a un trabajo, la descalificación a lo que pueden aportar o el cuestionamiento a sus capacidades.

Asimismo, consideramos, como una barrera de participación laboral, **las condiciones contractuales** actuales, también conocidos como factores extrínsecos por Herzberg

(Steers, 1983), las cuales actualmente desincentivan el deseo de inserción laboral con un contrato formal, por el temor manifestado de perder la *pensión de invalidez* o algún beneficio social, lo que lleva a muchas personas a trabajar en la informalidad, negar que realizan alguna actividad laboral, otros experimentan como barrera el cumplir una jornada laboral completa porque, por ejemplo no pueden usar el baño del lugar de trabajo o simplemente el hecho de trabajar significa un esfuerzo de traslado desgastante y costoso (no todos pueden usar el transporte público que actualmente está cada vez más inhumano).

#### **IV. OBJETIVOS**

##### **Objetivo general**

Caracterizar y conocer la situación laboral de las PsD en la comuna de Maipú, desde la empleabilidad y su relación con el entorno.

##### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar a las PsD en la comuna de Maipú mayores de 18 (15) años que pudieran estar interesadas en trabajar.
2. Describir el funcionamiento y el rol actual de la OMIL y la Oficina de Discapacidad en la inclusión laboral de PsD en la comuna de Maipú.
3. Conocer los principales beneficios, dificultades y barreras de contratación de PsD a partir de las experiencias de empresas en inclusión laboral.

#### **V. METODOLOGÍA**

##### **Metodología cuantitativa**

En la primera fase del estudio se utilizó una metodología cuantitativa en base a encuestas como instrumento de medición, las que se elaboraron en coherencia con los

objetivos de investigación. Para la realización de este estudio fue necesario un trabajo exhaustivo en la sistematización de datos, los cuales provenían de diversas instituciones municipales relacionadas directamente con la atención de PsD. Dada la cantidad de información y diversidad de formatos fue necesario hacer una depuración de datos, de lo que se presume corresponde aproximadamente a la población total de PsD de la comuna de Maipú, para esto se realizó un proceso sistemático de validación de datos, estableciendo criterios para la posterior consolidación en una base final que dio como resultado un total de 2.872 PsD en la comuna de Maipú.

Una vez obtenida una base final el siguiente paso fue la confección del piloto de la encuesta sobre *Inclusión Laboral para Personas en situación de Discapacidad residentes de la comuna de Maipú*, el piloto se extendió por casi 3 semanas durante el mes de febrero del presente año, con la participación de alrededor de 50 PsD que fueron citados los días miércoles y jueves a las dependencias de la Oficina de Discapacidad.

Concluido el piloto se realizaron las modificaciones pertinentes tanto a la encuesta como a la operacionalización utilizada para la construcción del cuestionario, la cual se puede ver a continuación en la tabla 1:

Tabla 1			
Operacionalización del cuestionario			
Concepto	Dimensión	Subdimensiones	Indicador

Personas en Situación de Discapacidad	Deficiencias en las funciones y estructuras corporales	Tipo y grado de discapacidad	Física /Intelectual/Visual/Auditiva/Psiquiátrica/Viscerales/ Múltiples
		Origen de situación de discapacidad	Congénita
			Adquirida por accidente
			Adquirida por enfermedad que se desarrolló en el tiempo (enfermedad degenerativa y crónica)
			Otras causas (laboral, causa desconocida)
	Limitaciones en la actividad	Capacidades y Desempeños	Limitantes funcionales
	Relación con el entorno	Recursos de Apoyo	Ayudas Técnicas
			Registro Nacional de Discapacidad/Credencial
			Beneficios/ayudas pensión invalidez, acceso a rehabilitación y apoyo de instituciones
		Restricciones en la participación	Dependiente de otra persona
Autonomía			
Traslado y transporte			
Inclusión Laboral	Empleabilidad	Preparación para el trabajo	Nivel educacional
			Capacitación
			Ocupación u Oficio
			Experiencia laboral
	Motivación	Interés por trabajar	
		Búsqueda de trabajo	
	Barreras de participación laboral	Condiciones contractuales	Tipo de Contrato
			Jornada laboral
			Afiliación a sistema previsional

		Adecuaciones del lugar de trabajo	Traslado
			Infraestructura
			Horario de trabajo
			Apoyo o asistencia durante el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Lo anterior permite garantizar la coherencia entre los objetivos del estudio y los resultados esperados. La aplicación de la encuesta telefónica comenzó el 24 febrero concluyendo el 18 de marzo de 2016. Para la selección de la muestra se contempló el total de las PsD de la comuna de Maipú de 2.872, estimando una muestra que asegurara representatividad estadística con un intervalo de 95% de confianza y un error muestral del 5%, obteniendo una muestra de 339. Se realizó un muestreo aleatorio simple, a todas las PsD mayores de 18 años de la comuna de Maipú, considerando que personas menos de 18 años usualmente no forman parte de la población en edad económicamente activa y salvaguardando que personas jubiladas también pueden desear reincorporarse a una actividad productiva. La decisión de optar por este tipo de muestreo y no otro, se debe a que al tener el universo poblacional completo (la base de datos con todas las personas discapacitadas de la comuna) aseguramos representatividad y llegar a conclusiones válidas para toda la población.

### **Metodología cualitativa**

La metodología utilizada en los dos apartados de esta sección es cualitativa, en el primero se exponen las experiencias de la OMIL en relación a la atención a PsD, gestión, infraestructura capacidad y desafíos institucionales. Asimismo, consideramos importante incluir la percepción de actores clave de la Oficina de Discapacidad. Para el análisis de contenido temático se utilizó el software cualitativo NVivo, con el fin de lograr mayor exhaustividad en la recolección de información y organización de la información. Se realizaron entrevistas semi/estructuradas de corte naturalista. Lo que

significa que las entrevistas se desarrollaron en el espacio físico de la OMIL y la Oficina de Discapacidad respectivamente.

El segundo apartado corresponde a la experiencia de 5 empresas de Maipú en la contratación de PsD, las cuales fueron realizadas a informantes clave del área de Recursos Humanos de cada empresa a través de entrevistas telefónicas y presenciales según la disposición de éstas. El principal objetivo de estas entrevistas fue indagar en las percepciones de las mismas respecto a la contratación de PsD considerando sus principales beneficios y dificultades.

### **Pautas semi/estructuradas**

Para la conducción de las entrevistas se confeccionaron pautas con un diseño semi/estructurado que tiene la ventaja de permitir cierto grado de flexibilidad y reformulaciones, para ajustar su aplicación al contexto individual de cada empresa y a la dinámica de la conversación. Esta flexibilidad incluye también la consideración de aspectos emergentes. El procedimiento de análisis de todo el material recopilado se realizó a través de un procedimiento cualitativo inspirado en la Grounded Theory. Este procedimiento contempla un sistema de codificaciones sucesivas de carácter inductivo que avanzan hacia un nivel de abstracción cada vez mayor.

### **Entrevistas OMIL y Oficina de Discapacidad**

Se realizaron entrevistas a 3 informantes clave en la OMIL, quiénes representan una fuente confiable respecto al funcionamiento de la Oficina y su vinculación con la Oficina de Discapacidad. Una vez realizadas las entrevistas fue necesario incluir entrevistas a personal de la misma Oficina de Discapacidad, en específico un funcionario que estuvo haciendo un reemplazo el año 2015 debido a su rol vinculante entre ambas oficinas. Además se entrevistaron a las mandantes con el fin de seguir los lineamientos institucionales, sin embargo sus entrevistas no fueron contempladas dentro del análisis.

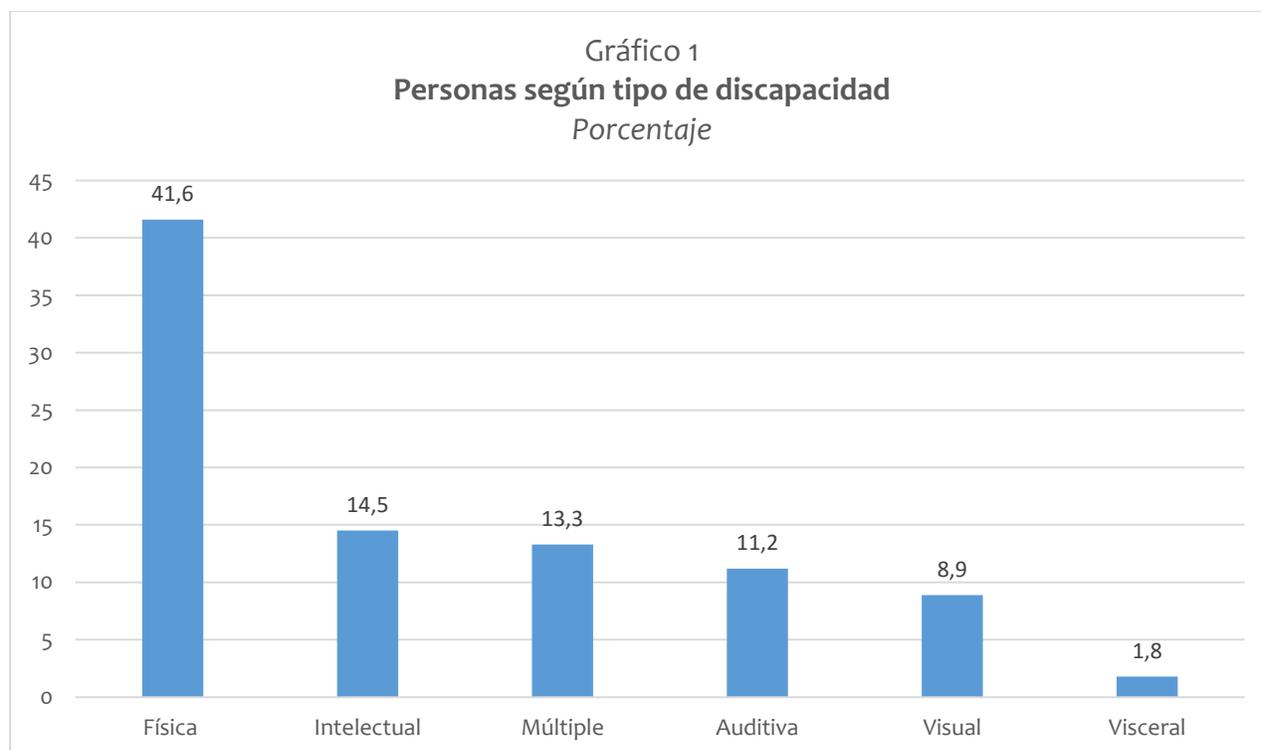
## **Entrevistas Empresas**

Se realizaron entrevistas a 3 informantes clave de empresas ubicadas en la comuna de Maipú que hayan contratado o tengan actualmente a trabajadores en situación de discapacidad y 3 empresas que nunca hayan contratado a trabajadores en situación de discapacidad. Con el objetivo de indagar en las experiencias de inclusión laboral de PsD, y por otro lado, conocer cuáles son las principales reticencias y barreras por parte de las empresas a contratan a PsD.

## **VI. CARACTERIZACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD RESIDENTE DE LA COMUNA DE MAIPÚ**

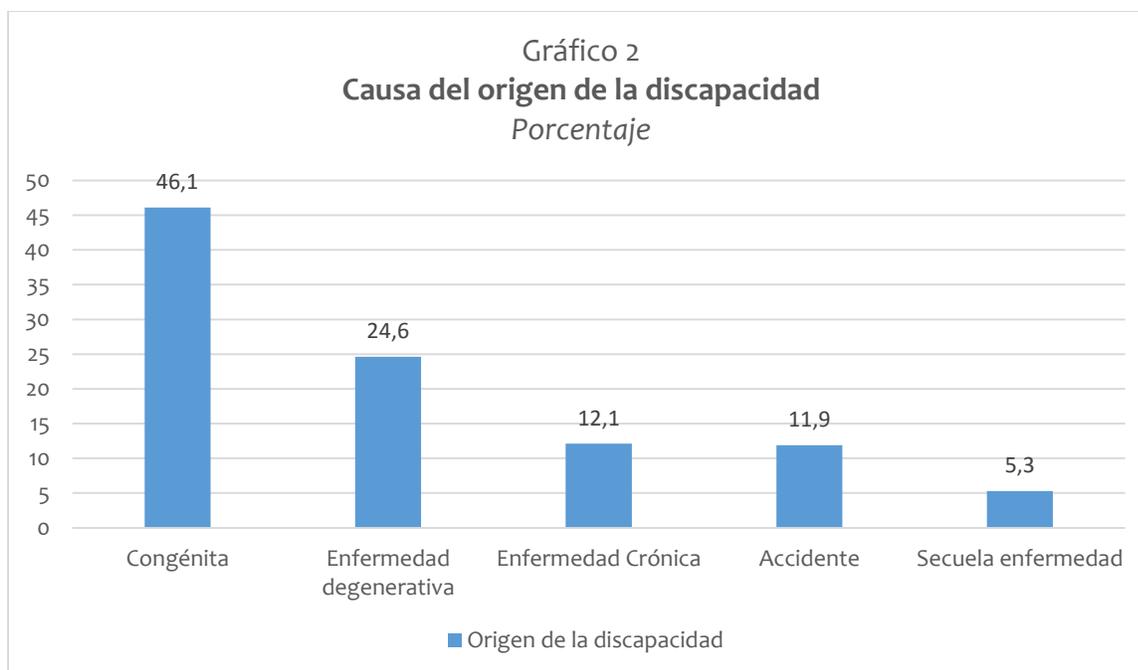
### **1. Tipo de discapacidad**

A continuación, se presentan los principales resultados de la Encuesta sobre Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en Maipú realizada entre los meses de febrero y marzo del 2016, teniendo como referencia el universo total de usuarios registrados en la Oficina de Discapacidad y otras dependencias de la municipalidad de Maipú. Con una distribución etaria que va desde los 17 hasta los 90 años y se concentra en el tramo etario de 48-64 años con un 30,1% del total, y según sexo, los hombres representan el 53,1% del total de encuestados.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Como se observa en el gráfico 1, los tipos de discapacidad corresponden a: Física, intelectual, múltiple, auditiva, visual y visceral. Siendo la discapacidad física, con una concentración del 41,6%, la que más se reitera entre la población encuestada. La discapacidad intelectual contiene discapacidad mental y psíquica, representa un 14,5% del total. La discapacidad múltiple, con un 13,3% del total, es una de las complejas, tal como su nombre lo dice, corresponde a la combinación de varios tipos de discapacidad y en casos extremos son personas con síndrome de inmovilización las que tienen este tipo de discapacidad, anulando casi totalmente la posibilidad de inserción laboral. Los tipos de discapacidad auditiva y visual representan un 11,2% y 8,9% respectivamente. Por último, la discapacidad visceral es la que tiene menor representación en Maipú con sólo un 1,8% del total de los encuestados.



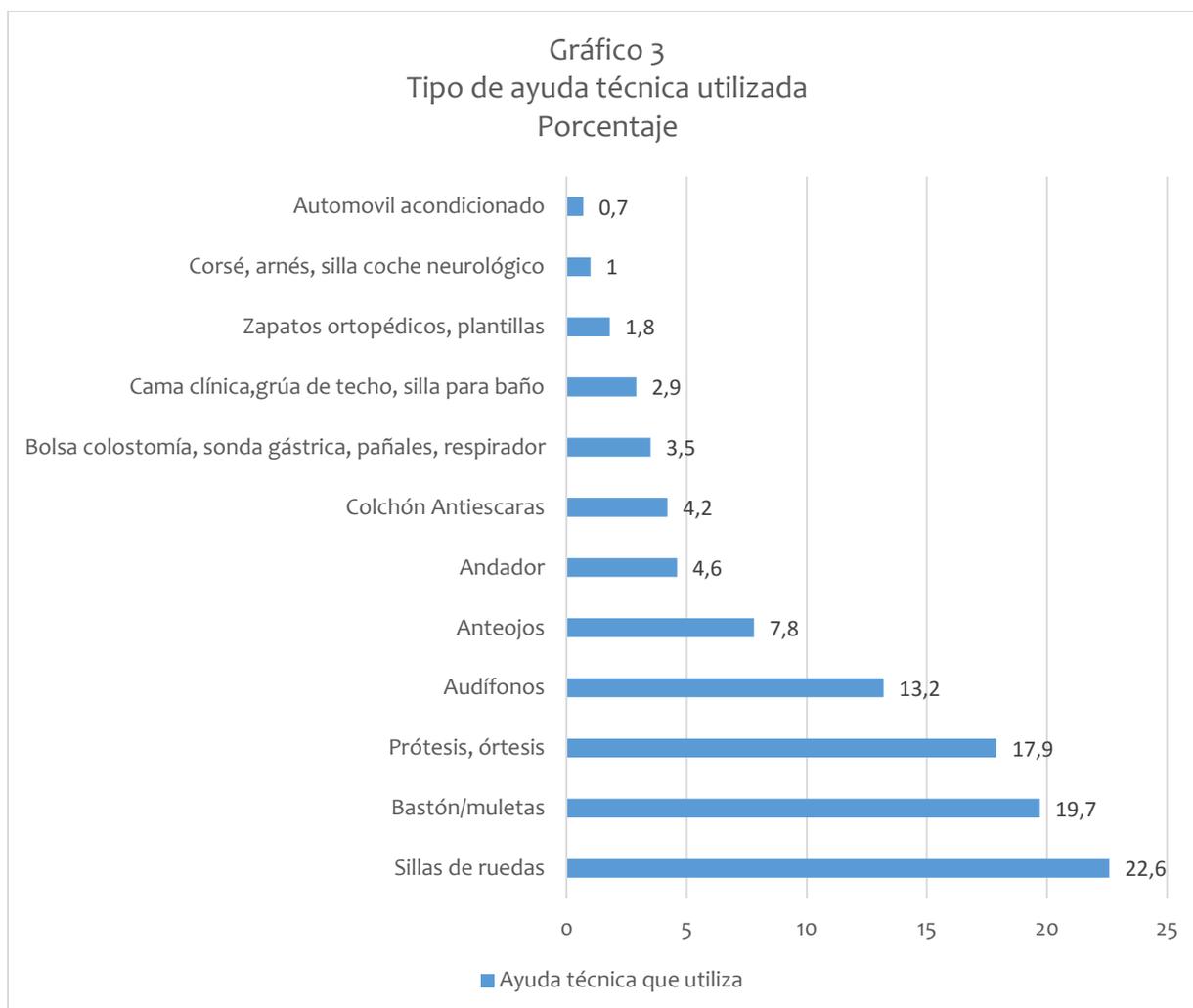
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

El origen de la discapacidad está asociado, en su mayoría, a una causa congénita con un 46,1%. Mientras que a nivel agregado una enfermedad adquirida es la segunda causa de discapacidad alcanzando un 42%, compuesto por enfermedad degenerativa 24,6%, crónica 12,1% y secuela de una enfermedad que se tuvo por un periodo de tiempo acotado con un 5,3%. En tanto que un accidente es la tercera causa de discapacidad con un 11,9% del total.

## 2. Relación con el entorno

La relación con el entorno de Personas en Situación de Discapacidad en la comuna de Maipú está determinada por los recursos de apoyo que vienen a ser las ayudas técnicas, acreditaciones de Discapacidad, correspondiente al Registro Nacional de Discapacidad y la Credencial de Discapacidad que facilita el acceso a beneficios que aseguran una mejor relación con el entorno.

En cuanto a las *ayudas técnicas*, a partir de la distribución que se observa en el gráfico 3 y siguiendo con lo expuesto anteriormente, el tipo de discapacidad está estrechamente relacionado con que la silla de ruedas, con un 22,6%, sea la ayuda técnica más usada entre las PsD en Maipú, seguida del bastón o muleta con un 19,7%, prótesis y órtesis con un 17,9%, todas asociadas a algún tipo de discapacidad física. Luego a la discapacidad auditiva le corresponde la ayuda técnica de audífonos que es usada por un 13,2% de las personas encuestadas. En cuanto a la discapacidad visual, no tiene una correspondencia con el porcentaje de personas que declara usar anteojos (7,5%) porque en su mayoría se trata de personas ciegas para quienes no significa una ayuda real el uso de anteojos, como sí lo es el uso de un bastón. Con menor porcentaje, se encuentran las ayudas técnicas para personas con discapacidad visceral (3,5%), mientras que en el caso de personas con síndrome de inmovilización (discapacidad múltiple), el tipo de ayudas se ve representada en la combinación de varias ayudas técnicas, destacando el uso de catre clínico, colchón antiescaras y otras ayudas asociadas (2,9%). Por último, sólo un 0,7%, de las personas encuestadas, tiene acceso a un automóvil acondicionado.

