



Escuela de Ciencia Política y Administración Pública

**Factores que intervienen en la implementación de la
Política Pública de Inclusión laboral de personas con
discapacidad en el sistema Público. Caso Ministerio de
Obras Públicas Región Metropolitana años 2018 y 2019.**

TESIS para optar al Título de Administrador público con mención en Ciencia Política

Profesor Guía: Teresa Pérez

Alumnos: Sandra Cabrera Concha

Melissa Sazo Lazo.

Santiago de Chile, diciembre 2020.

Dedicatoria

Le agradezco a Dios, que me ha dado la bendición, fuerza y sabiduría, para el logro de una tercera carrera universitaria, gracias a Ud., puedo decir gracias Señor, como a mi madre, hermanita, que siempre han estado apoyándome en las circunstancias más adversas.

Con cariño a nuestro guía Rolando Acosta Hualla, gracias por apoyarnos, por toda la dedicación del tiempo, ha sido muy entregado en su pedagogía y docencia, comprensivo muchas veces, apañador y condescendiente en los momentos más lóbrego de nuestra tesis, que el Señor le bendiga.

A nuestra directora de la Carrera Teresa Pérez, que con su entereza nos hace ver que con esfuerzo podemos dar más, con nuestras capacidades. A la comisión de nuestra Universidad Miguel de Cervantes, muchas gracias por sus recomendaciones y apoyo.

Al Ministerio de Obras Públicas que me ha dado la oportunidad, como funcionaria, perteneciente a esta institución, en consolidar una base económica para solventar mi carrera.

A todos mis compañeros de trabajo de vialidad y jefaturas del MOP., que han tenido la disponibilidad de su tiempo en cada momento, colaborando con su experiencia.

Muy agradecida de Muriel Lamilla, encargada de la subsecretaría del departamento de la felicidad, Senadis, fundación Descúbreme, Corporación Ciudad Accesible

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron al logro de este título.

Sandra Del Carmen Cabrera Concha.

Agradecimientos

Quiero agradecer a Dios por permitirme vivir esta hermosa etapa en mi vida, llena de altos y bajos, de momentos lindos y momentos frustrantes, a mi familia por alentarme siempre a continuar a pesar de todos los momentos en lo que quise rendirme. La vida me ha enseñado una linda lección y es que la perseverancia es la clave para lograr todo lo que nos proponamos en la vida.

No puedo dejar de hacer mención al excelente ayudante que tuvimos, Rolando Acosta, quien nos dio ánimos en todos los momentos complejos en que nos desmoralizamos, haciéndonos sentir que él también pasó por lo mismo y que debíamos continuar.

Este camino no fue fácil, estudiar y trabajar complica las cosas, pero el apoyo de nuestros profesores como de algunos compañeros hizo la carga más liviana. Gracias a todas las personas que nos brindaron el apoyo y la fortaleza necesaria para continuar.

Melissa Sazo L.

Índice	Página
Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen	9
Introducción	10

Capítulo 1	
1.1 Introducción al capítulo	11
1.2 Planteamiento del problema	12
1.2.1 Formulación del problema	12
1.2.2 Justificación disciplinaria	17
1.3 Pregunta de investigación	17
1.4 Hipótesis	17
1.5 Objetivos	18

1.5.1 Objetivo General	18
1.5.2 Objetivos Secundarios	18
1.6 Marco teórico conceptual	19
1.6.1 Políticas públicas	20
1.6.2 Implementación de políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad.	21
1.6.3 Factores	22
1.7 Metodología de la Investigación	24
1.7.1 Variables	25
1.7.2 Perspectiva Metodológica	25
1.7.3 Tipo de Diseño	25
1.7.4 Unidad de análisis	27
1.7.5 Población Muestra	27
1.7.6 Técnicas de Producción de la Información	30

1.7.7 Plan de Análisis	30
1.7.8 Operacionalización de Variables	31
1.7.9 Instrumentos de Producción de la Información	34
1.7.10 Limitaciones del Estudio	34
1.7.11 Dimensiones éticas de la investigación	35

Capítulo 2

2.1 Introducción al capítulo	36
2.2 Contexto histórico de la discapacidad: Modelos y perspectivas	37
2.3 Antecedentes generales	39
2.4 Marco de referencia	39
2.4.1 Legislación internacional en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad	39
2.4.2 Legislación nacional en relación a la inclusión laboral de	40

personas con discapacidad

2.5 Caso Ministerio de Obras Públicas Región Metropolitana	41
2.5.1 Justificación de caso	41
2.5.2 Implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP	42
2.5.3 Organigrama institucional MOP R.M.	45

Capítulo 3

3.1 Introducción al capítulo	46
3.2 Análisis de las categorías, subcategorías y presentación de los resultados	47
3.3 Resultados no esperados	66
3.4 Contrastación de hipótesis	67
3.5 Variable Dependiente	68
3.6 Variable Independiente	68

Capítulo 4

4.1 Introducción al capítulo	70
4.2 Conclusiones generales	70
4.3 Conclusiones en relación al Objetivo general y específicos	71
4.4 Conclusiones en relación al Testeo de la Hipótesis	71
4.5 Conclusiones en relación al aporte disciplinario	72
4.6 Conclusiones en relación al cierre del proceso formativo de las Tesistas	73
5. Bibliografía	74
6. Anexos	77

Resumen

La presente investigación se inserta en el análisis de la implementación de Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad en organismos públicos. El desarrollo de esta investigación es llevado adelante en el Ministerio de Obras Públicas de la Región Metropolitana con el propósito de identificar los factores que intervienen en su implementación. Así, teniendo en consideración la implementación de la ley 21.015, este trabajo de tesis nos permitirá identificar cuáles son los factores que intervienen en la implementación de esta política pública y, de manera reveladora, cuáles de estos factores se presentan como facilitadores u obstaculizadores.

