LITORALPRESS

Fecha: 24-08-2025
Medio: La Estrella de Iquique
Supl. : La Estrella de Iquique - Edición Especial
Tipo: Noticia general
Título: **La Ley de Inclusión Laboral y los esfuerzos para contar con una Tarapacá más sostenible**

Pág. : 8
Cm2: 731,1
VPE: $ 1.220.265

Tiraje: 9.500
Lectoría: 28.500
Favorabilidad: No Definida

La Ley de Inclusión Laboral y los esfuerzos para contar con una Tarapacá más sostenible

En la región, la inclusión laboral avanza entre cifras alentadoras, desafíos pendientes y ejemplos que muestran que contratar a personas con discapacidad no es solo un deber legal: es una inversión en cohesión social, innovación y desarrollo sostenible.

Ana María Hurtado

CEDIDA: BARQUITO DE PAPEL

55 %

de la población con discapacidad
de la Región de Tarapacá, noparticipa en el mundo laboral.

BajoVivir en el norte grande es convivir con contrastes: una región de minería y servicios que, sin embargo, trabaja en diversificar su economía y fortalecer su tejido social. En ese camino, la inclusión laboral –amparada por la Ley N° 21.015– se ha convertido en un pilar que, lejos de ser simbólico, abre oportunidades reales para que personas con discapacidad participen plenamente en el desarrollo de Tarapacá.

"La Ley de Inclusión Laboral ha permitido abrir puertas que antes estaban cerradas, pero todavía hay demasiadas personas fuera. Más del 55% de la población con discapacidad en Tarapacá no participa en el mundo laboral. El objetivo central debe ser contratar, no buscar atajos con medidas alternativas", advierte Francisco Riquelme, director regional de Senadis, institución que este año mantiene programas con los municipios de Iquique, Pica y Pozo Almonte, con el SLEP Tarapacá, entre otras entidades, invirtiendo cerca de $2.000 millones.

En cifras, según datos de la Dirección del Trabajo, a febrero de 2025 había 715 contratos vigentes de personas con discapacidad en el sector privado de la región; a nivel nacional son 46.818. Un número que crece, pero que aún representa una fracción del potencial disponible. El promedio de escolaridad para personas con discapacidad en Tarapacá es de solo 9,9 años, frente a los más de 12 años de quienes no tienen discapacidad, una brecha que impacta directamente en su empleabilidad. Para Riquelme, mejorar el acceso a educación técnica y superior es clave para que la falta de estudios deje de ser una excusa.

En la Universidad Arturo Prat, cinco Gestores de Inclusión certificados –todos funcionarios activos– trabajan para derribar barreras dentro de la institución. Diagnostican necesidades, adaptan puestos y procesos, coordinan ajustes razonables y capacitan a equipos para garantizar igualdad de oportunidades. Su objetivo inmediato es concluir el diagnóstico inicial de inclusión laboral y, con esa base, implementar un Plan de Inclusión con indicadores claros. Ya han logrado adaptar espacios físicos, flexibilizar procesos de selección interna y acompañar a estudiantes y funcionarios en su inserción laboral.

Para el jefe del equipo, el psicólogo laboral Jorge Melis, la inclusión en el ámbito académico es fundamental: "Al promover la participación de personas con discapacidad en todos los niveles, se derriban barreras y se enriquecen las comunidades. Además, quienes se integran encuentran un camino hacia la autonomía y la realización personal".

La articulación público-privada en la región avanza. Melis observa disposición tanto en empresas como en instituciones públicas para cumplir la ley y generar cambios. Riquelme coincide, aunque insiste que no basta con la buena voluntad: la ley 21.015 y sus ajustes recientes elevan las exigencias y endurecen las sanciones, mientras la Contraloría fiscalizará al sector público. "Esto es el piso, no el techo", señala.

Los casos que muestran el impacto personal de esta política son muchos y diversos. En la fundación Barquito de Papel, la inclusión laboral se vive a través de proyectos concretos de diseño y producción: jóvenes con diversidad funcional intelectual participan como ilustradores, diagramadores y creativos en encargos para instituciones y empresas. No se trata solo de expresión artística: reciben remuneración por su trabajo y participan en todas las etapas, desde la conceptualización hasta la entrega final. El reciente libro "Soy lo imprevisto" es un ejemplo, pero también han diseñado material gráfico para campañas culturales y productos como tote bags y papelería, vendidos en ferias y tiendas."La inclusión laboral significa abrir espacios para que las personas con diversidad funcional puedan construir su autonomía y sus propios proyectos de vida", señala Andrea Bonnard, directora de la fundación. Y agrega: "en nuestro caso, además nuestros artistas aportan expresiones auténticas, libres de los moldes que muchas veces impone la sociedad o lo mal llamado 'oficial'".

Integrar plenamente a personas con discapacidad en el mercado laboral permite a la región contar con una fuerza de trabajo más diversa, creativa y resiliente, capaz de responder a los cambios y desafíos de largo plazo. El apoyo de empresas que entienden los beneficios de la inclusión, es fundamental. Esto lo sabe Javier González, quien tras quedar con secuelas por Covid, pasó de ser guardia de seguridad a administrativo de la misma área en Zofri. "Antes podía realizar mis cosas rutinarias como correr, hacer deporte, cantar y reírme. Hoy no puedo, tengo una traqueotomía y parálisis bilateral en mis cuerdas vocales. Eso disminuye en un buen porcentaje mi capacidad de tomar oxígeno, y me canso con facilidad. La vida me golpeó duro, pero no me derrotó. La empresa se adaptó a mis necesidades y hoy puedo seguir aportando con mis capacidades distintas y salir adelante por mi familia", cuenta. En su oficina trabaja junto a un compañero que, tras un accidente laboral, también fue reubicado tras un proceso de diagnóstico y acompañamiento que realizan Claudia Caroca y Elisa Torreblanca, encargadas de desarrollo de personas y gestoras de inclusión laboral en la compañía. Javier y su colega se apoyan mutuamente, demostrando que la inclusión también construye comunidad dentro del trabajo.

Ley Inclusión

La Ley de Inclusión Laboral en Chile establece que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratadas, al menos, al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

En este cuatrienio, el Servicio Nacional de la Discapacidad ha dispuesto cerca de $2.000 millones para financiar programas individuales y colectivos que van en directo apoyo a las personas con discapacidad en Tarapacá, donde destacan $450 millones en ayudas técnicas.