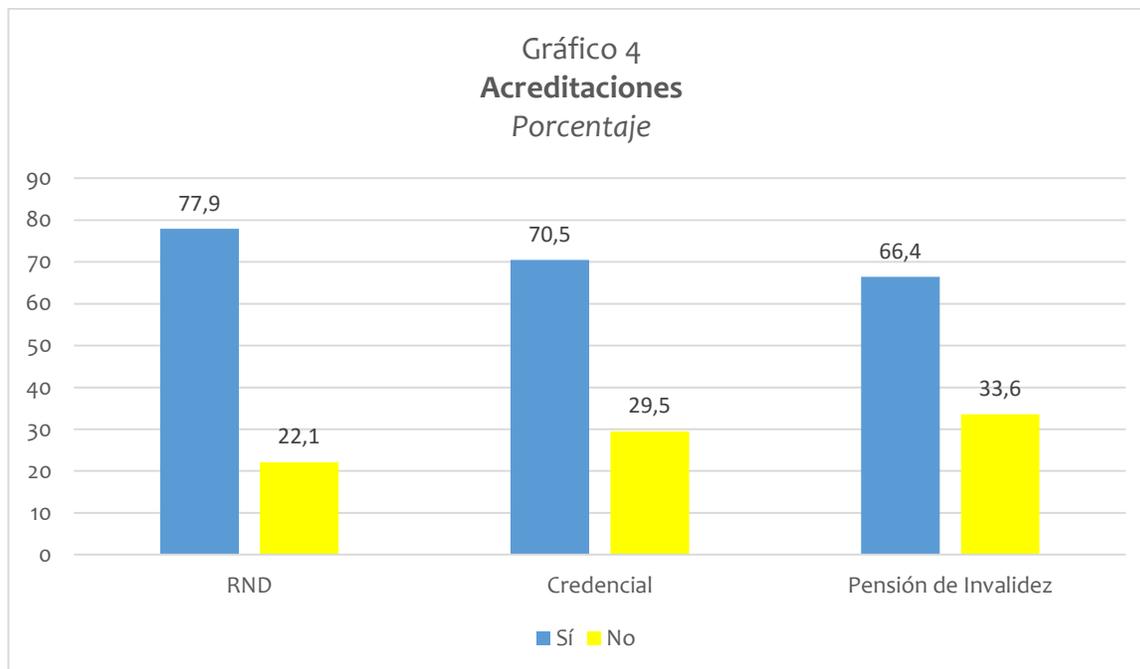


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PcD de la comuna de Maipú 2016

### 3. Acreditaciones y Pensión de invalidez

La relación con el entorno, de personas en situación de discapacidad, también se facilita por las transferencias directas que son acreditadas en primer lugar por la posesión de la credencial de discapacidad y figurar en el Registro Nacional de Discapacidad. Por otra parte la pensión de invalidez es otorgada a Personas en situación de discapacidad que acrediten un determinado porcentaje de discapacidad sumado a una situación económica precaria. Cerca del 78% de los encuestados dice estar en el Registro Nacional de Discapacidad, de los cuales el 70,5% tiene la credencial

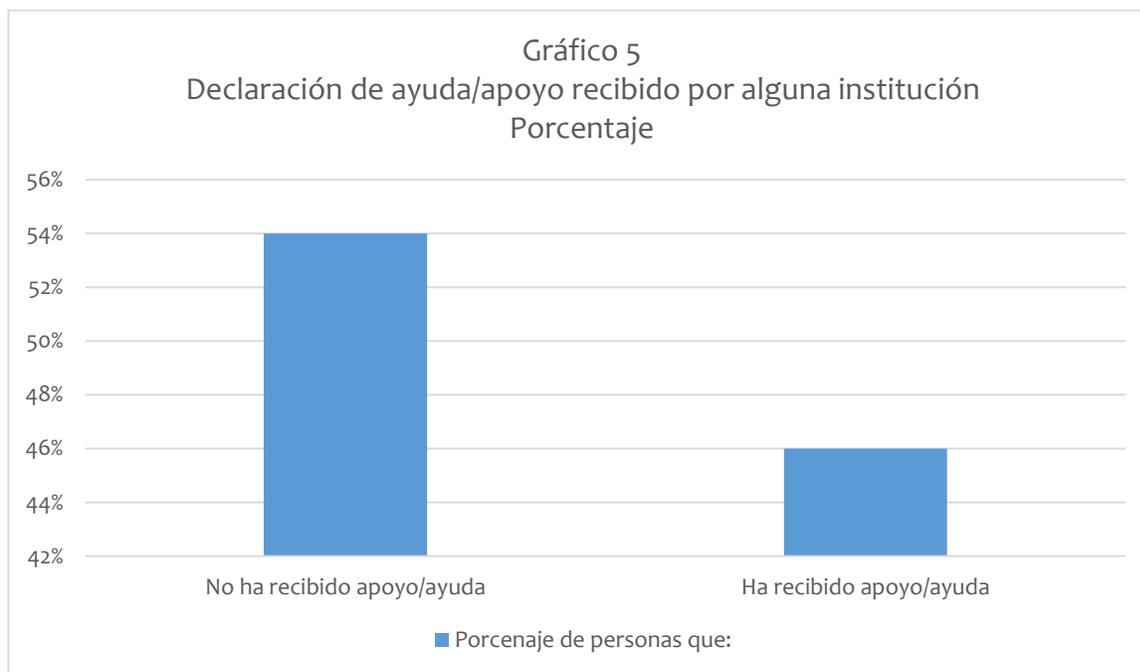
de discapacidad. Asimismo, la mayoría de los encuestados, un 66%, recibe pensión de invalidez. (Ver gráfico 4)



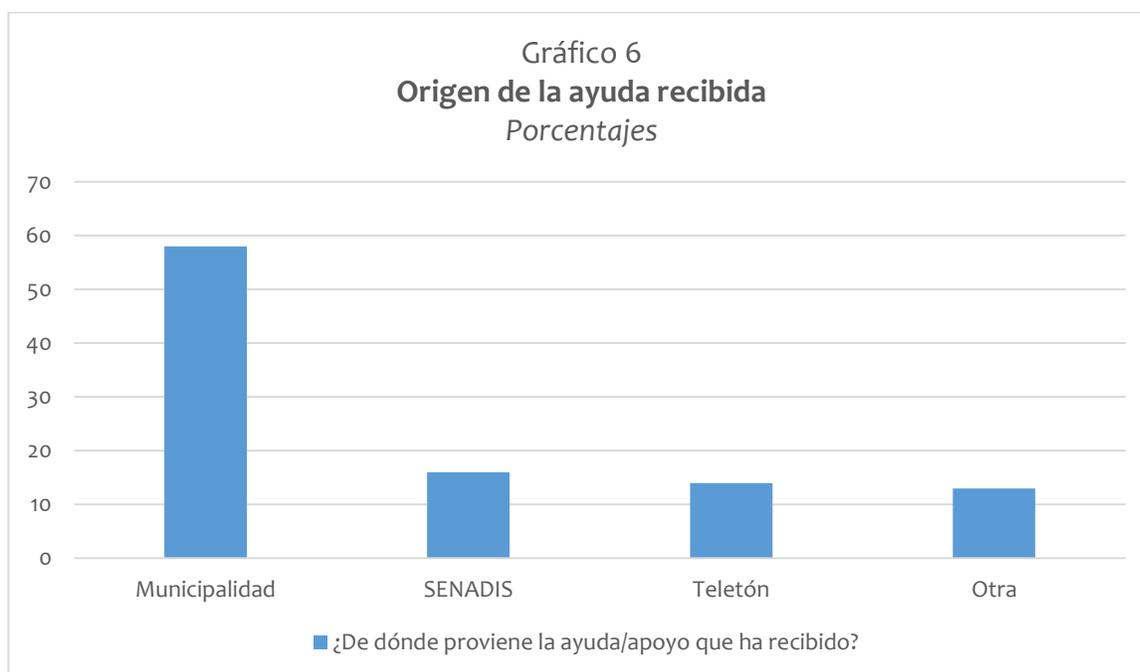
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

#### 4. Transferencias de ayudas técnicas y apoyos

La transferencia de ayudas técnicas y otro tipo de apoyos es fundamental para las Personas en Situación de Discapacidad de Maipú, un 46% de los encuestados declara haber recibido ayudas técnicas o apoyo de alguna institución. De estos 58% declara haber recibido ayudas técnicas o apoyo por parte de la Municipalidad de Maipú, como por ejemplo: una silla de ruedas eléctrica, alimentos o apoyo en el copago para una ayuda técnica específica. La segunda fuente de transferencias es SENADIS con un 16%, también destaca la Fundación Teletón con 14% y finalmente otras Fundaciones y consultorios, con una representación del 13% del total de las ayudas recibidas. (Ver gráfico 5 y 6)



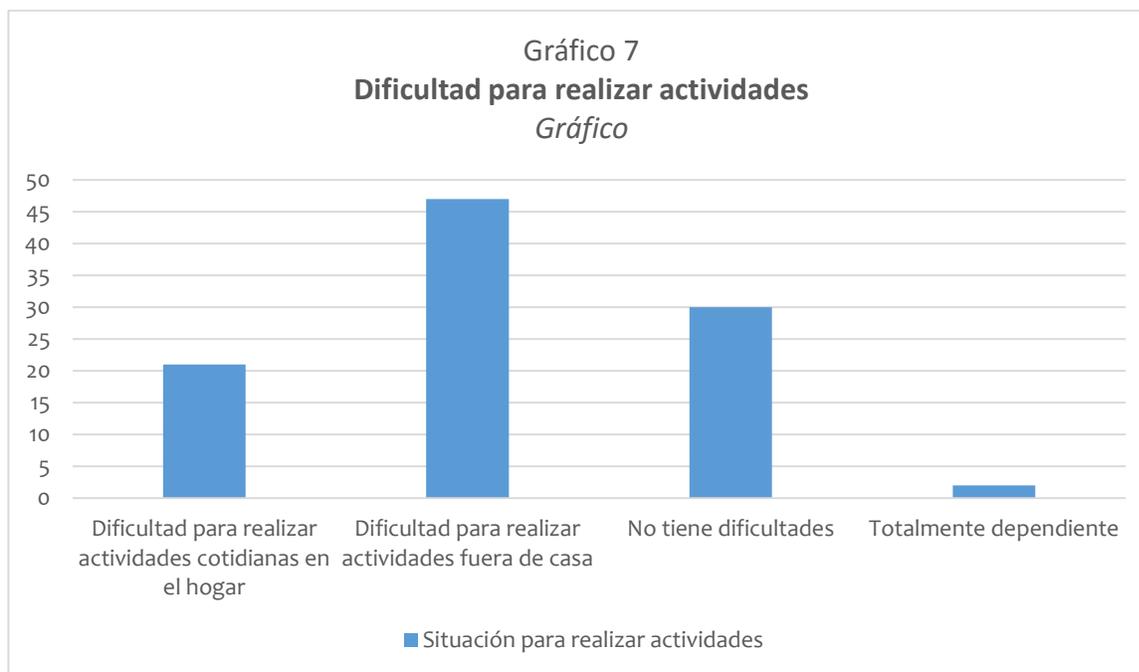
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

## 5. Restricciones en la participación

Las restricciones en la participación, con el entorno, son una de las mayores barreras que impiden la inclusión social de PsD. Entendemos que la independencia es uno de los factores básicos para el desarrollo pleno. Las PsD ven mermada su independencia cuando no pueden realizar actividades cotidianas por sí mismos, cuando necesitan que alguien los ayude a trasladarse, tanto dentro o fuera del hogar. Sin embargo, como seres humanos somos gregarios, necesitamos los unos de los otros, con o sin discapacidad, el aislamiento social es nefasto. En este sentido, no se plantea como negativo la necesidad de ayuda de otra persona, más bien tiene que ver con la inconstancia de esa ayuda que viene a ser un factor restrictivo en la Independencia de una persona en situación de discapacidad.

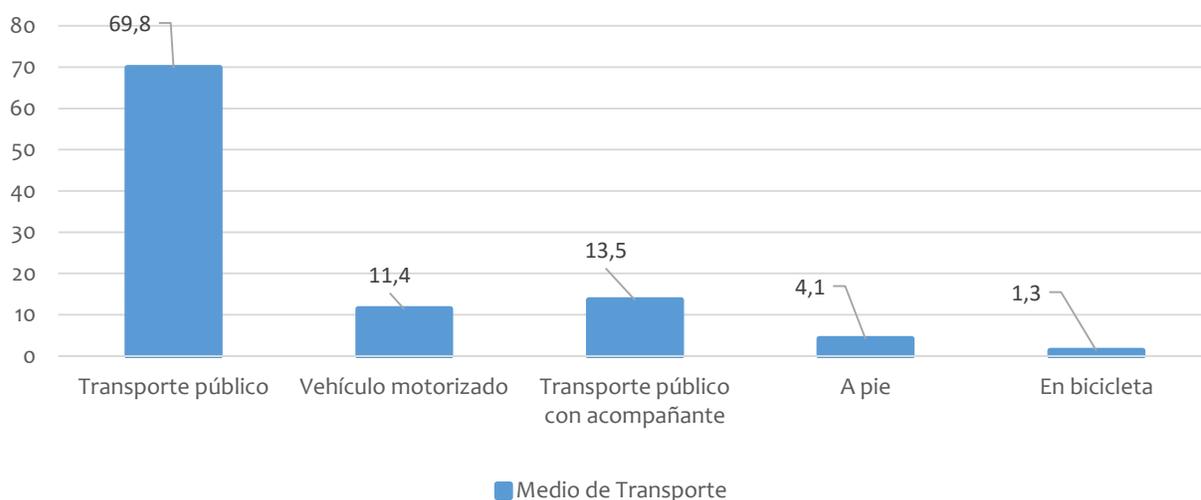


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Ahora bien, observando lo declarado por las PsD en la comuna de Maipú, la mayoría ha tenido dificultades para realizar actividades en su hogar y fuera de él como consecuencia de su situación de discapacidad, de estos el 21% ha tenido o tiene dificultades para realizar actividades en el hogar de manera autónoma. Mientras que el

47% declara haber tenido dificultades para realizar actividades fuera de su hogar. Por último, sólo un 2% declara ser totalmente dependiente de un tercero para poder desenvolverse en el día a día dentro y fuera del hogar. (Ver gráfico 7) En cuanto a la Independencia posibilitada por traslado y transporte dentro de la comuna o hacia otras comunas, sobresale el transporte público como el más usado con un 70%, mientras que un 13,5% señalaba que necesita de un acompañante para poder trasladarse, también utilizando el transporte público. Por otro lado, solo un 11% declara usar un automóvil particular para transportarse. (Ver gráfico 8)

Gráfico 8  
Medio de Transporte utilizado  
Porcentaje

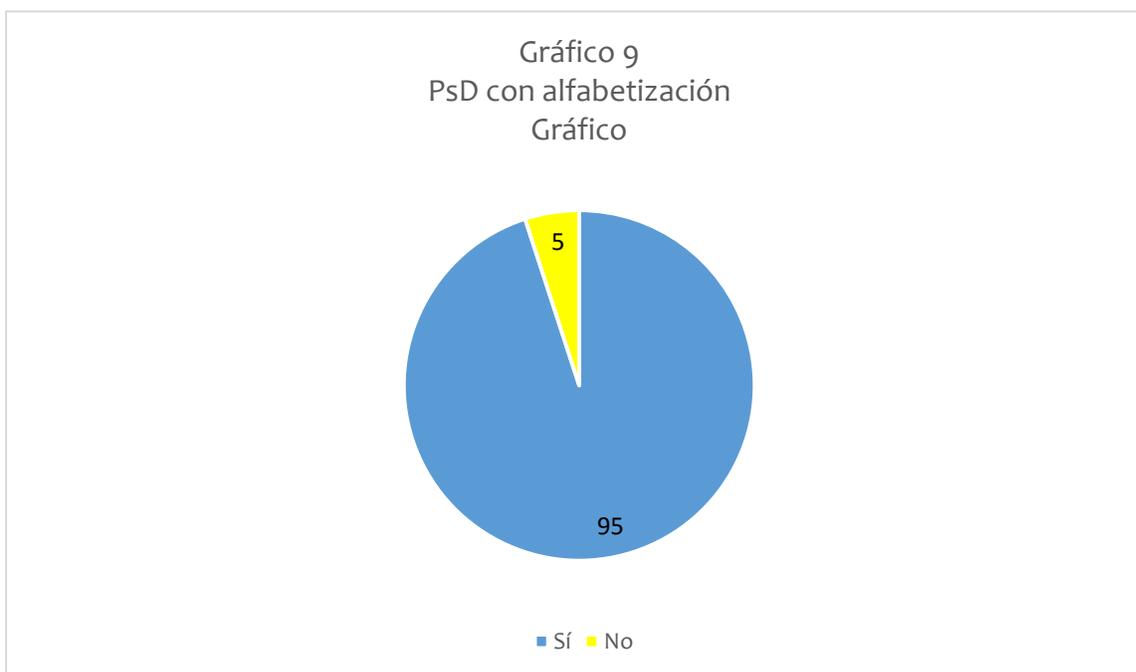


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

## 6. Preparación para el trabajo

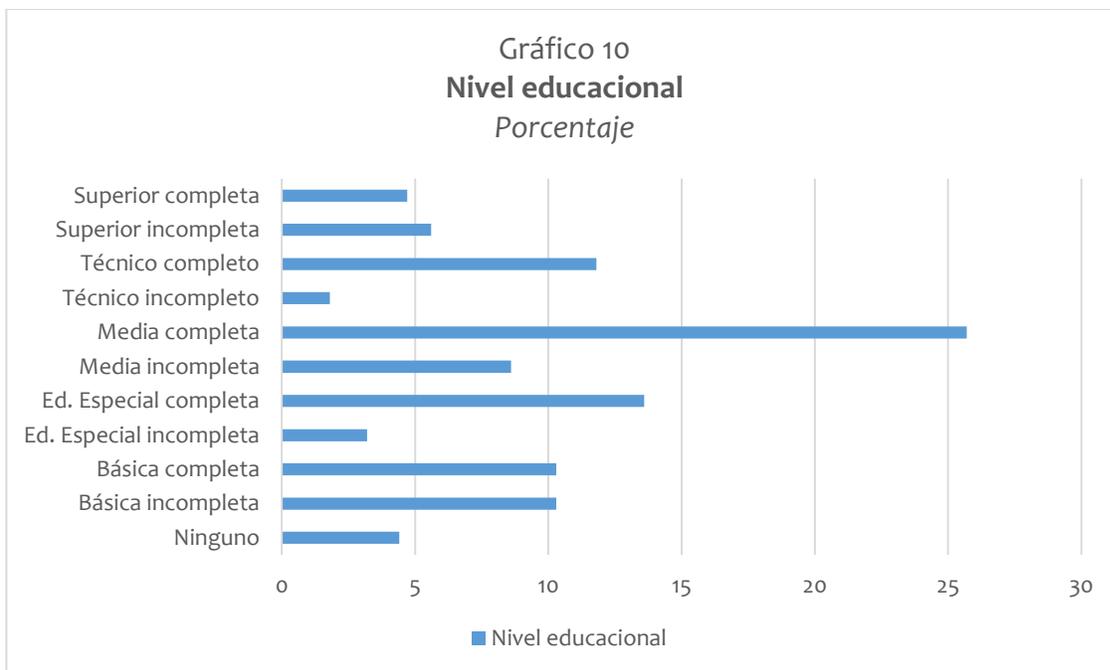
La preparación para el trabajo no es otra cosa que las herramientas adquiridas por las personas a través de la educación formal que, según las habilidades y capacidad de cada persona, le proporcionan un trasfondo con el cual desenvolverse en el mundo laboral. Estas herramientas intangibles son transmitidas a partir de la educación

recibida en la etapa pre-escolar en adelante. También las capacitaciones laborales son una preparación relevante para el trabajo, nos habla de las motivaciones y talentos para trabajar. En términos de alfabetización nos encontramos con una gran mayoría de personas que saben leer y escribir (95%), sin embargo, un 5% de los encuestados declara no haber aprendido nunca a leer ni a escribir, en la mayoría de los casos por falta de incentivo familiar. (Ver gráfico 9)



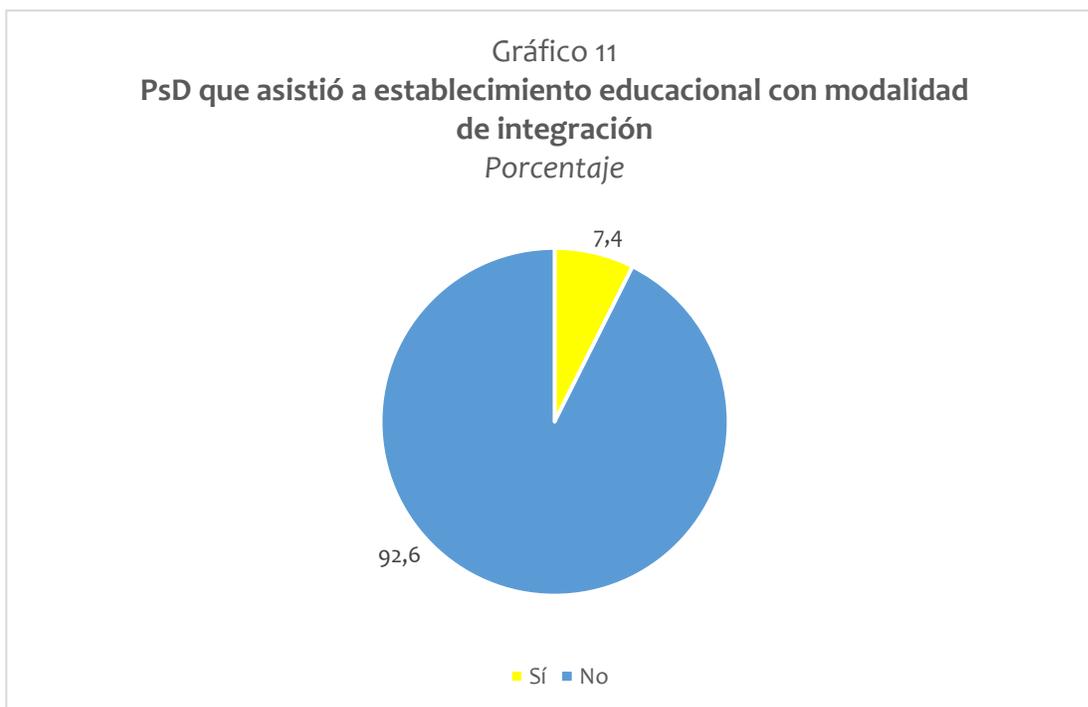
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

En cuanto a los niveles de escolaridad alcanzados se concentran en un 26% con Enseñanza Media Completa. El nivel técnico representa a un 12% de los encuestados, y un 13,6% ha cursado Educación Especial Completa, con taller laboral. Educación superior concentra los porcentajes más bajos, un 5,6% ha alcanzado el nivel de Educación Superior Incompleta, mientras que casi un 5% alcanzó el nivel de Educación Superior Completa. (Ver gráfico 10).