Palabras Clave: Discapacidad; Organismos Públicos; Implementación de Políticas Públicas; Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Introducción:

La presente tesis de grado tiene como finalidad poder identificar aquellos factores que intervienen en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM, para lo cual se ha elaborado un diseño de investigación que permita la consecución de estos objetivos.

En este sentido en el primer capítulo se abordará el problema de estudio propiamente tal, así como sus principales características y un contexto en el cual se inserta la investigación, la cual radica en la implementación de una política pública, para posteriormente plantear la pregunta de investigación, la hipótesis, la metodología de la investigación y el marco teórico relacionado con la implementación de las políticas públicas por una parte, y también por los factores que intervienen en una determinada política pública que se abordará en el caso de estudio específico de la investigación.

Ya en el segundo capítulo de la presente tesis se abordará el contexto histórico de la discapacidad a través de los diferentes enfoques y modelos con los cuales se ha desarrollado, se realizará una breve descripción de cada modelo, y se aportarán también antecedentes generales respecto del tema a investigar para contextualizar al lector con mayores antecedentes que le permitan tener un horizonte más amplio respecto de la problemática.

En el tercer capítulo se realizará el análisis de la información recopilada a través de las entrevistas de tipo semi estructuradas aplicadas a los actores relevantes relacionados con la temática, y se procederá a organizar la información de las entrevistas de acuerdo al modelo propuesto en la metodología, es decir a través de categorías y subcategorías, para posteriormente comparar y contrastar cada una de estas categorías y subcategorías con lo señalado en el marco teórico, para finalmente realizar un testeo a la hipótesis seleccionada y analizar cada una de las variables por separado, así como también abordar y destacar los resultados no esperados en el transcurso de la investigación.

Finalmente, en el capítulo 4, se abordan las conclusiones de la presente tesis, primero de carácter general, para después abordar las conclusiones en relación a los objetivos de la investigación, en relación al testeo de la hipótesis, al aporte disciplinario para finalmente abordar lo que significó para cada una de las tesisistas realizar la presente tesis de grado.

Capítulo 1:

1.1 Introducción al capítulo

La presente investigación tiene como finalidad poder identificar cuáles son aquellos factores que han facilitado u obstaculizado la implementación de la ley 21.015, denominada ley de inclusión laboral de personas con discapacidad. Para esto, se tomará como unidad de análisis la oficina del Ministerio de Obras Públicas (MOP) en la Región Metropolitana (RM), y cuyo objetivo principal será identificar aquellos factores que intervienen en la implementación de esta Política Pública.

El desarrollo de la Investigación contempla el análisis de datos estadísticos y la revisión de la literatura atingente como investigaciones, publicaciones y artículos académicos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Adicionalmente, se utilizarán fuentes de información primarias, a partir de entrevistas realizadas por las autoras a los actores relevantes, informantes claves relacionados con la temática de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Así, la presente investigación se centrará en la implementación de esta Política Pública sobre la inclusión laboral de personas en situaciones de discapacidad, consagrada a través de la ley 21.015. Asimismo, esta investigación focalizada en el MOP en la Región Metropolitana por sus siglas RM, tiene como objetivo paralelo, a través del estudio y resultados obtenidos, contribuir a generar insumos y orientaciones para el establecimiento de futuras políticas públicas relacionadas con la temática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones.

1.2 Planteamiento del Problema de Investigación

1.2.1 Formulación del problema

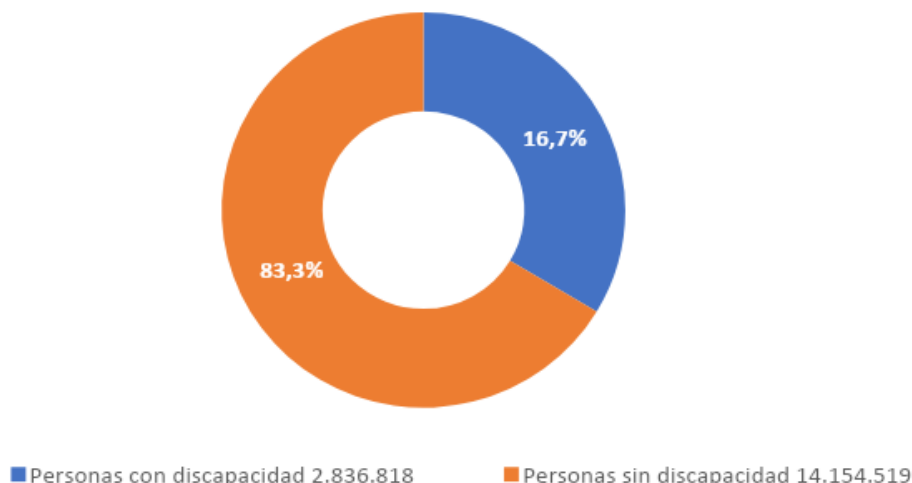
La población con discapacidad representa una proporción considerable respecto del total a nivel mundial. De acuerdo con el *Informe Mundial sobre la Discapacidad*¹ del 2011, “Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial” (OMS & BM,2011. p.7). El mismo informe agrega que “del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento” (OMS & BM,2011. p.8), evidenciando la realidad que padecen millones de personas en el contexto internacional.