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Como se puede apreciar, en el gráfico 11, la mayoría ha estudiado en Establecimientos Educativos sin Integración, sólo un 7,4% de PsD de Maipú ha asistido alguna vez a un Establecimiento con Modalidad de Integración.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Otra forma de preparación para el trabajo bastante efectiva, es la capacitación laboral. Al respecto, un 33,6% de las PsD en la comuna de Maipú, declara haber participado de una capacitación. (Ver gráfico 12), mientras que las capacitaciones se concentran en un 58,6% en oficios manuales: un 31,4% en oficios como carpintería, jardinería y artesanías. Sólo el 32,4% de las capacitaciones están orientadas al sector de servicios administrativos con capacitaciones en alfabetización digital y computación (18,7%) y atención al cliente con (13,7%). Mientras que capacitación en emprendimiento laboral y apresto laboral representa un 8,6% del total (Ver tabla 2)

<b>Tabla 2</b>	
<b>Porcentajes de capacitaciones laborales por área</b>	
<b>Capacitaciones laborales</b>	<b>%</b>
Computación/Alfabetización digital	18,7%
Carpintería/Jardinería/gasfitería	15,7%
Artesanías/Varios oficios	15,7%
Atención al cliente/Asistente administrativo	13,7%
Emprendimiento Laboral/Apresto Laboral	8,6%
Masoterapia/Estética integral/Manicura	5,4%
Guardia de seguridad OS-10	4,8%
Instalaciones eléctricas/Soldadura	4,7%
Conductor	3,7%
Primeros auxilios/Cuidado adulto mayor	2,9%
Auxiliar parvulos/Técnico parvulos	1,9%
Estructuras metálicas/Mecánica	1,7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

La inserción laboral según nivel educacional se presenta resumida en la tabla 3. En el grupo de PsD empleadas el nivel educativo con mayor concentración corresponde a la enseñanza media completa con un 28,7%, seguida del nivel técnico completo (22,5%). Sin embargo, se produce un salto hacia el nivel educativo correspondiente a educación básica incompleta representando al 12,5% de PsD empleadas, lo que significa que en general la tendencia es hacia una exigua preparación educativa, en otras palabras con los actuales niveles educativos alcanzados por los empleados en situación de discapacidad de Maipú la tendencia se orienta hacia dos tipos de puestos de trabajo: 1) Trabajos manuales de nivel técnico, y 2) Puestos laborales precarios que no exijan mayor preparación. En el caso de los trabajos que no exigen preparación se trata de empleos cuyos salarios muchas veces no sobrepasan el sueldo mínimo.

Tabla 3 Inserción laboral según nivel educacional		
Nivel educacional	Empleados	Desempleados
Ninguno	1,3%	2,1%
Básica incompleta	12,5%	4,1%
Básica completa	7,5%	12,5%
Ed. Especial	6,3%	18,7%
Media incompleta	3,7%	8,3%
Media completa	28,7%	35,4%
Técnico incompleto	5%	0%
Técnico completo	22,5%	6,3%
Superior incompleta	5%	6,3%
Superior completa	7,5%	6,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Ahora bien, en el caso de las personas desempleadas la mayor concentración también se encuentra en el nivel educativo de enseñanza media completa con un 35,4%, siendo mayor que en el caso de las PsD empleadas. El siguiente nivel educativo entre desempleados corresponde a educación especial con un 18,7%, y nadie perteneciente a este grupo se ubica en el nivel técnico. Mientras que un 12,5% finalizó la enseñanza básica. Por lo tanto, la tendencia entre personas desempleadas, en cuanto a nivel educativo, evidencia una falta de preparación, y a la hora de optar a un puesto de trabajo quedan a la deriva de trabajos precarios.

<b>Tabla 4</b> <b>Capacitaciones realizadas entre desempleados (cesantes y desempleados entre 26 y 47 años de edad)</b>	
<b>Capacitaciones</b>	<b>%</b>
Apresto laboral	12%
Animación flash	4%
Atención al cliente	4%
Cajero/Cajero bancario	4%
Cocina	16%
Computación	28%
Instalaciones eléctricas	4%
Estética (masoterapia, manicure, otros)	28%
Carpintería	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

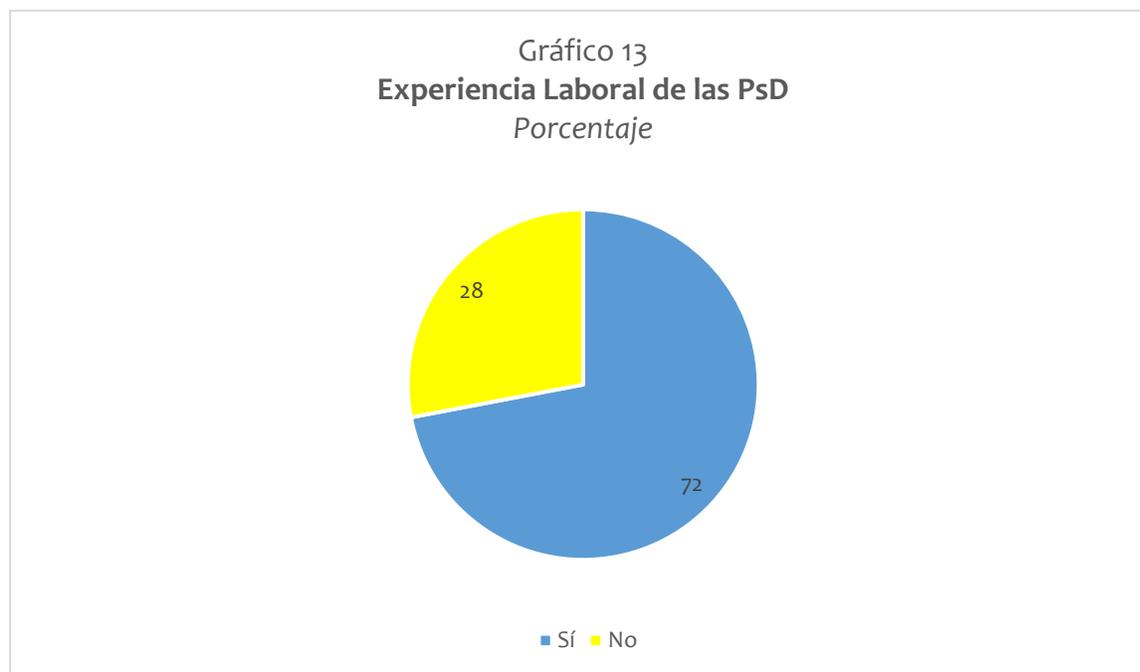
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Las PsD desempleadas en edades entre los 26 y 47 años, que han realizado alguna vez en su vida un curso de capacitación en un oficio que los habilite para trabajar, sobre sale un gran porcentaje que se ha capacitado en oficios de estética como masoterapia, manicure u otros oficios relacionados y capacitaciones en computación, ambos con una concentración del 28% del total de las capacitaciones. Un 16% se ha capacitado en cocina, 12% ha hecho al menos un curso de apresto laboral dictado por la municipalidad de Maipú. Por último, cursos en oficios como carpintería, instalaciones eléctricas, cajero bancario, atención al cliente y animación flash, todos con una concentración del 4% respectivamente. (Ver tabla 4)

Lo anterior refleja que sólo cerca de un tercio de PsD han participado en programas de capacitación, entre estos existen personas desempleadas que sí se han capacitado, y se encuentran en edad para trabajar

## 7. Experiencia laboral

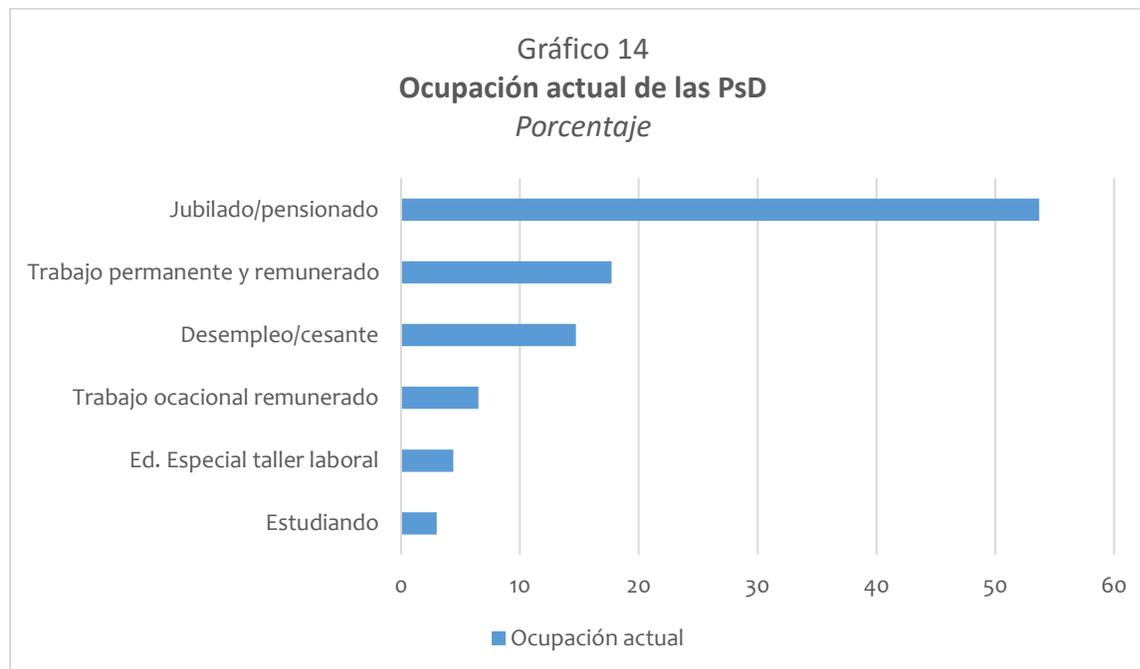
La experiencia laboral expresa no solamente que las personas han trabajado alguna vez en su vida, sino también que tienen algún hábito relacionado con el trabajo. Tal como se expone en el gráfico 13 la mayoría de las PsD de Maipú declara tener experiencia laboral (72%).



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

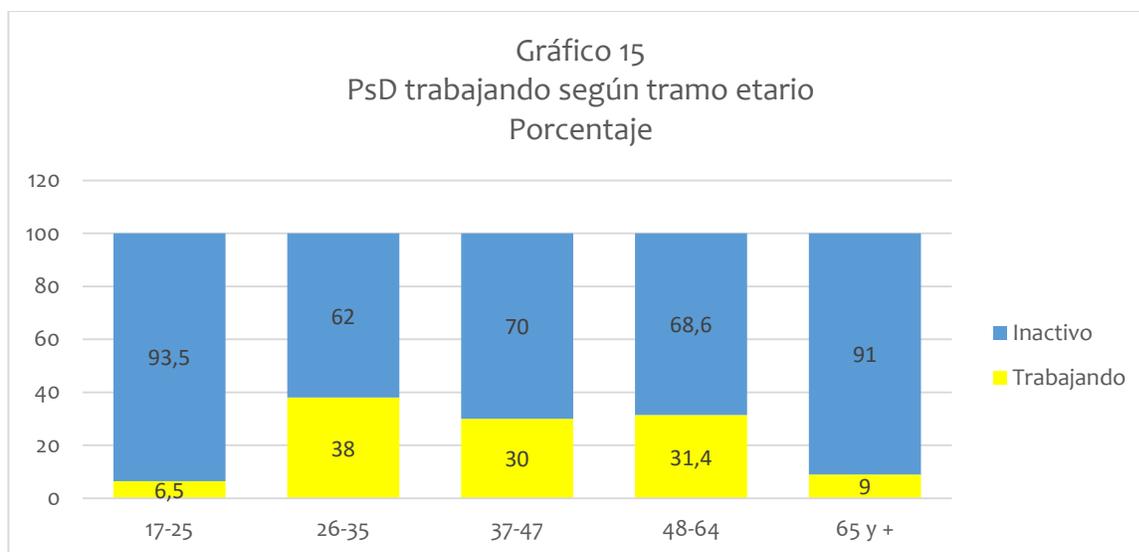
En cuanto a la situación actual, el 24,2% de las PsD señala estar trabajando, de los que el 17,7% tiene un trabajo remunerado permanente, mientras que el 6,5% restante tiene un trabajo esporádico u ocasional. Por otra parte, el 75,8% no se encuentra trabajando, entre este gran grupo se encuentra una mayoría (61,1%) que corresponde a población pasiva ya sea por estar jubilados, pensionados (53,7%) o estudiando (7,4%). De este último grupo, un 4,4% se encuentra estudiando en Escuela Especial con Taller Laboral.

Se evidencia que la cesantía entre personas en situación de discapacidad residente de la comuna de Maipú corresponde al 14,7%. (Ver gráfico 14)



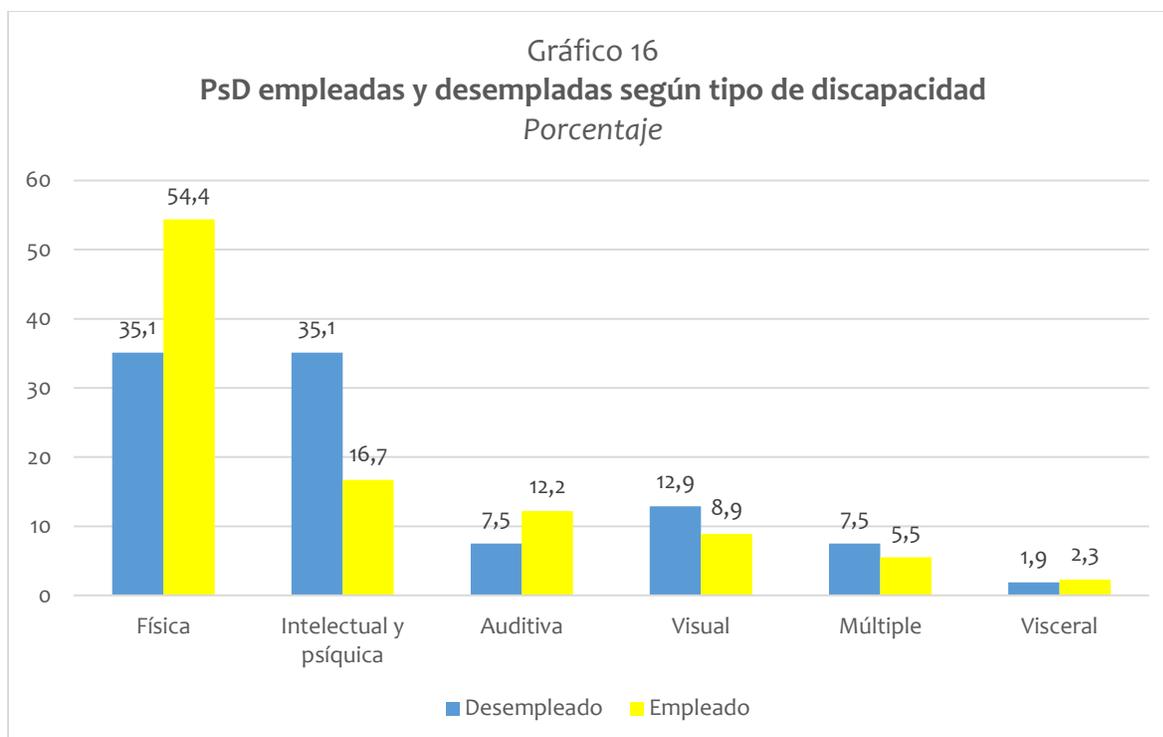
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Desagregando el porcentaje de personas que están actualmente trabajando según tramos etarios (gráfico 15), se observa que entre los tramos de edad que van desde los 26 años hasta los 64 años se concentra la mayor cantidad de personas que trabajan, destacando el tramo entre 26-35 años con un 38% de personas trabajando. Mientras que el grupo con menos representación en trabajo corresponde a personas entre 17-25 años con un 6,5%, en tanto las personas de 65 y más años tienen una participación en el trabajo de un 9%.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

La inserción laboral de personas en situación de discapacidad está afectada por varias variables. Al respecto llama la atención que entre las personas empleadas, grupo compuesto por trabajadores remunerados con empleos permanentes y ocasionales, la mayor cantidad se concentre en el tipo de discapacidad física. En otras palabras, un 54,4% de las PsD de Maipú que actualmente trabajan tienen un tipo de discapacidad física, seguido por un 16,7% de trabajadores con discapacidad intelectual o psíquica, un 12,2% auditiva, un 8,9% múltiple (con más de dos tipos de discapacidades) y un 2,3% discapacidad visceral. (Ver gráfico 16)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Por otro lado, de las personas desempleadas que se podrían incorporar a un trabajo, el tipo de discapacidad con mayor concentración corresponde al físico y intelectual o psíquica, con un 35,1% respectivamente. Seguido por desempleados con discapacidad del tipo visual (12,9%), auditiva y múltiple con un 7,5% respectivamente, y visceral con un 1,9% del total de PsD de este grupo. (Ver gráfico 16)

## 8. Oficios

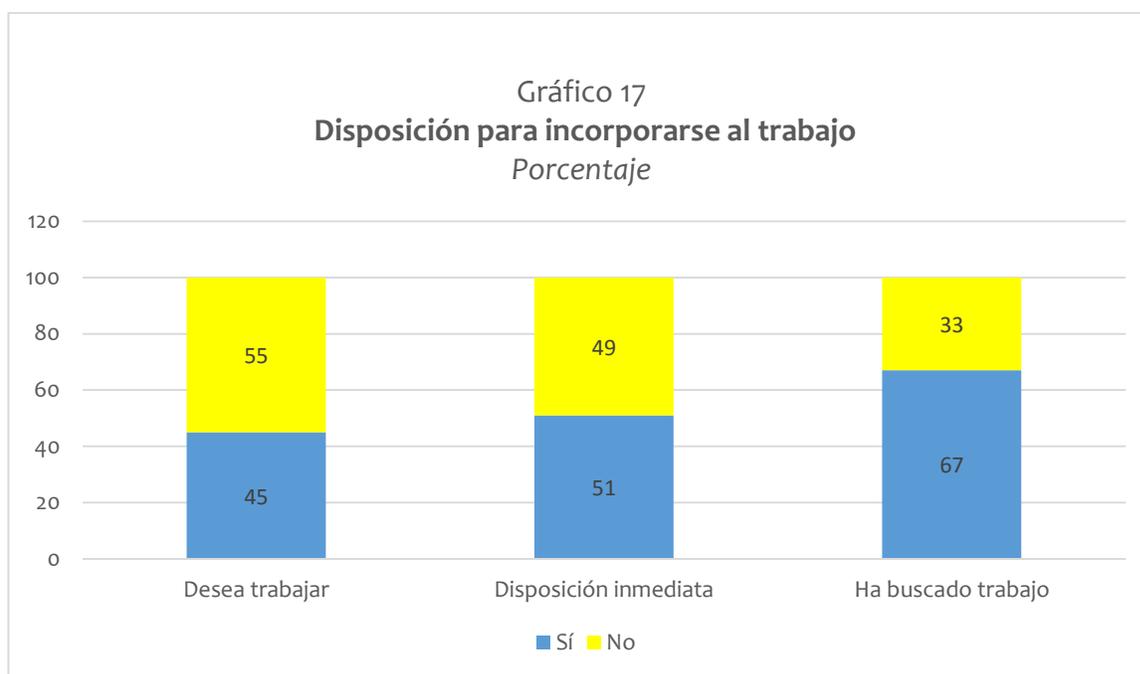
Las ocupaciones u oficios con mayor representación entre las PsD de Maipú, corresponden a oficios técnicos, en el área de los servicios personales y administrativo (38,5%), seguidos del área de ventas con 13,3%. Mientras que sólo un 7,1% de las PsD declara ser profesionales. Por otro lado, oficios como auxiliar de aseo y asesora del hogar concentran el 10,6%, tal como se observa en la tabla 7, la mayoría de los oficios son aprendidos en la ejecución del mismo y no necesariamente requieren estudios formales. No obstante, algunos oficios se relacionan con las capacitaciones laborales,

como por ejemplo *conductor, soldador y gasfiter*. Lo anterior da luces de la relevancia de las capacitaciones laborales en la empleabilidad de las personas.

Tabla 5 Oficios realizados por PsD	
Oficios	%
Técnico/Servicios personales	29,2%
Ventas	13,3%
Asesora del hogar/Auxiliar aseo	10,6%
Administrativo	9,3%
Profesional	7,1%
Empaquetador/Bodeguero/Reponedor	5,3%
Obrero construcción	4,3%
Gasfiter/Soldador/Electricista	4%
Costurera	3,5%
Cocina	2,7%
Conductor	2,7%
Artesano/Carpintero	2,2%
Autoempleo	1,8%
Operador maquinaria/Mecánico	1,8%
Jornalero agrícola/Temporero/Jardinero	1,3%
Conserje	0,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PcD de la comuna de Maipú 2016

La disposición para incorporarse al trabajo es fundamental en la inserción laboral, la motivación de las personas a trabajar es algo que comparten tanto personas en situación de discapacidad como quienes no lo están. Al respecto, un 45% de las PsD señala tener el deseo de trabajar, de los cuales el 51% tiene disposición para comenzar a trabajar lo antes posibles y de este mismo grupo el 67% ha realizado alguna acción concreta para buscar trabajo, como por ejemplo enviar postulaciones o ir a la OMIL. En síntesis, casi la mitad de las personas en situación de discapacidad en Maipú desea trabajar y  $\frac{1}{4}$  del total manifiesta estar dispuesto a trabajar, lo que significa que en general es bajo el porcentaje de personas realmente dispuestas a trabajar. (Ver gráfico 17).



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Para comprender realmente porqué algunas personas tienen menos disposición para trabajar indagamos en los motivos por los que no trabajan, los datos son reveladores, como se puede ver en la tabla 6 la principal razón por la que no trabajan tiene que ver con el estado de salud actual de las PsD de Maipú 30,2%. Seguido de esto aluden a su

situación de discapacidad y también haber sido discriminados por la misma 16,6%, otro motivo relevante es que no cuentan con los medios para trasladarse a diario y buscan trabajos dentro de la comuna de Maipú 9,9%. También se aluden motivos relacionados a las condiciones laborales como el horario, sueldos bajos y una infraestructura que imposibilita el trabajo por parte de una persona en situación de discapacidad 8,8%. El quinto motivo tiene ver con carecer de la capacitación requerida 8,5%, seguido por quienes no tienen interés en trabajar o creen que no hay trabajo disponible 7,5%. Otro motivo tiene que ver con estar preparándose para trabajar, por ejemplo estudiando o que ha conseguido un trabajo o emprendimiento que está por comenzar 5,9%. Luego se encuentran quienes no trabajan porque su familia no los autoriza 5,2%. Por último, están quienes declaran no haber sido seleccionados a pesar de contar con la capacitación técnica para el puesto (3,7%) y quienes no pueden trabajar porque reciben una pensión o beneficio que podrían perder (3,7%).

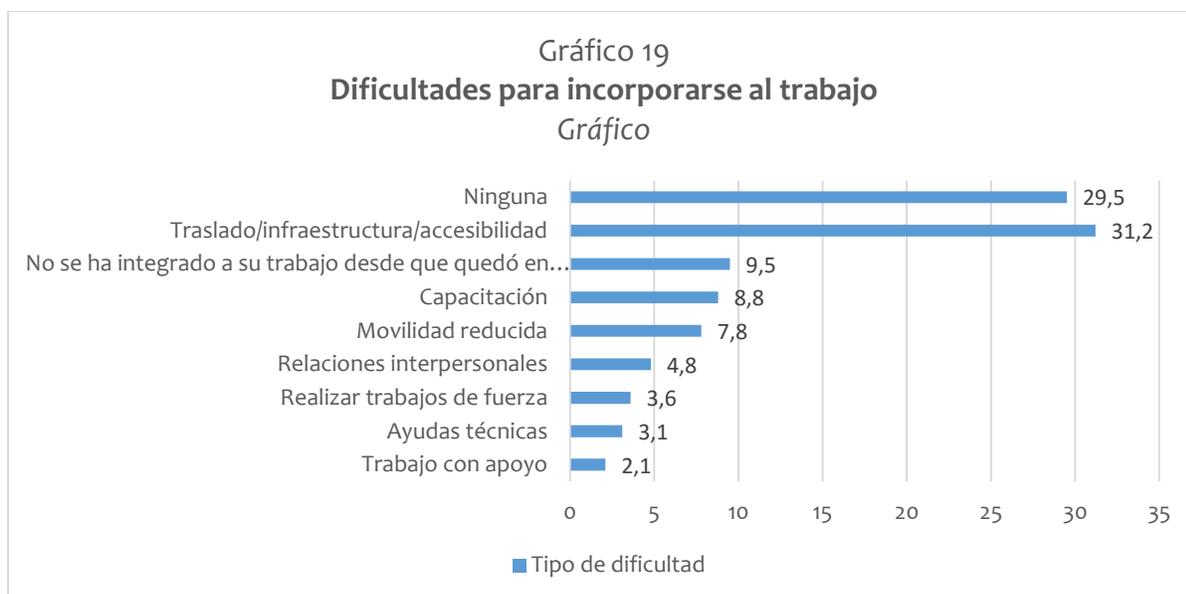
<b>Tabla 6</b>	
<b>Motivos por los que la PsD no trabaja</b>	
<b>Motivos</b>	<b>%</b>
Su estado de salud se lo impide	30,2%
Piensa que nadie le dará trabajo por su situación de discapacidad/ha sido discriminado	16,6%
No cuenta con los medios para trasladarse diariamente a su lugar de trabajo/Busca trabajos dentro de Maipú	9,9%
Las reglas, horarios no le acomodan/sueldos bajos/ No ha encontrado ofertas laborales en empresas o instituciones que cuenten con la infraestructura y facilidades para trabajar	8,8%
Piensa que nadie le dará trabajo porque no cuenta con la capacitación requerida	8,5%
No tiene interés en trabajar/se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	7,5%

En preparación para el trabajo (estudiando/capacitación) / Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	5,9%
Su familia no le permite trabajar	5,2%
A pesar de contar con la preparación o capacidades técnicas para el puesto no ha sido seleccionado	3,7%
Recibe alguna pensión o beneficio económico que le impide trabajar	3,7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

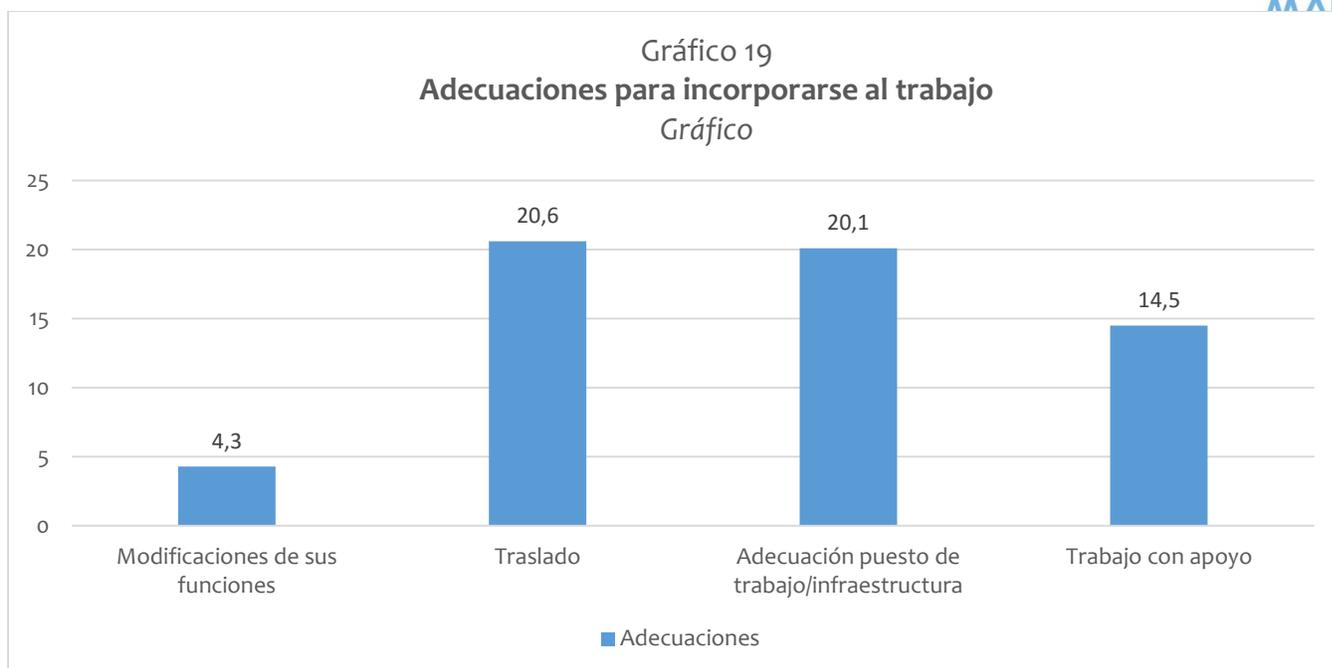
### 9. Barreras en la participación laboral

Las principales dificultades en la inserción laboral entre quienes trabajan y quienes no se concentran en un 64,9% en aspectos relacionados con su situación de discapacidad. De estos la barrera de participación más mencionada corresponde a la accesibilidad, la infraestructura del lugar de trabajo y el traslado (31,2%). Otras barreras son por ejemplo no haberse reincorporado a su lugar de trabajo desde que quedó en situación de discapacidad o esperando rehabilitación (10%), un 8,8% señala no contar con la capacitación necesaria para trabajar. Finalmente, el grupo de personas que declara no tener impedimentos para trabajar corresponde casi un 30% del total de personas en situación de discapacidad de Maipú. (Ver gráfico 18)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

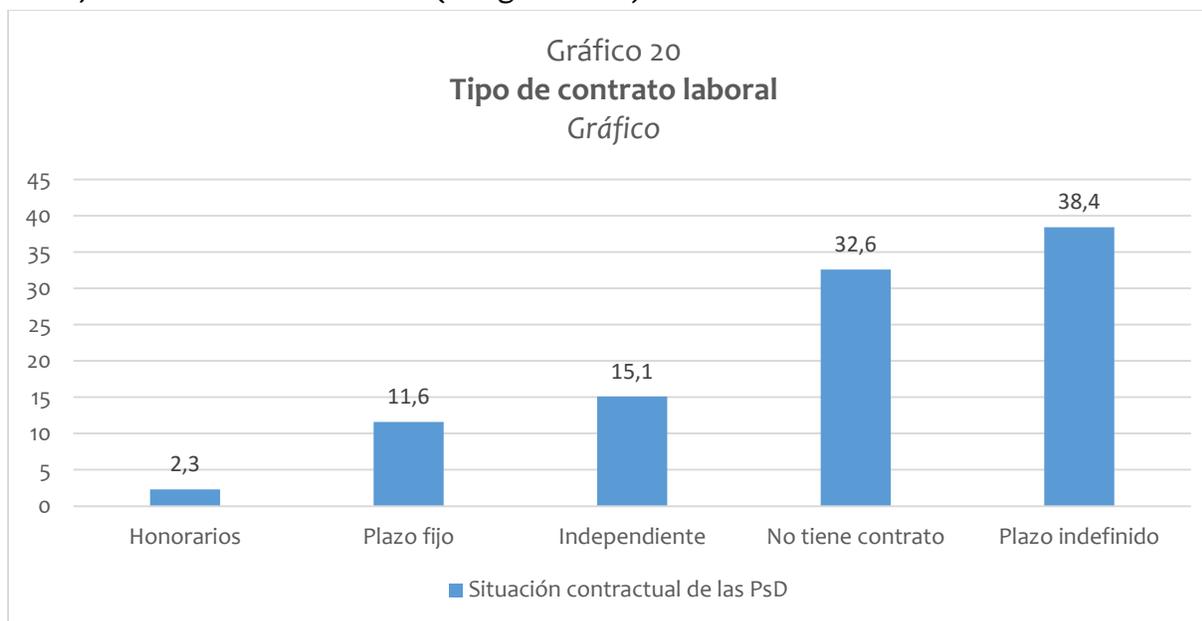
Por otro lado, existen ciertas adecuaciones que vienen a ser en la práctica facilitadores para la inserción laboral, al respecto el 27,5% de las PsD de Maipú señala que necesita o necesitaría modificaciones en sus funciones dentro del trabajo (como por ejemplo no realizar trabajos que impliquen fuerza física), un 20,6% declara necesitar adecuaciones para poder trasladarse (por ejemplo, una silla de rueda eléctrica en buenas condiciones), un 20,1% alude a que una infraestructura y modificaciones en el puesto de trabajo le permitiría trabajar con menos dificultad. Por último, un 14,5% expresa necesitar trabajo con apoyo para poder insertarse laboralmente. (Ver gráfico 19)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

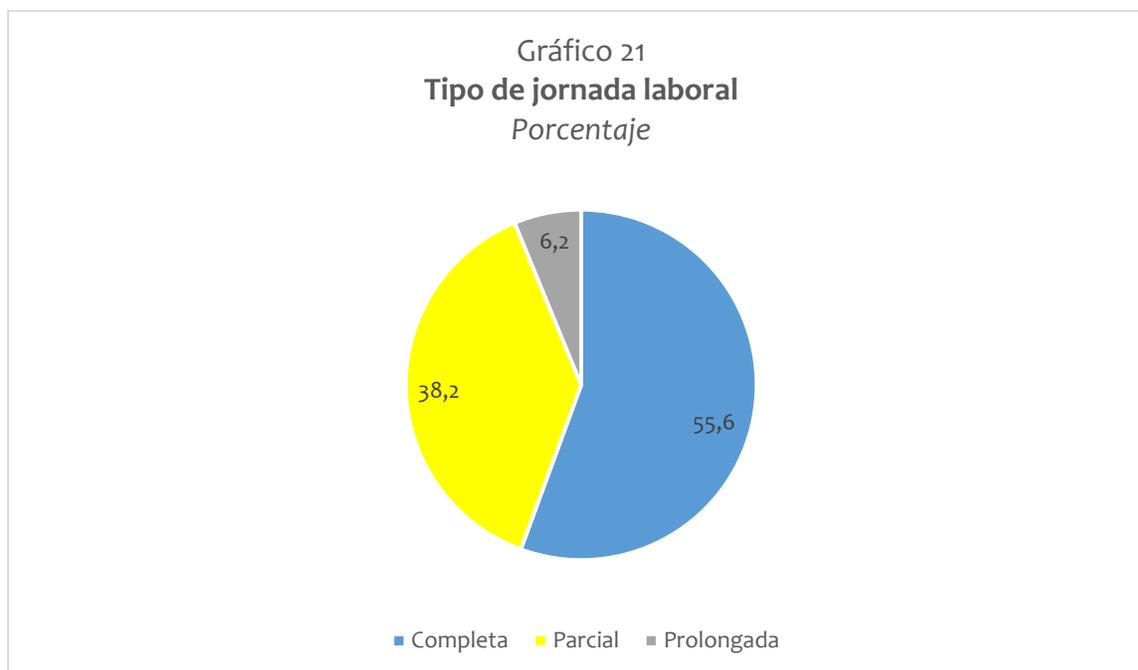
## 10. Condiciones laborales

¿Cómo son las condiciones laborales del 24,2% de PsD de Maipú que trabaja de manera remunerada? Del total, de personas que declara trabajar, un 38,4% tiene contrato a plazo indefinido, un 11,6% señala tener contrato a plazo fijo y un 2,3% trabaja a honorarios, un 15,1% es independiente (autoempleo), mientras que un 32,6% de los trabajadores no tiene contrato. (Ver gráfico 20)



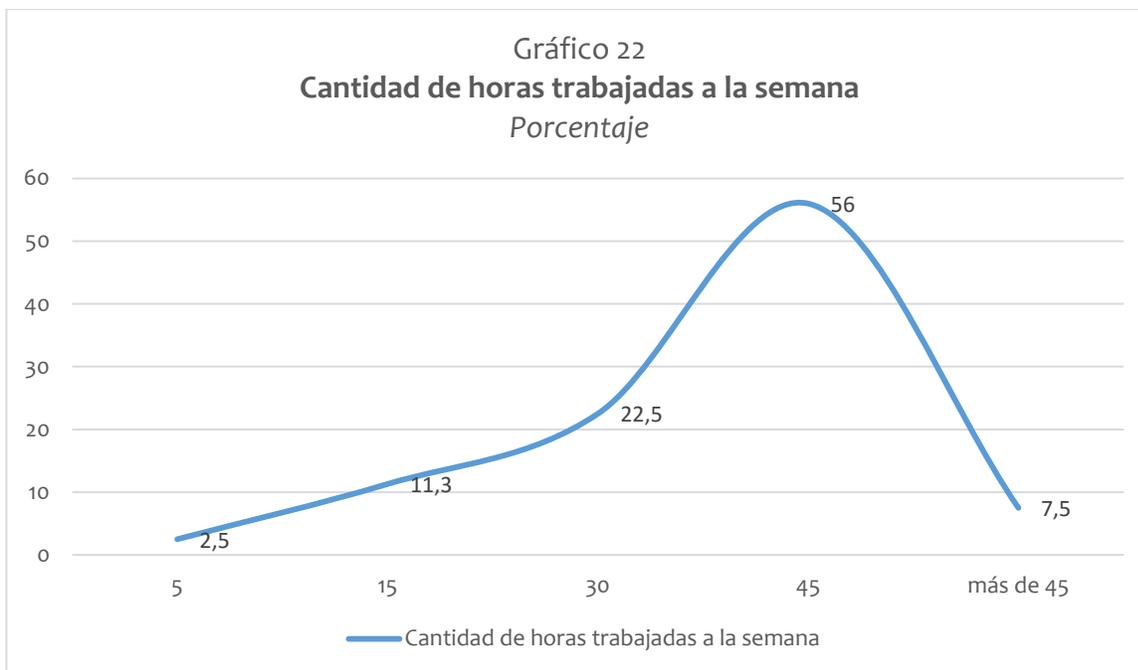
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

En cuanto a la jornada laboral, la mayoría de las PsD de Maipú, que trabaja, declara tener una jornada laboral completa (55,6%), por su parte el 38,2% declara tener una jornada laboral parcial y sólo un 6,2% señala tener una jornada laboral prolongada. (Ver gráfico 21)



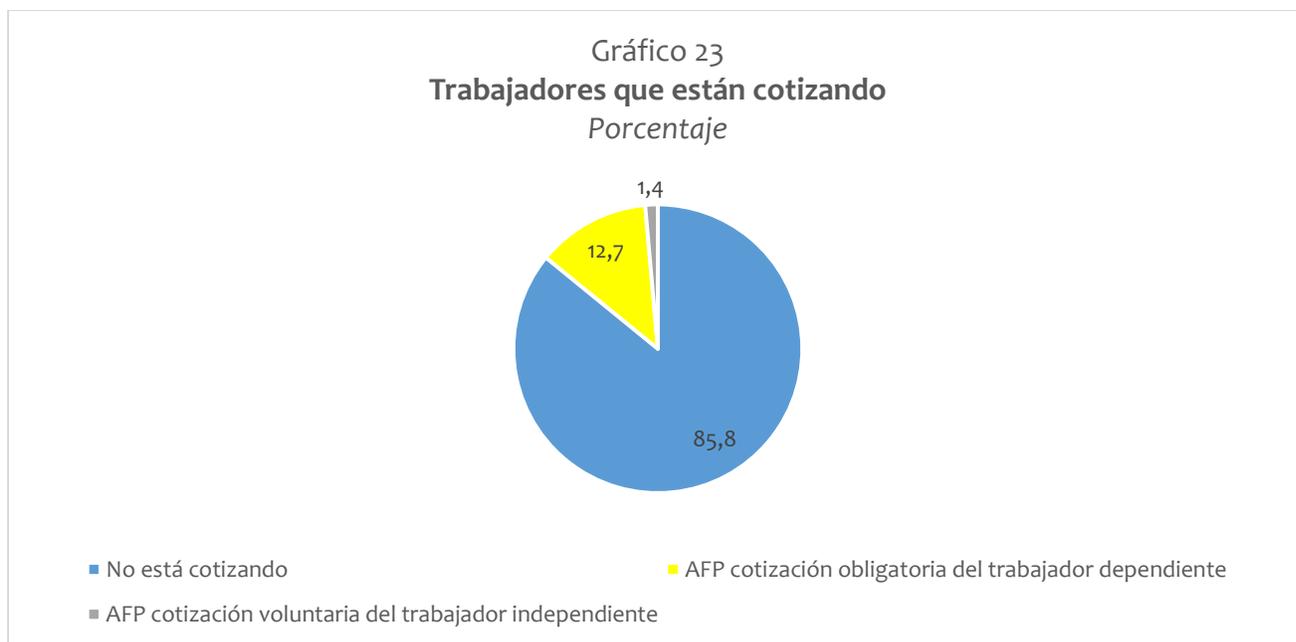
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Las horas de trabajo semanales, en promedio declaradas, corresponden con la jornada laboral que cumplen. Como se observa en el gráfico 21 quienes trabajan en promedio 45 horas semanales concentran el 56% del total, luego el 33,8% trabaja entre 15 y 30 horas semanales, un 7,5% trabaja más de 45 horas semanales. Por último, un 2,5% declara trabajar hasta 5 horas semanales. (Ver gráfico 22)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

Respecto a las cotizaciones previsionales resulta crítico que el 85,8% de las PsD de Maipú declara no estar cotizando, lo que deja en una situación de precariedad a la mayoría de los trabajadores. (Ver gráfico 23)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Encuesta a PsD de la comuna de Maipú 2016

## VII. RESULTADOS Y ANÁLISIS CUALITATIVO OMIL

El análisis de resultados de las entrevistas a los funcionarios de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral tiene por objetivo conocer la percepción de los mismos sobre la injerencia que tiene la OMIL en la inserción laboral de PsD en la comuna de Maipú. Identificando el rol que cumple, describiendo sus formas de operar respecto a la inserción laboral de PsD, identificando además las dificultades u obstáculos que enfrentan. En la tabla 7 se presenta la conceptualización de acuerdo a los objetivos de cada dimensión de análisis.

<b>Tabla 7 Operacionalización</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Objetivo</b>
Inclusión laboral de PsD	Rol OMIL/Usuario	Práctica de la intermediación laboral para PsD	Caracterizar la intermediación laboral para PsD en la OMIL.
		Dificultades en la inserción laboral de PsD	
		Motivos de consulta	
		Cobertura PsD	
	Experiencia y capacitación en Intermediación laboral de PsD	Experiencia funcionarios de OMIL en intermediación de PsD	Indagar en la preparación de los funcionarios de la OMIL en intermediación laboral de PsD
		Capacitaciones en PsD	
	Fortalezas y debilidades en la empleabilidad de PsD en Maipú	Percepción sobre fortalezas y debilidades en la empleabilidad de PsD	Dar a conocer las percepciones de los funcionarios de la OMIL respecto a las fortalezas y debilidades de PsD en empleabilidad
Infraestructura accesible para la atención de PsD		Infraestructura	Dar a conocer la idoneidad de la infraestructura actual en la OMIL

Fuente: elaboración propia.

## 1. Rol de la OMIL en la atención de usuarios con discapacidad

### 1.1 Intermediación Laboral PsD

En la OMIL realizan la intermediación laboral entre usuarios interesados en puestos de trabajos y empresas que solicitan trabajadores, según señalan sus funcionarios logran insertar al año a un gran número de trabajadores, cumpliendo con éxito las metas que se fijan en el proceso de inserción laboral. Si bien la intermediación laboral supone los mismos procedimientos para toda clase de usuarios, hay una pequeña diferencia, cuando se trata de personas en situación de discapacidad, es por esto que en esta sección esperamos dar a conocer cuáles son las características o especificidades del proceso de intermediación laboral para personas en situación de discapacidad. Para responder esta interrogante indagamos en las percepciones de los funcionarios de la OMIL. Al respecto manifiestan el sentido de no discriminación imperante en la institución, quienes destacan que en la OMIL se atienden a todos los usuarios por igual, como se refleja a continuación:

*“Nosotros en la OMIL atendemos por igual a todas las personas, es decir, no tenemos una política de discriminación, ni positiva ni negativa, o sea no vamos para ninguno de esos lados. Porque la Municipalidad, como es grande, tiene una serie de oficinas temáticas que cubren muy bien esas necesidades y tiene a los profesionales adecuados” (Funcionario, OMIL Maipú).*

No obstante, lo anterior, en la práctica el proceso de intermediación laboral para personas en situación de discapacidad PsD no funciona siempre de este modo. Motivo por el cual fue necesario realizar un cruce de información con los funcionarios a cargo de esta temática en la Oficina de La Discapacidad ya que en el caso de este público en particular el proceso opera de forma distinta a lo establecido para el común de los usuarios.