Latinoamérica, por su parte, también presenta un porcentaje considerable de población en situación de discapacidad. Esto trae como consecuencia una serie de características asociadas a dicha condición; como carencias alimentarias, malas condiciones sanitarias, trabajos deficitarios y falta de financiamiento para políticas públicas en el área social, entre otras (Neves-Silva, 2014).

En Chile, también se observa un número considerable de personas en situación de discapacidad. Esto se evidencia al analizar resultados del *II Estudio Nacional sobre la Discapacidad* (SENADIS,2015), presentado en el **Gráfico N°1**, que muestra la distribución de la población con discapacidad de 2 años o más a nivel nacional.

¹ Entre algunos de sus lineamientos, la OMS busca y promueve el establecer lineamientos, políticas y programas de inclusión laboral para la población con discapacidad en distintos ámbitos; entre éstos se encuentra el área laboral.

Gráfico N° 1: Distribución de la población de 2 años o más según situación de discapacidad a nivel nacional.



Fuente: II Estudio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2015. p, 63).

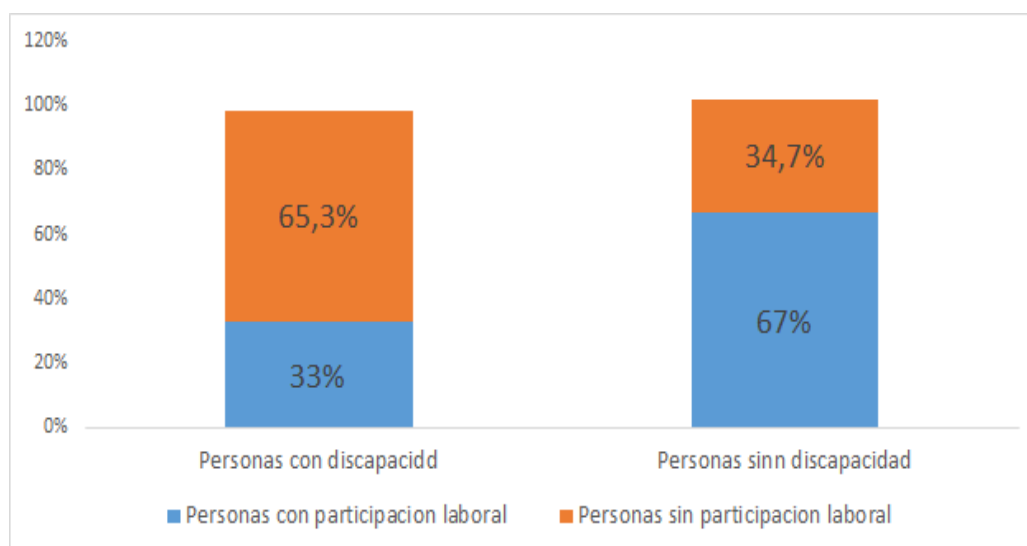
En el **Gráfico N° 1** se evidencia que la población nacional en situación de discapacidad, de 2 años o más, alcanza un total de 2.836.818 de personas. Por tanto, la población con discapacidad en Chile representa un 16,7% del total de la población, Esto refleja la gran cantidad de personas que padecen algún tipo de discapacidad en nuestro país.

Como se mencionó, el solo hecho de presentar alguna condición de discapacidad repercute directamente sobre la calidad de vida de las personas. En este sentido, se presentan inequidades en ámbitos tales como el laboral, el educacional, el de salud, entre otros. Al respecto, *“en todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad”* (OMS y BM,2011, p.5).

Respecto al ámbito laboral, se observa que” *las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan* “(OMS & BM,2011, p.11). También, al comparar las tasas de empleo de la población con discapacidad y la población sin discapacidad se observan inequidades y desigualdades importantes. Así,” *las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres*

discapacitados (53% y 20%, respectivamente), que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente)” (OMS & BM,2011, p.12). En nuestro país también se observan desigualdades laborales. En este sentido, el **Gráfico N°2** muestra que la población con discapacidad presenta una menor tasa de participación laboral en comparación con la población sin discapacidad.

Gráfico N°2: Tasa de participación laboral de la población de 18 años y más por situación de discapacidad.