*“Intermediación laboral se entiende como todo el proceso en que uno facilita la inclusión de una persona en un puesto de trabajo. En el caso de La Oficina de la Discapacidad parte por entrevistas que se realizaban a*

*personas en situación de discapacidad que están buscando empleo y a partir de esa entrevista uno genera un perfil ocupacional y a partir de ese perfil se puede buscar algún tipo de cargo que sea ideal para la persona. Considerando sus intereses, su experiencia y sus dificultades.”* (Funcionario Oficina de Discapacidad)

- **Actores clave en la OMIL**

En la práctica el proceso de intermediación laboral es complejo, interviniendo diversos actores, como la empresa privada, los funcionarios municipales de la OMIL y el usuario en busca de un puesto de trabajo. Poniendo el foco en los actores municipales, identificamos que hay 2 actores que cumplen un rol clave en términos de inserción laboral en general y de inserción de PsD en particular, estos son la relacionadora de empresas y el psicólogo laboral.

*“Este año se hizo una consulta amplia a las empresas de contratación de personas en situación de discapacidad y la [relacionadora de empresas] tiene contacto directo con estas personas porque lleva un buen tiempo y tiene una base de datos grande de empresas y cuando llegan casos buscamos todos [...] entonces llega una solicitud y buscamos, buscamos, buscamos”* (Funcionario, OMIL Maipú).

El rol de la **relacionadora de empresas** es crear vínculos con las empresas para la intermediación laboral, en palabras de un funcionario de la OMIL es el *“pilar porque en el fondo es quién tiene el contacto directo con las empresas, es quién consulta empresa por empresa”* (Funcionario, OMIL Maipú). Mientras que el **psicólogo laboral** es quién se relaciona directamente con los usuarios, las entrevista para determinar para qué puesto laboral son más idóneos, además de ayudarlos con la inscripción en la Bolsa Nacional de Empleo u otras consultas.

- **Disposición para la inclusión laboral**

En cuanto a las acciones o medidas prácticas que se realizan en la OMIL, de intermediación laboral con personas en situación de discapacidad, se pueden identificar varias medidas la principal es la implementación de un cuestionario obligatorio para todas las empresas que se inscriban en la oficina, que incluye

preguntas sobre la disposición de la empresa para contratar a personas en situación de discapacidad. Además, realizan seminarios y charlas a las que invitan a diferentes empresas y actores relevantes para fomentar la inclusión laboral.

*“A todas las empresas que vienen a publicar, a todas les preguntamos, vengan por quién vengan. Ahí se les consulta a ellos si pueden contratar personas con discapacidad física u otras, y no les interesa” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“En la práctica (el año pasado) lo que logramos hacer fue que ellos incluyeran la variable discapacidad en el formulario y que ellos (OMIL) me avisaran cuando una empresa rellenara en el apartado con la facilidad de poder incluir a una PsD. Y eso ocurrió sólo una vez. Una empresa que se llama Faroc que recluta a personas para distintos cargos y con ellos yo pude hacer una colocación en un call center. Pero como te digo son situaciones bien puntuales, la verdad es que cuesta articular todo este trabajo porque se requiere la voluntad de varios actores” (Funcionario Oficina de La Discapacidad).*

Tal como lo expresan las citas, la mayoría de las empresas señala no está dispuesta a contratar a PsD, los funcionarios de la OMIL apuntan a que pese a la gran negativa el hecho de que se esté aplicando un cuestionario ya es un paso hacia la sensibilización y posterior inclusión laboral.

- **Atención preferencial**

La atención a un usuario con discapacidad, al contrario de lo señalado anteriormente por un funcionario, sí discrimina positivamente aunque el término apropiado sea aminorar los obstáculos contextuales, en el sentido de que se tratan en su mayoría de personas con discapacidad auditiva o visual que necesitan en algunos casos escribir durante la atención con el profesional, que además está encargado de darle una atención preferencial a las personas en situación de discapacidad, en esta línea el psicólogo laboral señala que son usuarios a los que les dedica al menos una hora, cuando con un usuario en promedio tarda 15 minutos. Si bien, enfatiza que realiza los mismos procedimientos con todos los usuarios, cuando se trata de PsD se toma el tiempo de contestar todas sus inquietudes, si van con un acompañante les pide que

solamente ingrese a su oficina el usuario aunque el acompañante sea el intérprete, señala:

*“El acompañante viene con la idea de ser una especie de traductor. Yo siempre hago el esfuerzo de atender directamente a la persona, al usuario fundamentalmente, tenga o no tenga un tipo de dificultad o necesidad especial, por tanto ese otro actor yo tiendo a sacarlo de la relación cuando establezco una atención”* (Funcionario, OMIL Maipú).

*“Se evalúa si es pertinente o no, si necesitan retirar algún documento y también se los imprimo, también les ayudo con su Currículum, entonces como te digo, es una atención bastante integral y que lleva un tiempo más prolongado que una atención tradicional que se puede hacer aquí en los módulos”* (Funcionario, OMIL Maipú).

### **1.2 Trabajo en red**

La OMIL actualmente opera en red junto con otros organismos privados, estatales y municipales, a los cuales derivan casos de intermediación laboral más complejos. Para esto cuentan con el apoyo de consultorios y centros de capacitación. Como señala un funcionario: *“Si son otras cosas se les deriva a la Oficina de Fomento Productivo donde tienen acceso a los programas de capacitación, FOSIS, SERCOTEC y todo ese cuento”* (Funcionario, OMIL Maipú).

*“Las derivaciones que requieren más tiempo. Que requieren más tiempo que son específicas que el seguimiento, que son complicadas, y en contacto con las distintas instituciones que tienen relación con esto. Yo como que voy y articulo la red. Y trabajan con los consultorios el tema de discapacidad con el COSAM y la gente del COSAM viene para acá ve los talleres, apresto laboral, oficina de la mujer, todos esos temas”* (Funcionario, OMIL Maipú).

En cuanto a las redes con empresas, los funcionarios de la OMIL señalan que actualmente están en contacto con una gran cantidad de empresas a las que, tal como se ha mencionado anteriormente, les consultan sobre la disponibilidad para contratar a personas en situación de discapacidad. La idea es que una vez que una empresa se ha manifestado dispuesta a la contratación ellos le hacen llegar la información al terapeuta ocupacional de la Oficina de Discapacidad, quién está a cargo de llevar a cabo todo el proceso de contratación que requiere una persona en situación de

discapacidad. En este sentido, apuntan al rol de intermediador que cumple la OMIL y dejan en manos del especialista, en este caso el terapeuta ocupacional, la inserción laboral propiamente tal. También señalan que desde el año 2015 junto con el terapeuta ocupacional se coordinaron por trabajar en sincronía, la idea que tuvieron fue crear un sistema de alertas cada vez que una empresa estuviera dispuesta a contratar a PsD, lo que dejaron establecido en procedimientos y en la práctica, a través de una comunicación directa con el terapeuta ocupacional.

*“Entonces siempre ha habido una comunicación. Formalicemos un poco más esto para que tengamos acciones más medibles, más cuantificables, más específicas y que después podamos ir evaluando y eso fue lo que se hizo y se generaron estos procedimientos que hoy día son parte del día a día de nosotros” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Cuando ven a alguien con discapacidad, de inmediato lo derivan y ahí es donde uno debería estar articulado muy bien con distintas oficinas para tampoco sobrecargarse uno y tener que hacerse cargo solamente uno de esta situación” (Funcionario Oficina de La Discapacidad).*

No obstante, y aunque funcionarios de ambas oficinas señalan que el año 2015 se registró un avance significativo en términos comunicacionales entre ambos estamentos, hecho que, por cierto, supone un proceso, la Oficina de Discapacidad sigue haciéndose cargo única y exclusivamente del tema en el municipio, y tanto la OMIL, como las otras oficinas involucradas solo operaron como facilitadores o prestando ciertas ayudas o apoyo a esta.

*“Yo creo que fueron intentos por coordinar pero que no se pudo llegar a definir, por ejemplo: Nos vamos a juntar una vez al mes sí o sí, nos vamos a comprometer a hacer esto y después vamos a revisar cómo vamos. No se llegó a eso, pero que a mí me parece que también existía la voluntad por hacer más pero no se pudo hacer más, porque no se alcanzó a hacer más por este periodo. Lo que sí puedo decir que existió una buena acogida, yo sentí una buena acogida hubo estos pequeños cruces positivos de información, y lo otro que puedo nombrar es el tema que estuvimos participando en una feria laboral que ellos [OMIL] organizaron, dónde pudimos estar nosotros con dos stand que nos facilitaron para dar respuesta justamente a personas con discapacidad que participaron de la feria” (Funcionario Oficina de Discapacidad).*

Como veremos a continuación la OMIL en su laborar con personas en situación de discapacidad, más que hacerse cargo de la inserción cumplen el rol de derivar los casos a la Oficina de Discapacidad.

### **1.2.1 Derivación a Oficina de Discapacidad**

El rol de la OMIL respecto a la inserción laboral de PsD se presenta con claridad por parte de los funcionarios de la oficina, ellos señalan que deben realizar el mismo esfuerzo de intermediación para todos los usuarios, pero a la vez enfatizan que el principal responsable de la inserción laboral de PsD es la Oficina de Discapacidad, en este sentido vendría a ser secundario el rol de la OMIL, ya que el actor municipal sobre el que recae la responsabilidad y tarea de contribuir a la inserción laboral de personas en situación de discapacidad sería la Oficina de Discapacidad y no directamente ellos.

*“Mira, de haber una oferta de trabajo que por ejemplo le llame la atención o pueda adecuarse ciertamente yo consulto al empleador y se hace el nexo con la Oficina de Discapacidad con Daniel [terapeuta ocupacional durante 2015] para que él continúe con el progreso del caso” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Nosotros en las conversaciones que sostuvimos llegamos a la conclusión que cuando ellos reciben a una persona en situación de discapacidad tienen que hacer el registro pero que finalmente se tiene que derivar a discapacidad igual, porque nosotros somos los encargados de la intermediación como tal... [...] realizaba la entrevista para después derivar y no porque necesariamente ellos se hicieran cargo” (Funcionario Oficina de Discapacidad).*

## **1.3 Dificultades en la inserción laboral de PsD**

### **1.3.1 Transporte**

El desplazamiento es una dificultad en la inserción laboral de PsD, que tiene que ver con lo mal acondicionado que se encuentra el transporte público en general. También las distancias, cuando se trata de puestos de trabajo fuera de Maipú son una barrera en la inserción laboral, sobre todo porque la mayoría oportunidades de trabajos se

encuentran en el sector oriente de Santiago. Según lo expresado por un funcionario de la OMIL existe una preferencia por parte de las personas residentes de Maipú por trabajar en su comuna.

*“Para las personas en situación de discapacidad que va del desplazamiento en los buses del transantiago, o sea, estamos pensando en colocarlos, ¿y cómo llegan a la pega?” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Vivir en Maipú significa necesariamente desplazarse y salir de Maipú en locomoción colectiva, ya es complejo para una persona sin ningún tipo de discapacidad” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Hay muchas dificultades de traslado, hay muchas dificultades de que los empleos están muy lejos... además para una persona que presenta una situación de discapacidad la dificultad aumenta el doble o el triple. Un problema no sólo de esta comuna, sino de mayoría de las personas en situación de discapacidad que no consiguen empleo en su comuna y que al momento de conseguir empleo en otro lado igual no pueden, porque no pueden trasladarse, porque se cansan mucho, porque aumenta la discapacidad, si lo ves así, incluso puede a ser dañino que una PsD consiga un trabajo porque puede en el trayecto verse lesionado y ha ocurrido” (Funcionario Oficina de la Discapacidad).*

### **1.3.2 Discriminación**

La discriminación hacía PsD en el proceso de postulación a trabajos es mencionado por un funcionario de la OMIL a través del caso de un postulante en situación de discapacidad que contaba con la preparación para el puesto, se trataba de un profesional, señala que el motivo que determinó que no seleccionaran a esa persona fue precisamente su situación de discapacidad:

*“No, esa persona al tener un perfil distinto yo intenté intermediar directamente, y al hacer el ejercicio nos dimos cuenta que no, que no quedó y no quedó por el tema de su discapacidad” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Ahí se les consulta a ellos si pueden contratar personas con discapacidad física u otras, y no les interesa” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Los prejuicios todavía existen en las personas que son ajenas al tema la discapacidad. Como yo te digo mucho de lo políticamente correcto es decir que, si estamos de acuerdo, pero en la práctica no hay mucho interés, no hay constancia y se diluye” (Funcionario Oficina de Discapacidad).*

### **1.3.3 Pensión**

El desconocimiento de los usuarios respecto a si perderán o no su pensión de invalidez también es mencionado por los funcionarios de la OMIL como una dificultad para la inserción laboral. Al respecto afirman que el problema es que impide la contratación formal, porque si la PsD obtiene un trabajo por una determinada cantidad de meses que supere un nivel salarial determinado perderá su pensión de invalidez, en tanto que la incertidumbre muchas veces desalienta a quienes están en condiciones de trabajar.

*“Lo que pasa no es que impidan la contratación en sí, lo que impide es que las personas salgan a buscar un trabajo formal” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Igual terminan perdiendo su pensión, si sobrepasan del sueldo mínimo por un periodo de tiempo determinado pierden su pensión y después esa pensión... tiene que volver a postular. Entonces al final se van haciendo hartas trabas por ambos lados” (Funcionario, OMIL Maipú).*

### **1.3. 4 Empresa**

La empresa es el actor que tiene mayor influencia y la decisión final sobre la contratación de personas en situación de discapacidad, al respecto un funcionario de la OMIL percibe que sus intentos por colocar en un puesto laboral a una PsD se frustran en la mayoría de los casos por la negativa de la empresa, señala que es el empleador quien decide a qué persona contratar y ante esto él no cuenta con la posibilidad de influir. En ese sentido expresa que

*“Resulta que la triste realidad es que nos ha ido muy mal, o sea, el resultado está muy próximo a cero [...] O sea, yo te diría que el 99,9% nos ha dicho-No, no contratamos” (Funcionario, OMIL Maipú).*

Además, el funcionario destaca que el enfoque “productivo” de las empresas de la comuna es otra dificultad a la hora de insertar a una PsD en un puesto de trabajo, sumado a la bajísima cantidad de empresas dispuestas a contratar a una persona en situación de discapacidad.

*“La verdad es que si tú más encima dices que de 300 empresas, dos, o sea tú tienes una persona ahí sentada esperando que llegue, que llegue, que llegue y la verdad es que cuando tú llamas las empresas te cierran las puertas o sea queremos de verdad ver el tema de la inclusión. No, porque de verdad que aquí hay empresas productivas y aquí es muy poco, nosotros tenemos empresas grandes, pero no son tantas”* (Funcionario, OMIL Maipú).

Por otro lado se encuentran las empresas que sí están dispuestas a considerar la posibilidad de contratar a personas en situación de discapacidad, es una pequeña cantidad en relación al total de empresas de la comuna. Sin embargo, un gran avance que es percibido como positivo por el profesional responsable en la OMIL, quien señala que están en contacto con

*“empresas que han dicho- Estamos dispuestos a que evaluemos la posibilidad porque tenemos cargos, tenemos vacantes que pudiesen ser ocupadas por personas en situación de discapacidad- Ya para nosotros eso es un avance a nivel técnico, porque por insistencia, por insistencia, por insistencia fueron apareciendo”* (Funcionario, OMIL Maipú).

No obstante, la Oficina de Discapacidad no refiere tanto optimismo ante este hecho. Ellos indican que son los encargados de dar seguimiento a las empresas que manifiestan, en el cuestionario OMIL, ser proclives a la contratación de personas en situación de discapacidad y que esta declaración de intención en la práctica no garantiza nada. Puesto no siempre ese interés inicial declarado se materializa en puestos de trabajos para los usuarios.

*“Actualmente el discurso políticamente correcto es decir que si, decir que si están dispuesto, que si les interesa” pero que en el camino se van dando cuenta que no es simple que requiere de harta coordinación, que requiere de harta coordinación de ellos también”* (Funcionario Oficina de Discapacidad).

*“Yo intenté fue generar contacto con las empresas, en la mayoría de las empresas el contacto es difícil de sostener en el tiempo porque requiere disposición de la empresa, es decir, que la empresa esté interesada*

*efectivamente en recibir a una PsD. A mí me ocurría que en algunos momentos me sentí majadero cuando intentaba solicitar algún cargo a las empresas que ya nos habíamos vinculado” (Funcionario Oficina de Discapacidad).*

Llama la atención que ambas oficinas señalan la existencia de factores comunes que pudiesen ser los causales de las dificultades que generan esta apatía o desinterés de las empresas en contratar a personas en situación de discapacidad. No obstante, compartan el mismo problema, la principal diferencia radica en que la OMIL está en contacto con una gran cantidad de empresas, lo que no sucede en el caso de la Oficina de Discapacidad. Por lo tanto, resulta fundamental diseñar un plan en conjunto para abordar a las empresas y obtener su compromiso con la inclusión laboral de PsD en la comuna.

- **Inducción**

La inducción para una persona en situación de discapacidad supone la necesidad de un profesional ad hoc, lo que significa un costo que, según lo expresa un funcionario de la OMIL, dificulta el proceso de inserción laboral.

- **Infraestructura**

La infraestructura de las empresas en general es percibida como un obstáculo en la contratación de personas en situación de discapacidad, al igual que con la inducción al puesto de trabajo, modificar la infraestructura significa un costo que muchas veces empresas grandes pueden implementar, pero que para medianas y pequeñas empresas significan una inversión que no siempre están en condiciones económicas de efectuar, como se plasma en la siguiente cita:

*“Siendo realistas, para la pequeña y la mediana empresa muchas veces es insostenible tener que hacer modificaciones en infraestructura para poder recibir a un trabajador eso es una realidad” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Hay un tema de infraestructura detrás que es importante, o sea hay un tema de infraestructura que es evidente y que las empresas que hoy día nosotros siempre nos imaginamos que la empresa es la gran empresa, pero la gran*

empresa es el 10%, el otro 90%, el otro 88% es pequeña y mediana” (Funcionario, OMIL Maipú).

- **Evaluación del puesto de trabajo**

La evaluación del puesto de trabajo en empresas es una tarea que no siempre es fácil para los funcionarios de la OMIL señalan que estas

*“son súper reticentes a que una persona extraña se te meta al área, no lo van a dejar”* (Funcionario, OMIL Maipú).

Esta desconfianza para autorizar al profesional de la OMIL el ingreso a las dependencias de las empresas, a evaluar la idoneidad de un puesto para que en él se inserte una PsD, es una barrera que merma las posibilidades de inserción laboral. Al respecto un funcionario señala que les ha tomado años, de relación con algunas empresas, tener un pequeño acercamiento o tan sólo ser recibidos, sobre todo con las tradicionales, señala que por lo general consideran un pequeño logro poder ingresar a conversar con el encargado de recursos humanos o reclutador de personal, sin embargo, obtener la autorización para una evaluación es casi imposible en el corto plazo.

- **Incentivos**

La falta de incentivos económicos para las empresas, más allá del sello inclusivo o reconocimientos, es señalado como un impedimento para que las empresas contraten a PsD. Asimismo, mencionan que hasta ahora a pesar de que algunas empresas cuentan con un área especial de responsabilidad social empresarial no se ha avanzado hacia una mayor contratación de PsD.

*“El tema de la responsabilidad social empresarial, más allá de figurar en algún registro en una revista o en el sello del great place to work más allá, no nos deja nada, y como dice Francisco, nosotros tenemos empresas acá en Maipú, la mayoría de las empresas de un trabajador, dos trabajadores, el pequeño empresario, la pequeña manufactura que necesita a un trabajador que trabaja en su casa”* (Funcionario, OMIL Maipú).

*“Nosotros lo que vemos, si bien hay muchas políticas del estado, nosotros como OMIL nos han llegado 50.000 capacitaciones todos los años, pero*

*resulta que a la empresa el Estado no le hace ningún acercamiento, nada, o sea hoy día la empresa no tiene ningún estímulo para contratar a personas en situación de discapacidad o no hay ningún proyecto concursable para que mejore la infraestructura, o sea, como que nos cargan mucho la mata a nosotros, pero por parte de la empresa, el Estado no invierte o no busca formas de facilitar este ingreso” (Funcionario, OMIL Maipú).*

#### **1.4 Motivos de consulta**

Los motivos de consulta de PsD a la OMIL son búsqueda de información, orientación sobre capacitaciones, la pensión de invalidez y trabajo. Cuando la consulta es sobre capacitaciones el funcionario menciona que su rol es hacer el nexo con instituciones como OTECs o fundaciones que estén impartiendo cursos de capacitación en el oficio que el usuario se interese. Las consultas sobre la pensión de invalidez también son recurrentes, tal como se mencionó anteriormente es una inquietud que los funcionarios atribuyen al desconocimiento de los usuarios y la complejidad del sistema en general. Por último, las consultas sobre trabajo no son tan frecuentes, menos de la mitad de las PsD que acude a la OMIL lo hace por consultas sobre trabajo, según señalan los funcionarios.

*“Si tú me preguntas al año si habré atendido 20 personas en situación de discapacidad, personas que tuvieran una necesidad imperiosa de trabajar ahora ya: 2, de esas 20, 2, no resulta más allá, si el resto viene por orientación, por curso de capacitación y porque también son consciente de la limitación en general que les entrega el entorno” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“Que la Oficina se hiciera cargo completamente de todo lo que implica lo laboral en las PsD y por tanto la OMIL solo derive. Pero eso no está claro, todavía es poco claro. Y por lo que yo supe justamente el año pasado se implementó una modificación que hizo SENADIS y lo que hicieron fue ir a las OMIL, a todas no sólo la de Maipú, para capacitar a los equipos y de esta manera asegurar que las OMIL se hagan cargo del tema de la inclusión laboral. Entonces la OMIL tuvo que verse obligada a participar de un proceso del que no se siente parte porque nunca se ha hecho cargo y no sé si*

*tampoco se debe hacer cargo a propósito de que hace 7 años el programa se realiza acá” (Funcionario Oficina de Discapacidad).*

Por un lado, la Oficina de Discapacidad asume y absorbe la mayor cantidad de trabajo en torno a las temáticas de empleo de las personas en situación de discapacidad, también existen otros temas relativos o de interés de las PsD que son asumidos por la OMIL. Este hecho evidencia una desinformación de los usuarios sobre cuáles son los estamentos municipales a los que deben consultar en cada caso. Información más clara sobre las funciones de cada oficina municipal parece ser, según la opinión de los funcionarios, de ambas oficinas, otro de los temas a resolver para abordar de manera eficiente y ordenada la temática laboral de PsD en la gestión municipal.

### **1.5 Cobertura de PSD**

La cobertura de PsD que se atienden en la OMIL y son colocadas en un puesto de trabajo es bajísima, según lo declarado por funcionarios de la OMIL esta colocación no supera el 2% del total de colocaciones que realiza la oficina de intermediación laboral al año. Mientras que el perfil de contratación que las empresas buscan en la OMIL corresponde a cargos que no siempre se ajustan con los oficios en los que se puede desempeñar una persona en situación de discapacidad.

*“De esas 3.000 ofertas que tenemos al año que son como 20.000 vacantes a las 3.000 que publicamos les preguntamos y los obligamos a contestar, de esas llegan 2 o 3” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“En nuestra área la discapacidad para nosotros es el 2% de nuestro trabajo y el resto es por todas las otras personas que vienen todos los días y como te decía nosotros recibimos muy poco porque como está la oficina de discapacidad, ellos tienen gestor territorial, tienen terapeutas, manejan con empresas, manejan cursos, tienen todo el funcionamiento, nosotros en realidad es el 1%, el 2 % que podemos manejar” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“El año pasado se hicieron 3 colaciones de las cuales una se encuentra trabajando. Y dos fueron trabajos temporales. De emprendimiento, yo diría que unas 4 o 5 personas pudieron consolidar emprendimientos efectivos. Permisos, se hizo la derivación a Renta, se orientó, se explicó en qué consiste. Pero yo saber que alguien consiguió un permiso, no. Actualmente conseguir un permiso es muy difícil”. (Funcionario Oficina de Discapacidad)*

A pesar que la Oficina de Discapacidad es la entidad que recepciona la mayor cantidad de PsD en busca de un trabajo y cuenta con los recursos humanos calificados y las redes para la facilitación y realización de esta labor, colocar a dichos usuarios continúa siendo una tarea sumamente difícil. En ese sentido los funcionarios de la Oficina de Discapacidad indican que una posible solución sería reservar cupos para que PsD puedan trabajar como vendedores ambulantes o coleros en ferias libres. Poniendo en tapete la llamada ‘discriminación positiva’.

## **2 Experiencia y capacitación en intermediación laboral de PsD**

### **2.1 Experiencia de funcionarios en intermediación**

La experiencia de los funcionarios de la OMIL en intermediación laboral de PsD es de una atención personalizada, al punto en que recuerdan la mayoría de los casos de atención porque son muy pocos los usuarios con discapacidad que atienden en relación a la totalidad de usuarios. Destacan que cuando acude una PsD que perciben tener potencialidad para trabajar todos hacen un esfuerzo para agilizar el proceso de colocación laboral. En cuanto a la preparación de los funcionarios destaca el aporte del psicólogo laboral quién tiene experiencia atendiendo a PsD quienes en lugar de atenderse en los módulos comunes van directamente con el profesional.

*“En la OMIL dentro de toda nuestra vorágine tenemos la facultad de tener un profesional que solamente se preocupa de los casos particulares, que en realidad tienen un volumen menor de afluencia y que por lo mismo son más complejos” (Funcionario, OMIL Maipú).*

### **2.2 Capacitación**

Los funcionarios de la OMIL han participado en varias ocasiones en capacitaciones en temas de inclusión de personas en situación de discapacidad, al respecto mencionan la paradoja sobre una consultora que les dictó un curso de capacitación que aun siendo especialistas en la temática sólo lograron la colocación laboral de una persona en

situación de discapacidad. En esta línea se evidencia como insuficiente contar con los conocimientos técnicos cuando la inserción laboral de PsD continúa siendo marginal.

*“Un una consultora me acuerdo, el año pasado asistimos a este seminario pero en varias sesiones y en una de las sesiones apareció un expositor que era un consultor especialista en temas de discapacidad y ellos como consultora en el año habían hecho no más de 1” (Funcionario, OMIL Maipú).*

*“El SENCE siempre hace las capacitaciones, en realidad el año pasado nos llenó de lo que era la inclusión, pero de verdad que fueron demasiado y de hecho hubo uno que fue una capacitación, que duró como un mes, que era la responsabilidad social empresarial, que abordaba el tema de la inclusión” (Funcionario, OMIL Maipú).*

Por su parte, la Oficina de Discapacidad cree que el camino es la realización en conjunto con OMIL de charlas de sensibilización a las empresas emplazadas en la comuna con el objetivo de que conozcan la existencia del programa de intermediación laboral. No obstante, esta idea no ha tenido una buena acogida por parte de los funcionarios de la OMIL, quienes consideran que esta acción es infructuosa porque no logra concitar el interés de las empresas.

*“Se refieren a la sensibilización que han hecho ellos (OMIL) y consultoras externas. Que desde la perspectiva de ellos no ha significado un cambio en las empresas respecto a la contratación de personas en situación de discapacidad” (Funcionario Oficina de Discapacidad)*

### **3 Fortalezas y debilidades en la empleabilidad de PsD**

#### **3.1 Fortalezas en la empleabilidad de PsD**

Las fortalezas en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad, según la percepción de los funcionarios de la OMIL, destaca por la responsabilidad que tienen con el empleo, afirma un funcionario que

*“como les cuesta tanto poder encontrar y finalmente incorporarse a un trabajo, efectivamente tienden a permanecer bastante y finalmente una vez que se han estabilizado, la salida del trabajo no es por causa de ellos”*  
(Funcionario, OMIL Maipú).

### **3.2 Debilidades en la empleabilidad de PsD**

En cuanto a las debilidades que afectan la empleabilidad de personas en situación de discapacidad, los funcionarios de la OMIL perciben que una de las debilidades tiene que ver con que se preparan para desempeñarse en cargos que no son tan demandados dentro de la comuna de Maipú y también por causa de su situación de discapacidad tienen dificultad para adaptarse a los ritmos productivos de las empresas relacionadas con la oficina.

*“Entonces, en los cargos operativos obviamente se complica la contratación de personas con discapacidad porque ellos están trabajando en líneas de producción probablemente, en mantención, en bodega, en limpieza, en packing, en servicios, un montón de supermercados contrata a harta gente”*  
(Funcionario, OMIL Maipú).

### **4 Infraestructura accesible para la atención**

La infraestructura de la OMIL, según se puede apreciar a simple vista y como lo afirman también sus funcionarios, no es adecuada para la atención de PsD. No están las condiciones de accesibilidad universal para el ingreso de personas con algún tipo de discapacidad física o visual, la infraestructura, como señala un funcionario *“no es la óptima ni está pensada en personas en situación de discapacidad”* (Funcionario, OMIL Maipú).

El problema, señala un funcionario, es que no cuentan con los recursos para poder hacer una remodelación, por lo tanto deben atender a los usuarios de la oficina en las condiciones en que se encuentran actualmente, incluidas personas de la tercera edad y en situación de discapacidad.

*“La oficina se llena, tú tienes que pasar así de entremedio así de las sillas que están ahí. ¿Cómo vas a hacer pasar una persona ahí? Sin que corra riesgo de nuevo físicamente, o sea de verdad que no estamos en condiciones físicas, tampoco preparados como para absorber a las personas con discapacidad”* (Funcionario, OMIL Maipú).

*“En el caso de la OMIL si tienen un acceso posterior por el cual las personas pueden acceder y comunicarse con [...]”Que pudiese ser mejorable”* (Funcionario Oficina de Discapacidad)

## VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS EMPRESAS DE MAIPÚ

Los resultados del análisis cualitativo a empresas tienen por objetivo general obtener la visión de estas respecto a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Maipú, considerando que el rol que cumple la empresa es fundamental para que exista una mayor inserción de PsD en el ámbito del trabajo. Como se resumen en la tabla 10 cada dimensión de las entrevistas realizadas a empresas responde a un objetivo específico.

Tabla 8			
Concepto	Dimensión	Indicador	Objetivos específicos
Empresas Maipú	Caracterización empresa	Rubro	Caracterizar el tipo de empresa que contrata a PsD en Maipú
		Tamaño empresa	
Inclusión laboral	Caracterización trabajadores con discapacidad	Cantidad trabajadores en situación de discapacidad	Dar a conocer el tipo de trabajador, en situación de discapacidad, que es contratado por empresas en Maipú
		Cargo o puesto	
		Tipo y grado de discapacidad	
	Beneficios y dificultades en la contratación de PsD	Dificultades	Indagar dificultades y beneficios en la contratación de PsD para empresas en Maipú
		Beneficios	
	Disposición de la empresa para la	Disposición a contratar a PsD	Dar a conocer la disposición de las empresas respecto a la inclusión

	inclusión laboral de PsD	Política interna sobre inclusión	laboral de PsD
		Capacitaciones, talleres o charlas sobre inclusión laboral	
		Evaluación puestos de trabajo	
		Infraestructura	

Fuente: elaboración propia.

### 1 Caracterización empresa

Las empresas que participaron en este estudio fueron seleccionadas según un criterio básico, a saber: que se encuentren situadas en Maipú o que tengan sucursales o sedes en la comuna. Asimismo, se consideró contar con una diversidad en cuanto a tamaño, rubro y cantidad de trabajadores de la empresa.

En la tabla 11 se resume las principales características que se consideraron relevantes para efectos de contar con una mayor diversidad para un análisis más amplio. Las empresas tienen los rubros de vivero de plantas, seguridad privada, servicio de salud, grandes tiendas, supermercados y retail. El tamaño de las empresas es de pequeña, mediana y gran empresa. Por último, la cantidad de trabajadores es de 3, 250, 4.000, 7.000 y más de 32.000.

Tabla 11		
Rubro	Tamaño	Cantidad total trabajadores
Vivero de plantas	Pequeña	3
Seguridad privada	Mediana	250
Servicio de salud	Gran empresa	4.000
Grandes tiendas	Gran empresa	7.000

Supermercados y retail	Gran empresa	+32.000
------------------------	--------------	---------

Fuente: elaboración propia.

## 2 Caracterización trabajadores con discapacidad

De las empresas (5) que voluntariamente accedieron a colaborar con esta investigación 4 han contratado alguna vez a una PsD, y 3 cuentan con trabajadores que actualmente trabajan en Maipú. Como se puede observar en la tabla 12, el vivero de plantas ha contratado a una PsD de tipo intelectual leve para realizar trabajos manuales. La empresa de seguridad privada no ha contratado a nadie en situación de discapacidad. Por su parte grandes tiendas tiene un total de 14 trabajadores en situación de discapacidad en Chile y uno de ellos en Maipú quien tiene una discapacidad del tipo física y se desempeña como administrativo. Por último, supermercados y retail de un total de 230 trabajadores, en situación de discapacidad a nivel nacional actualmente cuenta con 4 en Maipú, con un tipo de discapacidad física, sensorial y cognitiva que se desempeñan en cargos como operadores de abarrotes, panadería, reponedor y administrativo.

Empresa según Rubro	Cantidad trabajadores en situación de discapacidad en Maipú/Chile	Tipo y grado de discapacidad	Cargo o puesto al que se podría insertar una PsD
Vivero de plantas	1/1	Intelectual leve	Trabajos manuales con plantas
Seguridad privada	0/0		
Grandes tiendas	1/14	Intelectual leve	Auxiliares y vendedores

Servicio de salud	0/5	Física (en otras sucursales)	Administrativo, guardia de seguridad
Supermercados y retail	4/230	Física, sensorial y cognitiva	Operador de abarrotes y panadería, reponedor, administrativo

Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar a partir de lo expuesto, en las tablas 11 y 12, el porcentaje de personas en situación de discapacidad contratado por las empresas, exceptuando la empresa de vivero de plantas que de un total de 3 trabajadores 1 está en situación de discapacidad, no alcanza a cubrir ni un 0,5% de trabajadores en situación de discapacidad respecto del total de trabajadores. Lo que es bastante preocupante, porque también viene a ser un reflejo del contexto nacional en cuanto a la inclusión laboral de PsD. En este sentido, las empresas están conscientes de que aún les falta avanzar en temas de inclusión, como lo expone el responsable de inclusión laboral de un servicio de salud del país:

*“No sé si esos beneficios se ven tanto acá, porque como tú ves de los 4.000 colaboradores a nivel país 5 personas contratadas es a un nivel micro, cierto, lo que yo te digo es más que todo por los procesos que trabajamos con otras empresas” (Servicio de salud, Gran empresa).*

### 3 Beneficios y dificultades en la contratación de PsD

Indagamos en los beneficios y dificultades que conlleva la contratación de PsD para las empresas. Al respecto, se puede destacar que la mayoría valora y reconoce más beneficios que dificultades.

### 3.1 Beneficios

Todas las empresas perciben beneficios en la contratación de PsD, entre ellos destacan las habilidades laborales, a saber; puntualidad, menor ausentismo laboral, dedicación y compromiso con la tarea. También mencionan que son trabajadores con gran espíritu de superación, y habilidades que afectan positivamente el clima laboral de la empresa como señala la responsable de recursos humanos de grandes tiendas

*“El compromiso y las habilidades sociales, lo que yo decía el tema de clima [laboral] y empatía con el resto, cordialidad en el trato con otras personas” (Grandes tiendas, Gran empresa)*

*“Bueno, yo creo que todas las personas tienen las mismas cualidades que cualquier trabajador. O sea, en el fondo se entiende que es la interacción lo que dificulta el acceso, entonces, en ese sentido, yo creo que una persona con discapacidad puede aportar los valores sociales, cierto, lo que es la productividad, la puntualidad o lo que tiene que ver con la cultura organizacional” (Servicio de salud, Gran empresa).*

*“Varía de caso a caso, pero es buena también. De hecho, acá el mes pasado, la María de Los Ángeles que es Síndrome de Down, salió la mejor colaboradora del mes. Al final eso demuestra que hay casos que efectivamente rinden bien, igual o mejor que el resto” (Supermercados y retail, Gran empresa).*

La percepción de la representante de supermercados y retail también es positiva respecto a los beneficios que trae la contratación de PsD para la empresa, menciona que depende de cada trabajador, destaca el caso de una trabajadora en situación de discapacidad que recibió el reconocimiento como la mejor colaboradora del mes. Al igual que lo expresado por el representante del servicio de salud, señala que son trabajadores no se diferencian en su desempeño con los demás pero sí aportan al clima laboral.

- **RSE**

Un beneficio asociado a la contratación de personas en situación con discapacidad, mencionado por los representantes de las empresas es el aporte a la imagen corporativa de la empresa. Una empresa que trabaja en desarrollar el área de

responsabilidad social empresarial es sin duda más valorada por la sociedad, es percibida como una empresa que se preocupa por el entorno social y puede influir en una mayor preferencia por parte de clientes o usuarios hacia ellos. Como lo señala la representante de la empresa de seguridad privada y el representante de servicio de salud:

*“Beneficio, es que como que dependería, no sé, podrían postular a alguna empresa que promueve el tema de la inserción de la gente con discapacidad como beneficio como hacerse como más conocido entre comillas, pero tendría que ser como del área de RSE” (Seguridad privada, Mediana empresa).*

*“Sirve a la organización para mostrar afuera que es una organización inclusiva, lo que también le aumenta el valor al producto que ofrece [el servicio de salud], qué en este caso, es una ventaja frente a los otros competidores” (Servicio de salud, Gran empresa).*

### **3.2 Dificultades**

Las dificultades asociadas a la contratación de PsD difieren en lo que perciben los representantes de grandes empresas y el representante de una pequeña empresa. Para este último, la contratación de una persona en situación de discapacidad significó una menor productividad de la empresa que cuenta sólo con 3 trabajadores, manifiesta que si bien fue un aporte a la empresa en cuanto a su responsabilidad y espíritu de superación, significó por parte de la misma una carga adicional que valora haber ayudado al trabajador.

*“Entre una persona normal de un 100 su capacidad productiva era de un 60, es decir un 40% más o menos” (Vivero plantas, Pequeña empresa).*

*“Las dificultades, capacitación, capacidad productiva. Fundamentalmente esos dos puntos porque el resto era una persona absolutamente normal” (Vivero plantas, Pequeña empresa).*

En cambio, la percepción, de los representantes de empresas grandes, coincide en no atribuir dificultades al trabajador por su situación de discapacidad, de hecho, destacan que una persona con discapacidad es igual a cualquier otra, se le puede exigir por igual que a otro trabajador.

*“Primero la información, los prejuicios, muchas personas no se atreven cuando nosotros decimos: Bueno, estamos con este programa. Dicen- chuta, pero ¿adónde lo meto? ¿Qué hago? - como que al final es un poco la información que no saben cómo tratarlos, no saben cómo reaccionar cuando sucede algo, una crisis de la persona o etc.” (Supermercados y retail, Gran empresa)*

*“Depende de la preparación, también del lugar en el que la persona se va a insertar y cómo se ha trabajado anteriormente en la sensibilización de los compañeros de trabajo” (Servicio de salud, Gran empresa)*

El énfasis está en las dificultades que pone el contexto y la eliminación de prejuicios hacia los trabajadores con discapacidad, es otra dificultad, es lo que expresan dos representantes de grandes empresas. En este sentido reconocen la importancia de trabajar en jornadas de sensibilización sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad. Al respecto la representante de grandes tiendas relata, que más que la persona en situación de discapacidad, la mayor dificultad en la inserción laboral se encuentra en la falta de información de los demás trabajadores y miembros de la empresa.

#### **4 Disposición de la empresa para la inclusión laboral de PsD**

Existe desde la percepción de los distintos representantes de empresas la disposición de incluir a trabajadores en situación de discapacidad. En algunos casos es más bien una intención, que no tiene actualmente un reflejo en el número de trabajadores contratados por la empresa, en otros casos se manifiesta en la elaboración de políticas y protocolos para la inclusión.

#### 4.1 Contratación de PsD

Las empresas se manifiestan abiertamente dispuestas a contratar a personas en situación de discapacidad, al respecto existe consenso independiente del tamaño de la empresa o rubro.

- **Inducción al trabajo**

La necesidad de inducción o capacitación, según lo expresa el representante del vivero de plantas, significaría que la contratación de una persona con discapacidad sea un proceso más lento que una contratación de una persona que no se encuentra en esta situación.

*“Por lo menos al comienzo, porque capacitar a una persona va a demorar un poco, desde mi lógica quizás un poco más de tiempo” (Vivero plantas, Pequeña empresa).*

- **Tipo de discapacidad**

El tipo de discapacidad de la persona también es determinante a la hora de contratar, en esta línea los representantes de las empresas coinciden que hay ciertos tipos de discapacidad que son compatibles con determinados cargos o puestos de trabajo, lo que depende por supuesto del rubro de la empresa. En el caso de vivero de plantas, la contratación de una persona con un tipo de discapacidad física se adecua más al tipo de tareas que se desempeñan en la empresa, de 3 trabajadores, mientras que una discapacidad intelectual dificulta la ejecución del trabajo, señala el representante de vivero de plantas.

*“Puede que esa persona tenga problemas más bien de desplazamiento, pero no intelectual y no motriz en términos de manos, esa persona va a producir exactamente igual que una persona normal, en ese aspecto habría que evaluar. Pero una persona que tenga fallas intelectuales, ahí en este caso, o motrices, ahí es más difícil” (Vivero plantas, Pequeña empresa).*

Por su parte, la representante de seguridad privada señala que ellos no han contratado a nadie en situación de discapacidad, debido a que no visualiza a un trabajador en

situación de discapacidad en el rubro de la vigilancia, apunta a que una discapacidad física impediría la contratación de una persona con discapacidad.

*“No sé si sería muy viable contratarlos porque el rubro que se ejerce acá es de vigilancia, tiene que estar en constante movimiento” (Seguridad privada, Mediana empresa)*

- **Selección de postulantes**

La selección de postulantes es un ámbito en la contratación, mencionado por los representantes de empresas. Al respecto, la representante de seguridad privada nos cuenta que *“no se ha presentado ningún postulante con alguna discapacidad” (Seguridad privada, Mediana empresa)* además afirma que su empresa está en contacto con la OMIL de Maipú pero ellos nunca le han enviado candidatos en situación de discapacidad. Mientras que la representante de grandes tiendas menciona que es necesario estar en red con organismos que cumplan el rol de intermediadores laborales, quienes les facilitan la tarea de selección de personas, al respecto señala que si bien una parte de los trabajadores en situaciones de discapacidad, que han contratado, han llegado a través de postulaciones espontáneas, la gran mayoría lo ha hecho gracias a sus alianzas con fundaciones como Teletón, Tacal y COANIL.

Mientras que el representante de servicios de salud valora la importancia del proceso de selección independiente si la persona está o no en situación de discapacidad. Su percepción al respecto es que se deben evaluar a las personas, según sus competencias para el cargo y no hacer una discriminación positiva, señala que

*“si la empresa no hace un debido proceso de selección, pasa que va a entrar a la empresa gente que no está cumpliendo lo que se pide, cierto, o que no está con las habilidades para un puesto determinado” (Servicio de salud, Gran empresa)*

*“En el fondo se hace una buena selección para que la persona que va a ocupar ese puesto, independiente de si es con discapacidad, si es migrante, si es mujer, si es una persona mayor, lo que importa es que se hace un buen*

*proceso para medir las capacidades de la persona más que la discapacidad”  
(Servicio de salud, Gran empresa).*

#### **4.2 Política interna sobre inclusión**

Una política interna sobre inclusión es un paso para asegurar la sustentabilidad de la inclusión, de personas en situación de discapacidad, dentro de una empresa. Al respecto hay una clara diferencia entre la pequeña y mediana empresa y la gran empresa. Los representantes de pequeña y mediana empresa señalan no tener na política interna sobre inclusión.

Mientras que los representantes de empresas que corresponden a gran empresa nos cuentan que si bien están trabajando en la elaboración de una política definitiva sobre inclusión, cuentan en su mayoría con protocolos y programas de inclusión.