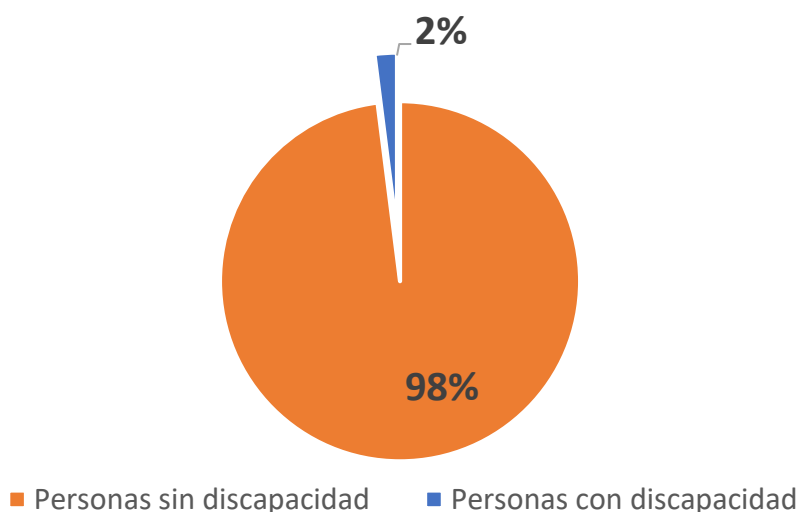


Fuente: Elaboración propia en base a CASEN (2017).

El **Gráfico N°2** muestra las diferencias existentes al comparar la población con discapacidad con la población sin discapacidad en cuanto a la tasa de participación laboral, para personas con 18 años y más. En este sentido, las personas con discapacidad presentan una menor tasa de participación laboral, correspondiente a un 33%, en comparación con el 65,3% de participación que alcanza la población sin discapacidad. Es decir, menos de la mitad de la población con discapacidad se encuentra laboralmente activa (CASEN,2017).

Por su parte, al analizar la tasa de participación laboral de la población con discapacidad en los organismos públicos, se observan diferencias e inequidades importantes con relación a la población sin discapacidad. Situación reflejada en el **Gráfico N°3**.

Gráfico N°3: Porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado.



Fuente: Elaboración propia en base a SENADIS (2014).

Aquí, se observa que el porcentaje de las personas con algún grado de discapacidad que tienen participación laboral en el Estado representa apenas un 2% del total de los funcionarios de los organismos en la Administración Pública. Lo anterior, deja de manifiesto una desigualdad e inequidad considerable en desmedro de las personas con discapacidad en cuanto al acceso laboral que tienen en los organismos de la administración del Estado (SENADIS,2014).

Por situaciones de inequidades de la población con discapacidad en el ámbito laboral se crea una amplia legislación atingente en relación a su inclusión que comprende desde tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile a planes y programas públicos. Entre estos últimos podemos destacar la ley 21.015 o *Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* que, al tener reciente creación y particular relevancia para el tema, promueve y garantiza su accesibilidad.

Si bien esta ley es de reciente creación, comenzó a regir durante el año 2018, aborda en específico el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Establece un piso mínimo sobre cuántos trabajadores con discapacidad se deben incorporar en las distintas organizaciones y, para el caso de esta investigación, se enfoca directamente a

los organismos públicos. Con motivo de esta investigación, resulta relevante el análisis de su implementación pues abre la puerta para identificar posibles factores que intervienen en esta, analizar cuáles se configuran como más preponderantes y poder identificar cuáles de estos factores pueden presentarse como elementos facilitadores u obstaculizadores al momento de implementarla.

Por otro lado, históricamente no se ha tomado la debida atención sobre la etapa o proceso de análisis focalizado en la implementación de la política pública. El proceso de análisis, generalmente, se centra en el diseño y evaluación de las diferentes políticas públicas, en sentido de acuerdo a Vaquero (2007),” *el proceso posterior a la toma de decisiones había sido un área de estudio desatendida hasta los años setenta. Un buen número de autores consideraban el estudio de la implementación de políticas como algo que no ameritaba la atención de los especialistas*” (p.138).

De esta manera, la presente investigación se centra en la etapa de análisis en la implementación de una política pública, ya que amerita profundizar aún más en esta área, Al respecto, Roth (2002) señala que *”desde la perspectiva del análisis de políticas públicas, esta etapa es fundamental porque es ahí que la política, hasta este entonces casi exclusivamente hecha de discursos y de palabras, se transforman en hechos concretos, en realidad palpable”* (p.106).

Es importante señalar que en la implementación de las políticas públicas intervienen una serie de actores y más de un factor, puesto que *“existe un número de factores que de una manera u otra influyen en el proceso de implementación y, consecuentemente, en los resultados finales de una política, todos los cuales merecen ser objeto de estudio”* (Vaquero,2007, p.143). Por tal razón, el objetivo de la presente investigación es identificar aquellos factores que intervienen en la implementación de esta política pública.

Podemos decir que el problema de investigación radica en que, si bien las políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad representan un avance, en términos de accesibilidad y mejores condiciones para este grupo de personas, estas presentan una serie de falencias y deficiencias, particularmente en el ámbito de su implementación. De acuerdo a la literatura, esta situación estaría motivada por una serie

de actores y de factores que intervienen en la implementación. Lo anterior se evidencia, también, al analizar casos a través de la experiencia internacional.