*“Se está gestionando una política de inclusión, sí” (Grandes tiendas, Gran empresa).*

*“También estamos trabajando en la elaboración de todo el programa”  
(Supermercados y retail, Gran empresa).*

*“No, activamente no, la tenemos escrita pero no se ha lanzado como a todos los niveles de [...] Entonces dentro de lo organizacional [...] no está, no es inclusiva actualmente” (Servicio de salud, Gran empresa)*

En el caso de supermercados y retail se encuentran bastante adelantados respecto a las otras empresas, su representante menciona que ellos comenzaron a contratar a personas en situación de discapacidad antes de tener una política de inclusión establecida. Señala además que no hacen una diferencia en el tipo de jornada, contrato o sueldo, en su percepción la idea de avanzar hacia la inclusión tiene que ver con dar oportunidades y no caer en una discriminación positiva. Un ejemplo de protocolos y guías sobre inclusión con las que cuentan en supermercados y retail tiene que ver con dar orientación a los trabajadores sobre qué hacer en situaciones puntuales como por ejemplo bullying laboral, tal como se expresa en la siguiente cita:

*“El tema de protocolos y las guías, estamos trabajando en eso. Te voy a ser sincera, hay protocolos para saber cómo reaccionar ante casos de bullying y eso lo estoy trabajando ahora con el área legal. Después, no sé, prevención de riesgos, hay todo un tema que hay que levantar de que efectivamente las personas con discapacidad tienen cargos no riesgosos para ellos” (Supermercados y retail, Gran empresa).*

### **4.3 Capacitaciones, talleres o charlas sobre inclusión laboral**

Las empresas con mejor disposición a la inclusión laboral están dispuestas a participar de capacitaciones o charlas. Los representantes de empresas que no han participado nunca de estas instancias se manifiestan dispuestos a recibir instituciones que vayan a dictar talleres en sus empresas.

*“Capacitar al personal sí, por eso como te dije anteriormente hay mucha información que la gente no conoce, cómo es una persona, y tiene muchos prejuicios” (Supermercados y retail, Gran empresa)*

*“Bueno, se adecuan súper bien, también hay charlas de inserción y todo el tema que se les da a los compañeros de las personas que vienen llegando sobre discapacidad” (Grandes tiendas, Gran empresa).*

Mientras que los representantes de empresas que han recibido capacitaciones, participado de seminarios o talleres sobre inclusión señalan que es una actividad que contribuye al entendimiento sobre inclusión que muchas veces no es parte de la agenda productiva. En este sentido, los representantes de la gran empresa mencionan haber participado y haber incorporado a la empresa esta experiencia que contribuye a la eliminación de prejuicios, además consideran como positivo recibir charlas de fundaciones lo que significa un beneficio sin costo para la empresa.

El representante de servicio de salud menciona un ejemplo en el que fue necesario un trabajo de capacitación sobre inclusión laboral, destaca que es un tema que se debe trabajar en todos los niveles de una organización.

*“Sí, en silla de ruedas. Y se tuvo que hacer un trabajo fuerte de varias sesiones de sensibilización para que ellos pudieran entender en el fondo que la persona está ahí, no por una cuestión de lástima o porque es menos, sino porque es un trabajador que tiene las mismas competencias y que tiene tanto derecho a estar ahí como cualquier otra persona. Entonces, es importante en el fondo trabajar la sensibilización tanto a nivel gerencial, que es lo que siempre se hace de convencer a la gerencia de que “Vamos con la inclusión”, más importante que eso es también trabajar con los colaboradores o con los compañeros de trabajo, porque en el fondo es ahí donde se va a insertar realmente la persona” (Servicio de salud, Gran empresa)*

En síntesis, las capacitaciones, talleres o charlas, sobre inclusión, son necesarias en las empresas para lograr vencer las barreras que generan los prejuicios o desconocimiento que llevan a los miembros de una empresa, y la sociedad en general, a discriminar a las personas en situación de discapacidad.

#### **4.4 Evaluación de puestos de trabajo**

Las empresas que realizan evaluaciones de puestos de trabajos pertenecen a la categoría de la gran empresa. Mientras que los representantes de empresas de la categoría pequeña y mediana, señalan que nunca se han realizado evaluaciones, mencionan además estar dispuestos a que se evalúen sus respectivas empresas.

Respecto a las instituciones encargadas de las evaluaciones, los representantes de grandes tiendas y servicio de salud destacan que las evaluaciones se hacen gracias a la colaboración en red con estas instituciones porque no siempre cuentan con un profesional que se encargue de evaluar los puestos de trabajo. Respecto al procedimiento en sí, según la representante de empresas consiste en evaluar si el puesto de trabajo es apropiado o no según el perfil del postulante, su tipo de discapacidad y el cargo al que postula.

*“En esa ocasión tenía postulantes, ponte tú, como para auxiliar, ordenador o asistente, y se hace análisis del puesto de trabajo, de las funciones. Se revisa, se ve, se mira la tienda” (Grandes tiendas, Gran empresa)*

*“O sea, nosotros lo hacemos, pero obviamente también el apoyo que podamos recibir es bueno, aquí el trabajo principalmente es en red. La idea no es que nosotros hagamos todo, sino que también podamos ir participando con otros actores que tienen que ver con la inclusión de personas en situación de capacidad” (Servicio de salud, Gran empresa).*

#### **4.5 Infraestructura y uso de tecnología de apoyo**

La infraestructura para las empresas es el principal motivo que frena la inclusión laboral dentro la empresa. En general se refieren a los altos costos de inversión que significarían hacer modificaciones en infraestructura para contar con accesos universales, más que nada mencionan que es una barrera a la hora de contratar a personas con el tipo de discapacidad física o visual, en el caso de la física lo asocian a ampliar accesos de puertas, modificar baños, instalar rampas, en tanto para la discapacidad visual mencionan no contar con software apropiados para que una persona pueda trabajar.

**Equipos:** *“O tal vez si tienen temas visuales, no contar con los equipos adecuados” (Grandes tiendas, Gran empresa)*

**Costos:** *“Si se va a invertir por ejemplo en apoyar algún camino especial o implementar ciertas infraestructuras, eso también implica un costo” (Vivero plantas, Pequeña empresa)*

**Adecuaciones de infraestructura:** *“No todos nuestros locales tienen una rampa, por ejemplo, para que si entrara una persona en silla de ruedas pudiera trabajar normalmente. Entonces bueno, también la compañía paso una crisis muy fuerte, no es llegar e invertir” (Supermercados y retail, Gran empresa).*

Por otra parte, en la empresa de servicios de salud el representante señala que ellos tienen en todas sus sedes accesibilidad universal y han eliminado todas las barreras físicas que pudieran afectar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

*“Nosotros las barreras las hemos eliminado en el fondo por la misión de la empresa que es trabajar con trabajadores accidentados, entonces no podemos tener, ponte tú, barreras físicas para el desempeño de las personas. Entonces en ese sentido es bien transversal en lo que son las adaptaciones técnicas para las personas” (Servicio de salud, Gran empresa)*

## **IX. CONCLUSIONES**

### **Personas en situación de discapacidad**

Según las evidencias que se han expuesto, en los resultados de este estudio, es posible señalar que para las personas en situación de discapacidad de Maipú, la inserción laboral sigue siendo un tema pendiente. Como lo reflejan los datos de la encuesta, 1 de cada 2 personas en situación de discapacidad depende de transferencias, apoyos y ayudas directas, que son entregadas por la Municipalidad de Maipú y SENADIS. Esta dependencia tiene que ver con las dificultades económicas de las familias para costear ayudas técnicas como por ejemplo una silla eléctrica. Asimismo, la dependencia está asociada a transferencias desde el Estado, como la pensión de invalidez, que, si bien es un monto limitado, en algunos casos el único ingreso con que contribuye una persona en situación de discapacidad a su hogar. No obstante, significa también una barrera para la inserción laboral, limitando la incorporación de PsD a trabajos informales, ya que al superar el ingreso mínimo la persona pierde la pensión. La precariedad en las condiciones laborales se revela no solo en la gran cantidad de PsD que trabaja sin contrato, sino que también en el 85,5% que señaló no cotizar para una futura jubilación.

Hemos visto que la relación con el entorno no es sencilla, un gran porcentaje de PsD tiene dificultades para realizar actividades fuera de su hogar en su mayoría relacionadas con el traslado en transporte público, lo que se agudiza para las personas que tienen un tipo de discapacidad física, que como vimos representa la discapacidad que más se reitera entre PsD que están trabajando actualmente y deben trasladarse a su lugar de trabajo. A estas complicaciones debemos sumar que Maipú geográficamente está apartada del centro de Santiago y de otras comunas donde se concentra mayor número de oportunidades laborales para PsD lo que disminuye las

oportunidades de conseguir un potencial empleo para un amplio número de esta población que no tiene acceso a transporte particular.

Existen muchas deficiencias en relación a la preparación para el trabajo de PsD en Maipú, dificultando su empleabilidad. Una cantidad muy reducida de PsD dicen haber realizado una capacitación en algún oficio, y lo que es peor aún, el nivel educativo entre las PsD desempleadas no les permite enfrentarse con las competencias mínimas para optar a puestos de trabajo que superen el salario mínimo.

### **OMIL**

En la OMIL se esfuerzan por lograr colocaciones laborales para PsD. La gestión puntual que desarrolla la oficina municipal de intermediación laboral, en inclusión laboral, es dar una atención preferencial a PsD, para posteriormente hacer la derivación al terapeuta ocupacional en la Oficina de Discapacidad donde se encargan del proceso de colocación laboral.

Como lo han señalado los funcionarios, las condiciones de infraestructura actuales de la OMIL, no son las óptimas para la atención de PsD, la falta de espacio es la principal deficiencia declarada. Si bien, las características del personal de apoyo psicolaboral son apropiadas para las necesidades de inserción de PsD, sería pertinente reforzar la dotación y estructuración de incentivos y tareas en miras a que la OMIL se haga cargo de forma íntegra de la intermediación laboral de todos los usuarios de la comuna. También se debe reforzar la coordinación entre las capacitaciones laborales y los puestos de trabajo, ofrecidos por las empresas de la comuna, con el fin de asegurar que las capacitaciones tengan una salida laboral en Maipú. Se destaca que estos trabajos estén en la comuna en consideración de la dificultad que tienen las PsD para trasladarse y la preferencia de las mismas por trabajar en Maipú.

La gestión municipal en el apoyo a las personas es crucial, sin embargo, es clara la necesidad de recursos, de apoyo gubernamental, que se podría mitigar a corto plazo

con el trabajo en conjunto con fundaciones u otras instituciones para dar una atención efectiva que genere realmente inserción laboral de PsD. El municipio necesita y con urgencia postular y recibir el apoyo y la cooperación técnica que otorga SENADIS a través de la estrategia de “Desarrollo Local Inclusivo ( EDLI)” ; oferta multiprogramática y plan de apoyo local a la coordinación intersectorial en las comunas, para poder ordenar y distribuir los recursos y funciones de las distintas oficinas y dependencias municipales.

En la misma línea el trabajo de la OMIL y de la Oficina de La Discapacidad deberá orientarse a una gestión que busque establecer alianzas y redes. Siendo la oficina de la Discapacidad quién brinde soporte a la OMIL para que esta realice la intermediación laboral y no al revés como ocurre actualmente.

Otro tema importante de abordar es la baja colocación de PsD efectiva que se logra a través de la gestión de la OMIL. Las cifras son preocupantes si consideramos que éstas no superan el 2 % del total de las colocaciones que realizan para personas sin situación de discapacidad al año.

Algo similar ocurre en La Oficina de La Discapacidad que registró el año 2015 un total de 3 colocaciones, de estas sólo una persona mantiene su empleo.

En términos descriptivos, en la OMIL se realiza la entrevista a las personas que se acercan por consulta espontanea a solicitar la intermediación laboral. Sin embargo, la derivación a la oficina de discapacidad para conseguir la colocación supone la realización nuevamente de dicho trabajo. Por otro lado, el terapeuta ocupacional de la Oficina de La Discapacidad trabaja en promedio 22 horas semanales, en las que debe abordar una serie de temáticas, atender casos emergentes, realizar la intermediación laboral y, además, realizar la vinculación con las empresas que la OMIL refiere como interesadas en la contratación de PsD. En esta figura no sólo el recurso humano en términos de tiempo no es suficiente. También, es poco atingente en términos de

competencias, el profesional encargado de realizar la vinculación con las empresas - para hacer efectiva la comunicación y obtener de forma certera más plazas de trabajo disponibles- debe ser alguien que tenga un perfil específico para el cumplimiento de ese objetivo. Cargo más semejante al realizado por la relacionadora de empresas de la OMIL que al de la terapeuta ocupacional de la Oficina de La Discapacidad.

De lo anterior se puede extraer que ambos estamentos están realizando esfuerzos por lograr colocaciones y hacer efectiva la inclusión laboral de las PsD en la comuna. No obstante, la fórmula utilizada en la práctica no resulta eficiente.

Estos resultados no son necesariamente consecuencia de una falta de interés por parte de la gestión municipal en esta temática, tampoco obedecen al desinterés o abandono de las funciones por parte de los funcionarios relacionados al tema. Es más bien el reflejo de la importancia y urgencia con la que todos organismos públicos, especialmente los comunales deben sumarse de forma íntegra al proceso de “Transversalización de la Discapacidad”, proceso que el estado de Chile adscribe en el marco del enfoque de Derecho Humanos y que SENADIS recomienda ejecutar en la gestión municipal con el objetivo de garantizar el acceso a las PsD a todos los sistemas y servicios convencionales en condiciones de igualdad con otros en cualquier actividad o servicios previstos para la población en general.

“La Transversalización de la discapacidad no sólo satisface los derechos humanos de las personas con discapacidad: también puede ser más rentable”. (*Informe Mundial Sobre la Discapacidad, OMS*)

No obstante, será de principal importancia, fortalecer a la OMIL desde el interior, invirtiendo en un programa específico para personas con discapacidad, que permita realizar mejoras en términos de infraestructura, recursos humanos, e incentivos adecuados para mejorar la cobertura, eficacia y eficiencia de esta oficina en la colocación de PsD.

## Empresas

La pequeña, mediana y gran empresa, con su diversidad de rubros, son el actor central en la inserción laboral de PsD, por supuesto, de ellas depende la contratación. Es evidente que para la pequeña empresa el mayor freno en la contratación de PsD es el costo en infraestructura y adecuaciones, que podría ser compensado a través de incentivos o aportes del estado.

En las empresas se ha avanzado en el área de inclusión o de responsabilidad social empresarial a través de políticas o programas de inclusión. En general, todas las empresas comparten una valoración positiva respecto de las habilidades laborales y de los beneficios asociados a la contratación de PsD. Sin embargo, sigue siendo una tarea pendiente pasar de las declaraciones y las buenas intenciones a una contratación que no sea meramente simbólica, como lo es actualmente, donde los trabajadores en situación de discapacidad representan un porcentaje insignificante respecto del total de trabajadores, circunstancia que a su vez se exagera aún más debido a la falta de preparación laboral, capacitaciones y estudios por parte de las personas en situación de discapacidad. En este sentido, la empresa, que necesita un trabajador capacitado y productivo, somete a todos sus trabajadores a los mismos procesos de selección, que un trabajador en situación de discapacidad con escasa preparación para el trabajo (nivel educacional y capacitaciones laborales) tiene menos posibilidades de lograr, lo que por supuesto no significa que todas las personas en situación de discapacidad no cuenten con la preparación. Sino que el contexto nacional ofrece muy pocas posibilidades reales de inclusión en formación técnica o estudios avanzados. Lo anterior, sumado a los costos asociados al tiempo de inducción, el tipo de perfil del trabajador requerido por cada empresa en particular, explica en parte este escenario complejo en el que prima más voluntad que contratación.

Nuestro país necesita con apremio generar políticas públicas de inclusión al trabajo desde las capacidades y diferencias, valorando la diversidad con la que las personas en

situación de discapacidad pueden aportar, y a la vez, desarrollarse como seres humanos plenos.

Si bien en Chile estamos trabajando y tomado medidas para incorporar las recomendaciones emanadas de los organismos internacionales de los que formamos parte, aún se evidencian a nivel nacional y comunal muchas brechas que debemos vencer para cumplir a cabalidad los objetivos y recomendaciones con miras a convertirnos en una nación más inclusiva.

Desde una perspectiva optimista, el hecho de que las empresas cuenten con experiencia de contratación de PsD, sean receptivas a las evaluaciones de puestos de trabajo y charlas sobre inclusión, sumado a la construcción de programas y políticas de inclusión, significa un primer paso hacia la inclusión laboral.

Llegar a una inclusión laboral efectiva implicaría esfuerzos múltiples, que exigen la coordinación de voluntades y acciones que puedan contribuir a aumentar la inserción laboral de personas con discapacidad. Este es el gran desafío de trabajo para el Municipio, la Oficina de La Discapacidad, la OMIL, las empresas y las personas en situación de discapacidad residentes de Maipú.

Sin embargo, es el propio municipio quién pudiese dar una clara señal en materia de inclusión laboral a las empresas. Desarrollando una política de recursos humanos inclusiva que promueva la contratación de PsD para trabajar en las diferentes oficinas, visibilizando las capacidades y competencias de todos los trabajadores. Estableciendo un reglamento municipal para la contratación preferente de personas en situación de discapacidad. Promoviendo la contratación especial.

La Ley N° 20. 422 contempla una serie de medidas en cuanto a inclusión social de personas en situación de discapacidad, en lo relativo a educación y el empleo se especifica que “toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios

educacionales, capacitación o empleo y que exija la rendición de exámenes, deberá adecuar sus mecanismos de selección para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen de ellos”. Para que estas disposiciones se cumplan en Maipú, es el municipio quién debe ser pionero en contratación especial, en la creación de perfiles de cargo diferenciados y no discriminatorios, en la realización de evaluaciones por competencia adecuadas a cada caso particular y principalmente, en la divulgación y visibilizarían de esa forma de selección. Y convertirse en referente para las empresas emplazadas en la comuna.

El municipio debe cimentar las bases para acabar con los sesgos de cualquier tipo, si se fomenta la contratación de PsD en diversas oficinas municipales, se acortan las brechas discriminatorias en contra de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Será misión también del municipio, el resaltar y homenajear a las empresas de la comuna que realicen contratación de personas en situación de discapacidad. Deben ser destacas constantemente y resaltadas por su contribución a crear un Chile inclusivo.

Resulta necesario realizar un estudio de las empresas de la comuna, que permita al municipio conocer de forma más detallada la situación e impresión de estas con relación a los tipos de cargos que disponen las empresas, cómo están enfocando sus procesos de selección de personal y qué tipo de competencias son las más requeridas. Esta información permitiría al municipio complementar los resultados obtenidos en el presente estudio y desarrollar una estrategia local inclusiva sólida para que Maipú se convierta en una comuna cada día más Justa e Inclusiva.

## X. ANÁLISIS FODA



## XI. REFERENCIAS

Gobierno de Chile. 2016. Comentarios del Gobierno de Chile al documento borrador Observaciones finales del Comité sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. Santiago.

Gobierno de Chile. N.D. Manual de Apoyo a la Gestión de Servicios Sociales Comunes. Establecimientos de educación regular con proyectos de integración escolar. Santiago.

Gobierno de Chile. 2006. Pasos Hacia el Modelo Integral del Funcionamiento Humano. Santiago.

Murray, B. y Robert Heron. 2003. La Vinculación Laboral de las Personas Discapacitadas que Buscan Empleo. Elementos para un Servicio Efectivo. Edición de América Latina.

Naciones Unidas. 2016. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile.

Organización Mundial de la Salud. 2011. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta

Servicio Nacional de la Discapacidad. N.D. Manual Recomendaciones para el uso del Lenguaje en Discapacidad. Santiago.

Servicio Nacional de la Discapacidad. 2015. Segundo Estudio Nacional de La Discapacidad. Santiago.

Steers, R. y Porter, LW. 1983. Motivation and work behavior. Nueva York: McGraw-Hill.

Urrés, J. y Verdugo M.A. 2001. El Empleo con Apoyo en España, Análisis de las Variables que Determinan la Obtención y Mejora de Resultados en el Desarrollo de los Servicios.

Zadek, S. y Susan Scout Parker. 2002. La Llave del Potencial. La Nueva Causa Empresarial de la Discapacidad. Organización Internacional del Trabajador.

## XII. ANEXOS

### I. Encuesta sobre Inclusión Laboral para Personas en situación de Discapacidad residentes de la comuna de Maipú

La siguiente encuesta le tomará veinticinco minutos. La información que entregue permanecerá en el anonimato y sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Agradecemos su sinceridad.

#### I. Antecedentes generales

1. Nombre:
2. Fecha de nacimiento: \_\_/\_\_/\_\_\_\_
3. Sexo:  Hombre  Mujer
4. Dirección:
5. ¿Cuál es su diagnóstico? (Refiérase a la enfermedad que ocasionó su situación de discapacidad)
6. ¿Cuál es la causa de su situación de discapacidad?
  - Congénita (desde el nacimiento)
  - Adquirida, por causa de un accidente
  - Adquirida, por enfermedad que se desarrolló con el tiempo
  - Otra
7. Por causa de su situación de discapacidad ¿tiene dificultad para...? (marcar todas las respuestas que correspondan)
  - Oír, problemas de audición.
  - Ver, aun con anteojos, si los usa.
  - Hablar (conversar, transmitir información).
  - Moverse/movilidad (caminar, subir o bajar escaleras, estar de pie).
  - Mover el cuerpo (alcanzar, agacharse, arrodillarse)
  - Asir/sostener (usar los dedos para asir o manipular objetos).
  - Aprender (dificultades intelectuales, retraso).
  - Comportarse (problemas psicológicos, emocionales).
  - El cuidado personal (bañarse, vestirse, alimentarse)

Otras, especificar

8. ¿Necesita alguna de las siguientes ayudas técnicas?

Silla de ruedas  Andador o burrito  Bastón o muleta  Prótesis

Automóvil acondicionado/adaptado  Audifono  Otro, especificar

### **Acreditaciones y beneficios**

9. ¿Ud. se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad?

Sí  No  No sabe

10. ¿Ud. posee Credencial de Discapacidad?

Sí  No  No sabe

11. ¿Ud. recibe pensión de invalidez?

Sí  No  No sabe

12. ¿Ha obtenido algún beneficio/ ayuda de alguna de estas fuentes?