Así, la presente investigación se inserta en el análisis de la implementación de una política pública de inclusión laboral a realizar a través del MOP de la RM, en el marco de la ley 21.015. El objetivo principal es identificar los factores que intervienen en la fase de implementación, sean *facilitadores* u *obstaculizadores*, cuyos resultados, esperamos, contribuyan a generar insumos y orientaciones para futuras políticas públicas destinadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.2.2 Justificación Disciplinaria

El presente estudio aborda tanto la disciplina de Administración Pública como la Ciencia Política; y tiene como finalidad el verificar qué factores interfieren y/o facilitan la implementación de la política pública al interior del MOP de la RM. La Disciplina administrativa, por su parte, plantea un enfoque de qué facilidades se mantienen al interior del MOP para el normal desarrollo de las funciones según la discapacidad que mantengan. El enfoque de Ciencia Política se enfoca en qué tan bien elaborada se encuentra la ley, en qué aspectos cumple y en cuáles presenta deficiencias sobre los requerimientos de estos trabajadores.

1.3 Pregunta de Investigación

¿Identificar cuáles son los factores que facilitan y obstaculizan la implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas con discapacidad al interior del MOP en la RM?

1.4 Hipótesis

Hipótesis 1: A mayor capacidad de cultura organizacional, de gestión, de no discriminación y de coordinación con actores relevantes, mayor grado de cumplimiento en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM.

Hipótesis 2: El cumplimiento en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP en la RM., se debe principalmente a factores de gestión, de infraestructura y culturales.