\_\_\_\_ (Marque una o más opciones )

Municipio  SENADIS  Otras fuentes (privados, teletón, etc)

No ha obtenido ningún beneficio O

### **II. Educación y Capacitación**

13. Nivel de escolaridad alcanzado

Básica incompleta

Básica completa

Educación media incompleta

Educación media completa

Educación Especial

Técnico incompleto

Técnico completo

Superior incompleto

Superior completo

14. ¿Asiste o asistió a un establecimiento con modalidad de integración?

Sí  No

15. ¿Ha participado de un programa de capacitación alguna vez?

- Sí  No

16. ¿En qué oficio se ha capacitado o se capacita actualmente? Especifique año y número de horas de duración de la capacitación.( Mencione todas las capacitaciones que ha tenido).

Nombre de la/s capacitación/capacitaciones:

Año:

Número de horas cursadas:

- No aplica

### **III. Relación con el entorno y el trabajo**

**17. ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor su actividad actual?**

a.  Estudia

- Pre-escolar
- Primer ciclo básico
- Segundo ciclo básico
- Educación media
- Educación regular con PIE
- Educación Especial
- Taller Laboral
- Superior Técnico
- Superior Universitario
- Post grado

b.  Trabaja

- Remunerado
- No remunerado
- Temporal
- Ocasional
- Permanente

c.  Inactivo

- Cesante
- Pensionado
- Jubilado
- Desempleado

**Especifique la actividad que realiza actualmente**

18. ¿Tiene experiencia laboral?

- Sí  No

19. ¿Cuál es el nombre de su ocupación u oficio?

20. ¿Cuáles son las tareas y/o funciones que realiza o realizaba habitualmente en su trabajo

21. Por causa de su situación de discapacidad, ¿tiene dificultades en el tipo o cantidad de actividades que puede realizar? (Marque todas las alternativas que correspondan)

Sí, en su hogar para realizar actividades tales como: Comer, bañarse, ir al baño, uso de medicamentos, realizar labores domésticas como limpieza o preparar comida, etc.

Sí, en otras actividades, ¿cuáles? \_\_\_\_\_

No

22. ¿Ha tenido o cree que podría tener dificultades para trabajar?

Sí  No

23. ¿Cuáles han sido las dificultades que ha tenido en el trabajo?

Traslado; necesita ayuda de otra persona para llegar a su lugar de trabajo

Infraestructura del lugar de trabajo (accesibilidad)

Falta de instrumentos o ayudas técnicas que permitan realizar el trabajo

Necesidad de apoyo/asistencia de otra persona durante la jornada laboral (Por ejemplo para ir al baño, que le proporcionen medicamentos o alimentación, etc.)

Relaciones interpersonales en el trabajo

No se ha reintegrado a su trabajo desde que quedó en situación de discapacidad

Otras dificultades, especifique

Responda las siguientes preguntas (24 hasta la 26) sólo si **NO** se encuentra trabajando

24. Sí le ofrecieran algún trabajo, ¿estaría dispuesto a empezar a trabajar?

Sí, lo antes posible

Sí, en otro momento del año. Especifique cuándo:

No, ¿por qué motivo?

25. ¿Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en los últimos dos años?

Sí  NO  Otro

26. ¿Cuál es la razón o razones por la (s) que no ha encontrado trabajo o ha podido iniciar un negocio o actividad por cuenta propia en el último año?

- Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia
  - No cuenta con los medios para trasladarse diariamente a su lugar de trabajo
  - No ha encontrado ofertas laborales en empresas o instituciones que cuenten con la infraestructura y las facilidades que le permitan desempeñarse en ese lugar
  - A pesar de contar con la preparación o capacidades técnicas para el puesto no ha sido seleccionado
  - Piensa que nadie le dará trabajo porque no cuenta con la capacitación requerida
  - Piensa que nadie le dará trabajo por su situación de discapacidad
  - Ofrecen sueldos muy bajos
  - Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan
  - Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible
  - Recibe alguna pensión o beneficio económico que le impide trabajar
  - No tiene interés en trabajar
- No ha encontrado un trabajo que le guste  
Otros motivos, especifique \_\_\_\_\_

### **Traslados y transporte**

27. ¿Qué tipo de transporte utiliza o utilizaba habitualmente para trasladarse?

- Transporte público (metro, bus, micro, etc.)
- Vehículo motorizado particular (moto, auto, camioneta, etc.)
- En bicicleta u otro vehículo no motorizado
- A pie

### **Laborales**

### **Condiciones**

28. Para que usted se pueda reintegrar a su lugar de trabajo o comenzar un trabajo nuevo necesitó o necesitará algunas de las siguientes adecuaciones. (Marque todas las alternativas que correspondan)

- Adecuación del puesto de trabajo
- Modificación de sus funciones
- Disminución de las horas de trabajo
- Trabaja con apoyo (acompañamiento durante la jornada laboral)
- Otras adecuaciones. Especificar \_\_\_\_\_
- No fue necesario ningún cambio o adecuación
- Mi condición de salud no me permite trabajar

SOLO RESPONDA SI ESTA TRABAJANDO ACTUALMENTE

29. ¿Qué tipo de contrato tiene?

- Plazo fijo
- Plazo indefinido
- Honorarios
- No tiene contrato (pago por acuerdo o trato)

30. Según su contrato de trabajo o el acuerdo con su empleador su jornada de trabajo normal es:

- Jornada completa
- Jornada parcial
- Jornada prolongada
- Otra jornada

31. ¿Cuántas horas trabaja habitualmente a la semana?

32. ¿Está afiliado a algún sistema previsional?

- AFP, cotización obligatoria del trabajador dependiente
- AFP, cotización voluntaria del trabajador independiente
- IPS (antiguo INP)

No está cotizando

No sabe

Otro, especifique

33. Hay alguna sugerencia que le gustaría a hacer a la Oficina de Discapacidad con relación al trabajo. Comente.

## **II. Pauta entrevista OMIL**

Consigna:

En el marco del desarrollo de un estudio sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad solicitado por la Oficina de Discapacidad de la Municipalidad de Maipú, nos gustaría contar con su consentimiento para la realización de una entrevista que tendrá una duración de alrededor de 30 a 45 minutos.

La información que usted nos entregue es sumamente valiosa para el correcto desarrollo de esta investigación y nos permitirá tener una visión más completa del contexto comunal. Agradecemos de antemano su disposición.

1. Nos interesa saber cuál es la percepción que tienen en la OMIL respecto a la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad usuarias de esta OMIL.
2. En general, ¿cuáles son los motivos de consulta, más frecuentes, que realizan las personas en situación de discapacidad?
3. Según la información que manejan ustedes, ¿cuáles son las principales fortalezas de personas en situación de discapacidad respecto el trabajo? ¿En qué se destacan?
4. ¿Cuáles son las medidas concretas que se implementan en la OMIL para facilitar la búsqueda de empleo a personas en situación de discapacidad?
5. En su opinión, ¿cuáles son los mayores obstáculos que enfrentan las personas en situación de discapacidad para su inserción laboral?
6. ¿Cómo perciben a las empresas de la zona respecto a la inclusión de PsDC?
7. ¿La OMIL está trabajando actualmente con empresas que tengan programas de inserción para PsDC?
8. Al día de hoy, ¿la OMIL registra ofertas de empleos que puedan ser ocupados por PsDC?
9. En su opinión, ¿la OMIL cuenta con la infraestructura, condiciones y profesionales adecuados para abordar las necesidades laborales de las personas en situación de discapacidad de la comuna?
10. Actualmente, ¿la OMIL atiende a usuarios en situación de discapacidad? ¿Cuántos PsCD atiende?

11. ¿Existe alguna barrera o motivo específico por el cuál la OMIL no se está ocupando de abordar las necesidades laborales de las personas en situación de discapacidad de la comuna?
12. ¿Qué recursos económicos, humanos, técnicos y de infraestructura (que hoy no tenga) necesitaría implementar la OMIL para atender de forma correcta a las personas en situación de discapacidad de la comuna? Detalle los recursos necesarios.
13. En este momento, ¿la OMIL está desarrollando algún proyecto destinado a acercar su cobertura a las PsDC de la comuna?

### **III. Pauta entrevista a empresas**

Consigna:

En el marco del desarrollo de un estudio sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad solicitado por la Oficina de Discapacidad de la Municipalidad de Maipú, nos gustaría contar con su consentimiento para la realización de una entrevista que tendrá una duración de alrededor de 30 a 45 minutos.

La información que usted nos entregue es sumamente valiosa para el correcto desarrollo de esta investigación y nos permitirá tener una visión más completa del contexto comunal. Agradecemos de antemano su disposición.

#### Datos de la Empresa

1. Nombre
2. Rubro
3. Cantidad de trabajadores
4. Monto de facturación anual
5. Clasificación de la empresa:  Pequeña  Mediana  Gran empresa

#### Inclusión Laboral

6. ¿Han contratado a personas de discapacidad?
7. ¿Cuántos trabajadores con discapacidad trabajan en la empresa?
8. ¿Cuáles son los grados de discapacidad?
9. ¿Cuáles son los tipos de discapacidad?
10. ¿Cómo fue esa experiencia?

11. Según su experiencia, ¿en qué áreas, cargos o puestos laborales, considera que es más factible la inserción de una PsD en esta empresa?
12. ¿Cuáles fueron las principales dificultades de haber contratado de PcD?
13. ¿Cuáles fueron los principales beneficios de haber contratado de PcD?
14. **De acuerdo a los siguientes aspectos, ¿en cuáles se puede decir que sobresalen los trabajadores en situación de discapacidad que trabajan en esta empresa?**
  - Habilidades sociales, empatía o cordialidad en el trato con otras personas
  - Habilidades laborales, como puntualidad, dedicación y compromiso con la tarea
  - Alta productividad
  - Espíritu de superación
  - Otras
15. ¿Cómo reaccionaron los otros trabajadores de la empresa a la incorporación de PcD?
16. ¿Fue necesario realizar algunas modificaciones en la empresa para la incorporación de PcD?(Por ejemplo, infraestructura, capacitar al personal en temas relacionados a discapacidad, etc.)
17. ¿Posee un programa de inclusión o política interna para incorporar a PcD?
18. ¿Estarían dispuestos en su empresa a realizar mejoras en la infraestructura e implementar medidas para facilitar el acceso al trabajo y su ejecución, para garantizar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?
19. ¿Estarían dispuestos en su empresa a realizar medidas como capacitaciones, talleres o charlas sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, para instruir a sus trabajadores?
20. ¿Su empresa estaría dispuesta a recibir a personal de la Oficina de Discapacidad para que realicen una evaluación del puesto de trabajo?
21. ¿Conoce la futura Ley de cuotas de reserva para PcD?

Sí->¿Qué opina?  No-> Se trata de un proyecto de Ley que obliga la contratación mínima de trabajadores con discapacidad. Actualmente, en el parlamento se discute la posibilidad de que esa cuota sea de un 2%.

### XIII. GLOSARIO ENCUESTA

**Persona en Situación de Discapacidad:** La Ley chilena N° 20.422 del año 2010 define como persona con discapacidad “a aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, psíquicas, intelectuales o sensoriales 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”.

**Ayudas Técnicas:** Son elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente. (At. 6 letra b Ley 20.422).

**Registro Nacional de Discapacidad:** Permite la incorporación de antecedentes de personas naturales con discapacidad o instituciones afines a un registro administrado por el Registro Civil, lo que les permite acceder a diversos beneficios.

**Educación Especial (Diferencial):** Personas que por tener deficiencias sensoriales, físicas o mentales, estudian este tipo de educación. Se ofrece en instituciones especializadas.

**Educación Regular con PIE:** Programa de Integración Especial.

**Trabajo Remunerado:** Son actividades de trabajo (actividad productiva con remuneración en dinero o especies) realizadas por los consultados, al menos 1 hora durante la semana anterior a la aplicación de este instrumento.

**Trabajo No Remunerado:** Son actividades de trabajo desempeñadas por los consultados, sin que exista una retribución económica adjunta.

**Trabajo Temporal o Estacional:** Se refiere a aquel empleo que se pacta sólo en determinadas épocas y no es continuo a lo largo del año. Ej: Trabajos en el sector agrícola (cosechas, poda, siembra); trabajos en navidad, etc.

**Trabajo Ocasional o Eventual:** En este caso el trabajo es por un tiempo definido y corresponde a labores específicas transitorias, pero no corresponde a una época determinada, cuya duración no debe exceder los 30 días en el año.

**Trabajo Permanente:** El trabajo de la persona no tiene fecha de término y se realiza regularmente a lo largo del año.

**Cesante:** Persona que estando en edad de trabajar y habiendo tenido un empleo anterior de al menos 2 semanas, se encuentra sin trabajo y está disponible para volver a trabajar.

**Desempleado:** Persona que está en edad de trabajar y no ha trabajado nunca de forma remunerada.

**Pensionado:** Personas que reciben Pensión Básica Solidaria (PBS) de vejez. Esta es una pensión que entrega el Estado a personas que no tienen derecho a recibir jubilación en ningún régimen previsional. También se denomina pensionados a las personas que reciben pensión de invalidez.

**Jubilado:** Personas que perciben un ingreso (jubilación) proveniente del sistema previsional por el trabajo realizado mientras fueron económicamente activas.

**Credencial de Discapacidad:** La Credencial de discapacidad es una herramienta física del SENADIS que permite a la persona con discapacidad acceder a todos los beneficios establecidos en la Ley N°20.422.

**Pensión de Invalidez:** Son pensiones que otorga el Estado a través del IPS a personas declaradas inválidas y que no tienen derecho a pensión en ningún régimen previsional o que tienen una pensión insuficiente. Se clasifican en: **\*Pensión Básica Solidaria de Invalidez:** Para personas de entre 18 y 65 años, al 55% de las familias más pobres, lo que se determinará una vez ingresada su solicitud, que hayan vivido en Chile a lo menos cinco años durante los seis años anteriores a la solicitud, que hayan vivido en Chile a lo menos cinco años durante los seis años anteriores a la solicitud de esta pensión y que no tengan derecho a pensión en ningún régimen previsional. Su monto es de \$75.000 mensuales. • **Aporte Previsional Solidario de Invalidez:** Mismos requisitos que la anterior, salvo que la persona debe haber cotizado en algún régimen previsional y el monto que reciba como pensión de invalidez sea inferior a una Pensión Básica Solidaria de Invalidez. El monto es la diferencia entre lo que recibe como pensión y los mencionados \$75.000.

### **Educación y capacitación**

**Establecimiento con modalidad de integración:** Este programa pretende reforzar o impulsar el proceso de inclusión e integración educativa de los/as estudiantes con discapacidad que inicien o se encuentren cursando algún nivel o modalidad educativa existentes. Está dirigidos a niños, niñas, jóvenes o adultos con discapacidad de tipo auditiva, visual, intelectual, física, visceral o de causa psíquica, preferentemente de escasos recursos, que ingresan a estudiar, que requieran nivelar estudios, que no hayan tenido ningún tipo de atención educativa o sean alumnos o alumnas regulares. Podrán postularse especialmente niños, niñas, jóvenes y personas adultas que no han recibido atención educativa alguna, personas que pertenezcan al Sistema de Protección Social (Chile Solidario) y niños y niñas pertenecientes al Sistema Chile Crece Contigo o a la Red de SENAME.

**Programa de Capacitación:** La capacitación laboral es entendida como un proceso organizado y sistemático destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo e incrementar la

productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. En la práctica, se trata de talleres o cursos realizados en forma presencial o virtual. Se consulta por capacitaciones laborales en que hayan participado o están participando los usuarios consultados de 15 años o más y que como mínimo tengan una duración total de 8 horas.

**Programa de Nivelación de Estudios:** Un programa para completar la educación obligatoria básica y media. Puede desarrollarse en modalidad regular o flexible.

### **No se encuentra trabajando**

**Pregunta 24 ¿Si le ofrecieran una algún trabajo estaría dispuesto a empezar a trabajar?**

**Estar dispuesto o disponible para comenzar a trabajar:** Para estar disponibles se deben cumplir dos condiciones. En primer lugar que se quiera trabajar y, en segundo, que se pueda trabajar (esto es, no tenga restricciones que le impidan hacerlo). Hay personas que no están disponibles para trabajar en el presente, pero que más adelante si podrían estarlo (el caso de los estudiantes que están terminando sus carreras o que pretenden trabajar durante sus vacaciones) es para esos esos casos que se utiliza la respuesta: Sí, en otra época del año.

**Pregunta 25¿Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en los últimos dos años?**

**Marcar “sí”,** si la persona hizo esfuerzos concretos por encontrar trabajo o iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas.

**Ejemplos de “esfuerzos concretos” para quienes buscan trabajo como asalariados (empleados):**

Registrarse en oficinas de empleo públicas o privadas ( Ejemplo Omil, Bolsas de Empleo, búsqueda por internet, etc). Visitar lugares de trabajo y solicitar trabajo directamente a los empleadores: 1) Poner anuncio o responder anuncios en medios tales como diarios, sitios de internet, etc. 2) Encargar a otras personas que le avisen sobre cualquier oportunidad de trabajo.

**Ejemplos de “esfuerzos concretos” para quienes buscan iniciar actividades por cuenta propia (empleador o trabajador independiente):**

1)Buscar clientes o hacer pedidos. 2)Buscar terrenos, edificios, maquinas o equipos para establecer su propia empresa. 3) Gestionar recursos financieros propios y/o solicitar permisos y licencias, etc. 4) Hacer publicidad de mercancías o servicios producidos. 5) Iniciar una nueva empresa u actividad de micro emprendimiento (instalar un negocio, pequeña empresa, comercio callejero, ambulante, puesto en la feria, etc)

**Accesibilidad:**

## Traslados y Transporte al Trabajo

Pregunta 27 **¿Qué tipo de transporte utiliza habitualmente para llegar a su lugar de trabajo?:**

**Vehículo motorizado particular:** Corresponde al vehículo de personas integrantes o no del hogar (moto, auto, camioneta, etc.).

**Otro:** Vehículo motorizado de la empresa, municipio u otra entidad debe ser asignado a otro. Lo anterior independiente de quien conduzca.

## Condiciones Laborales

**Jornada Completa:** De acuerdo al código del trabajo, la duración de la jornada completa de trabajo no debe exceder las 45 horas semanales en las empresas privadas y 44 horas en el servicio público. Pese a lo anterior, puede haber casos en que el entrevistado declare tener jornada completa de trabajo y haber pactado un número superior de horas al que establece la ley. Este puede ser el caso de las personas cuyos contratos no fueron actualizados con posterioridad al 1° de Enero del 2005, fecha en que la jornada completa se redujo de 48 a 45 horas semanales. También podría ser el caso de una empleada doméstica puertas afuera que ha pactado una jornada con su empleador de 8 horas diarias y 6 días a la semana (en cuyo caso, su jornada sería de 48 horas semanales).

**Jornada Parcial:** Conforme al código del trabajo, por jornada parcial se entiende cualquier jornada que no excede las 30 horas semanales.

**Jornada Prolongada:** La jornada prolongada, en términos legales, es una jornada de 60 horas semanales que sólo aplica a un cierto grupo de trabajadores, a saber: Las personas que trabajan en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. Pese a lo anterior, esta categoría debe aplicarse a cualquier persona que declare haber pactado una jornada de 60 horas o más semanales. Por ejemplo, una empleada doméstica puertas adentro que haya pactado una jornada de 10 horas diarias y 6 días a la semana (en cuyo caso, su jornada sería de 60 horas semanales).

**Otra jornada:** En esta categoría se clasifican a todas las personas que no identifican su jornada con ninguna de las jornadas anteriores. Tal podría ser el caso de las personas que tienen una jornada de trabajo bisemanal. La jornada bisemanal corresponde a una jornada de trabajo, reconocida legalmente de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingos o festivos que hayan incidido en dicho periodo. Se utiliza en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, como el caso de las actividades mineras, donde es posible encontrar

turnos de trabajo con esquemas continuos de 8 ó 12 horas de trabajo diarias. Los sistemas más comunes son 4x4, 4x3, 5x2 u otros como 6 jornadas semanales.

**Contrato Plazo fijo:** En el contrato o acuerdo de trabajo se ha definido que tiene un término establecido ya sea porque está limitado a la temporada, al término de la obra, proyecto o actividad, o porque se trata de una prueba, práctica o reemplazo. También se aplica en el caso de un contrato renovable una vez al año.

**Plazo indefinido:** En el contrato o acuerdo de trabajo no se ha definido una fecha de término.

Pregunta 31 **¿Está afiliado a algún sistema previsional?**

**AFP: Administradora de fondos de pensiones. Cotización obligatoria del trabajador dependiente:**

Corresponde al trabajador dependiente afiliado a una administradora el cual debe efectuar las cotizaciones previsionales de forma obligatoria, calculadas como un porcentaje de la respectiva remuneración y renta imponible.

**AFP Cotización voluntaria del trabajador independiente:**

Corresponde aquellos trabajadores que desarrollan una forma autónoma e independiente cualquier profesión u oficio que reporta un ingreso, y que pueden afiliarse enterar cotizaciones en el sistema previsional regido por el DL N° 3.500 de 1980.

**IPS (antiguo INP):** Caja Nacional de empleados Públicos (CANAEMPU, CAJA NACIONAL DE EMPLEADOS PARTICULARES, EMPARTI, SERVICIO DE SEGURO SOCIAL (SSSS) U OTRAS.

El instituto de Previsión Social IPS, es un servicio público que tiene por objeto la administración de sistema de pensiones solidarias y la administración del antiguo sistema de pensiones, constituido por las ex Cajas Previsionales. Las Antiguas caja de previsión social fueron fusionadas e integradas a la administración del Instituto d Normalización previsional INP actualmente IPS, lo que hace que en la actualidad administre los beneficios de las siguientes EX Cajas:

**No está cotizando:** Es importante considerar que con cierta frecuencia se presenta el caso de obreros o empleados que a pesar de estar afiliados a algún sistema previsional, su patrón no les cotiza imposiciones.

**Otra:** Todos los casos de personas que en el mes pasado hayan cotizado para su jubilación en alguna institución no contemplada en las categorías anteriores y especificar la institución. Acá también deben responder las personas que cotizaron por: La Caja de previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), sistema de seguridad social que poseen los funcionarios de las Fuerzas Armadas de Chile y que entrega prestaciones en materia de salud, pensiones, y servicios sociales y financieros a sus beneficiarios.



Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA): Corresponde al sistema previsional que cubre a los funcionarios de Carabineros de Chile.