1.5 Objetivos:

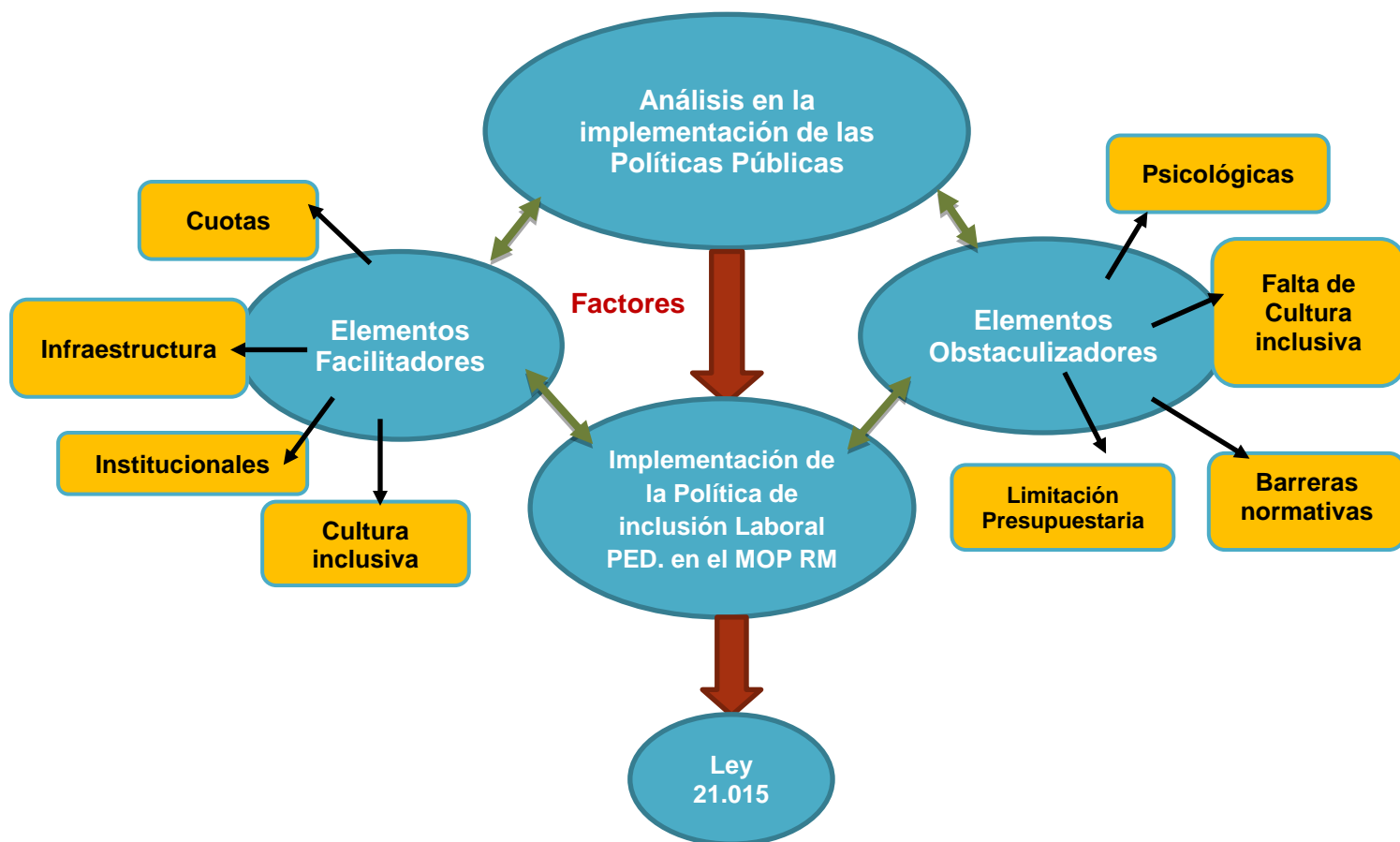
1.5.1 Objetivo General

Identificar los factores que facilitan y obstaculizan la implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el MOP de la Región Metropolitana.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Identificar a través de la literatura, aquellos factores que típicamente intervienen en la implementación de las Políticas Públicas de inclusión laboral de personas en situaciones de discapacidad en organismos públicos.
2. Identificar y describir la valoración que hacen los entrevistados acerca de los factores que intervienen en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP en la Región Metropolitana.
3. Establecer y delimitar cuál de estos elementos se configuran como facilitadores u obstaculizadores en la implementación de la política de inclusión laboral de personas en situaciones de discapacidad en el MOP RM.
4. Describir cuál de estos elementos identificados en el MOP RM, guardan relación con aquellos señalados por la literatura y la experiencia internacional y cuáles no guardan relación.

1.6 Marco Teórico Conceptual



La inserción laboral de personas con discapacidad en el servicio público enfocado en el MOP de la RM. Se divide en dos sub temas: Inserción laboral (definiciones y conceptos) e Inserción laboral en el servicio público. Estas serán analizadas para la búsqueda de la inserción de personas con discapacidad abordando la Ley de discapacidad de inclusión laboral N°21.015, la legislación sobre discapacidad (SENADIS) y la Política Pública del MOP con relación a la inserción de discapacidad laboral.

Adicionalmente se examinará la dotación de personal en el MOP a través de cuadros estadísticas, la calidad jurídica de los contratos; sean planta, contrata u honorarios; y saber cuántos discapacitados se han incluido en el MOP a través de la ley N°21.015, además si tienen las condiciones estructurales para realizar el trabajo asignado.

Hay muchas formas de demostrar que en la realidad las personas discapacitadas pueden cumplir trabajos sin ningún problema, lo cual nos permite visualizar cuál es el compromiso

de la sociedad y de las entidades públicas para incluirlos en el ámbito laboral. No obstante, las personas que tienen discapacidades, sean psíquicas o sensoriales, de carácter temporal o permanente, se ven impedidas en igualdad de condiciones con respecto a las personas sin discapacidad en el ámbito laboral.

1.6.1 Implementación de las Políticas Públicas:

¿Qué es una política pública? Comenzaremos describiendo, quizás, un concepto básico, pero no menor para comprender el porqué de la importancia de las políticas públicas democráticas. Para Lahera (1993) *“corresponde a un curso de acción y flujo de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática, los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado”*. Las políticas públicas están hechas en fase a una democracia que tiene por finalidad solucionar un problema que se encuentra inserto en la sociedad.

El criterio de evaluación de una política pública consta de una serie de datos, como gasto, impacto, costo-beneficio, etc. Con esto en mente, el gobierno debe solucionar las demandas sociales dentro de un enfoque pluralista para lograr abarcar la mayor cantidad de realidad dentro de un pensamiento integrador, ahora bien ¿qué tan efectivamente se efectúa la implementación de estas?

En la organización de un Estado lo más importante para el gobierno son los resultados. La política busca la manera de colocar en la agenda pública de gobierno las materias necesarias para una sociedad que necesita políticas públicas. Sin la discusión política, se producen problemas en el diseño y en la calidad de las mejoras de la política pública (Lahera,2004).

El objetivo político se direcciona a la participación de la comunidad para mejorar la condición a través de orientaciones de mecanismos y modificaciones a una política pública para no producir sesgos de los objetivos políticos. Estos deben ser determinados dirigidos con la participación de la comunidad y con especialistas de los temas de interés (Lahera,2004).

La organización de una política pública debe ser corregida en el contenido. Para ajustarla existe la posibilidad que, aunque sea de excelencia, puede ser de una aplicación equivocada con inconsistencias, para entregar soluciones a las instituciones. En el análisis de las políticas públicas existen etapas que son: origen, diseño, gestión y evaluación del accionar del gobierno en la aplicación para una mejora de modernización del sistema político (Lahera,2004).

Los acuerdos de una política privilegian la viabilidad del sistema de gobernar de una forma incluyente y democrática. En el enfoque neoliberal se ha privilegiado la eficacia económica, por sobre la necesidad de buscar solución política. Los temas de la agenda, no todos logran pasar a ser programas, estos deben ser claros y consistentes, viables con prioridad a temas sociales, se busca mejorar de forma integrada los resultados (Lahera,2004).

La sociedad civil debe velar por los intereses sociales y buscar la manera que sus problemas sean solucionados con aperturas de oportunidades a sus intereses, mediante la cercanía con autoridades las cuales tienen la capacidad de entregar respuestas o con grupos que tengan representatividad, en los intereses sociales (Lahera,2004).

Las Políticas Públicas deben ser direccionadas a la Población de un país, es el rol de interviniente que mantiene el Estado, en la cual puede solucionar problemáticas pertenecientes a la Ciudadanía, la cual debe ser eficiente y eficaz, el escritor Luis Aguilar Villanueva, y profesor de Filosofía Política, nos presenta en sus textos, la ausencia y exceso de burocracia que se mantiene en la elaboración e implementación de políticas públicas a nivel latinoamericano (Lahera,2004).

1.6.2 Implementación de Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad:

La implementación son los procesos de políticas públicas, como conjuntos sucesivos de actividades las cuales son dirigidas por el gobierno, para la selección de una política de plan de acción de aplicación y programa que se analizan en forma paulatina los contenidos y con la presencia de líderes, representantes de la sociedad civil (Aguilar 1993).

A través de las reformas y modernización, agilización del Estado en forma articulada a consideraciones política y aspectos técnicos, para políticas públicas de integración (Lahera,2004).

En Colombia, para la formulación de la política pública, se aplica la normatividad, Compes 80, la cual registra la actual política de gobierno a la discapacidad. (enfoque discapacidad social de riesgo). Las capacitaciones, para estimular las habilidades de las personas con discapacidad (Calderón,2007).

1.6.3 Factores u elementos Facilitadores y Obstaculizadores:

Infraestructura: La infraestructura cumple un rol fundamental, para el desarrollo económico y social. Es el medio articulador de integración necesaria de conectividad en regiones con dotación de servicios adecuadas para el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las personas, favorece la integración social y política. En América Latina, sin acuerdos entre políticas de diseño y provisión de infraestructura. En el Plano Regulador, el desarrollo de obras “Mejoras en la Prestación de Infraestructura”, para favorecer la integración (Cepal,2010).

Financieros, limitación presupuestaria: Los recursos son necesarios, incluir fondos, para la administración y así sea un estímulo efectivo, para la ejecución de las políticas públicas (P.A. Peña,2010).

Discriminación: En las organizaciones la estigmatización de censuras, los Curriculum de manifiesto, situación de discapacidad del aspirante lograr puesto de trabajo, aun siendo con preparación ha habido dificultad el proceso de selección, según *“Los resultados nos indican que los titulados universitarios con discapacidad perciben como principal factor facilitador el conocimiento cumplimiento y/o adaptación, por parte de las empresas”*. (M. Dalma, M. Linares, I. Sala. 2013). Según el párrafo anterior las personas con discapacidad no logran seleccionar en un puesto de trabajo, por el solo hecho de tener lentitud en la ejecución del trabajo.

Psicológicas: Actitudes negativas del entorno, de indiferencia o desconocimiento, hacia las personas con discapacidad pueden generar problemas de autoestima. Esto dificulta el proceso de desarrollo emocional y, por ende, educativo y laboral. Una fuente adicional de inseguridad se genera de la sobreprotección familiar, la que a su vez limita su decisión de cursar estudios superiores (Rodríguez,2014).

Cuotas: Es posible la integración al mercado laboral. En países europeos introducen un sistema de cuotas a favor de los trabajadores. Existe la obligación en las empresas de reservar un porcentaje de puestos de trabajo en las instituciones públicas y privadas a las personas con discapacidad en las contrataciones. Las empresas que no cumplan deben entregar aportes, para financiar rehabilitación y promoción de empleo (De Lorenzo 2004).

El sistema de cuota en países como Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, son distintos a lo tradicional con medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que faciliten la oportunidad a los trabajadores con discapacidad, a través de capacitación para mejorar habilidades y otorgando las ayudas necesarias. En Chile el factor cuota, en el servicio público y privado, requiere que cada 100 o más trabajadores a lo menos el 1% deben ser personas con discapacidad certificadas por la SENADIS, según la Ley 21.015.

Cultura organizacional: Un cambio de paradigma en las organizaciones; la sensibilización que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

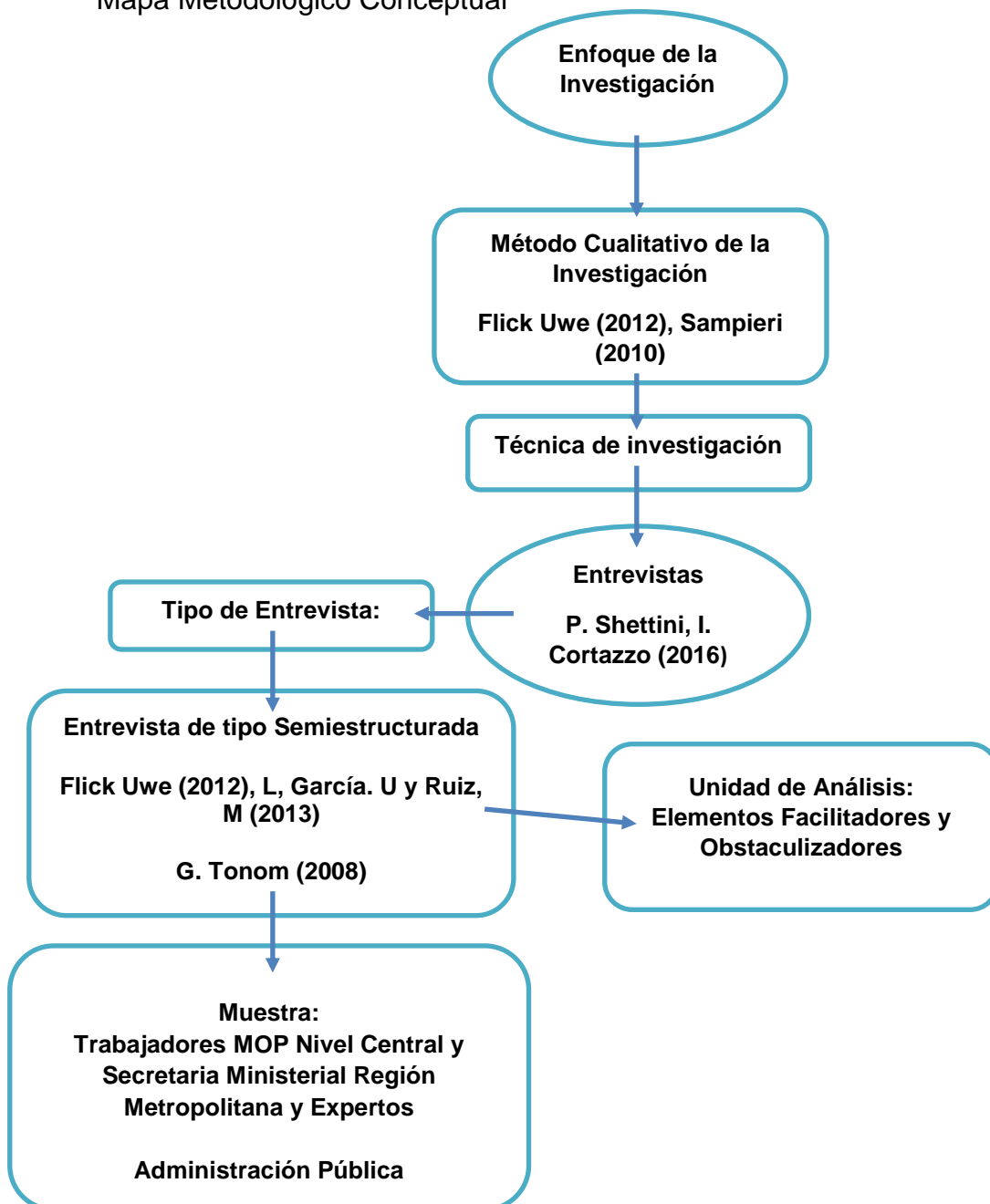
Cultura Inclusiva: La falta de Políticas Públicas inclusivas ha sido un tema y un foco fundamental de concientización acerca del entorno y el respeto por las personas que sufren discapacidad, sea física, mental, e intelectual. En América Latina se ha mantenido un cambio paulatino orientado a la inclusión, la cual mantiene como objetivo lograr la inserción de forma plena y efectiva a la sociedad (Meléndez Rojas,2019).

Barrera Normativa: Se configura como un obstáculo en las políticas públicas de inclusión laboral, que se pretende analizar alternativa, para minimizar las barreras

del marco normativo, en la protección del empleo laboral y acogerse a las normas Internacionales, Convenio 159 de la OIT, en la aprobación de la “*Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de Naciones Unidas, 2006)*, es decir, desde el año 2011”, normas uniformes sobre igualdad de oportunidades, política de prevención , rehabilitación e integración social. (Gómez R. Natalia año 20 pág 3) (Lopez A.Lopez año 2020 Page 3).

1.7 Metodología de la Investigación:

Mapa Metodológico Conceptual



1.7.1 Variables

1. **Dependiente:** Política de Inclusión laboral de Personas con discapacidad en el MOP RM.
2. **Independiente:** Factores que facilitan y obstaculizan la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad

1.7.2 Perspectiva Metodológica

Esta investigación será de tipo cualitativa y descriptiva, razón por la cual se realizarán entrevistas semi estructuradas a trabajadores del nivel central y regional del MOP RM, entidad de la Administración Pública. Cuya muestra la constituirán funcionarios con discapacidad, sin discapacidad, expertos en la temática, jefaturas y actores de la sociedad civil como fundaciones y ONG, todos actores relevantes en la temática de Inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas cuyo foco será el MOP en la RM.

Se opta por un diseño de investigación de carácter cualitativo, pues este nos permite comprender en profundidad y en forma detallada un caso en particular, El diseño será descriptivo y el registro de datos de exploración interpretativa subjetiva, se encontrará relacionada con la experiencia de los expertos y funcionarios del MOP así como de actores relevantes en la implementación de esta política, (Sampieri,2014), Además los beneficios de realizar una investigación cualitativa son que se puede conocer información relevante, facilita la recolección de datos en tiempo y en términos económicos (Sampieri,2014), lo cual sin duda facilita el desarrollo de la misma por parte de él o los investigadores.

1.7.3 Tipo de Diseño

El diseño de esta investigación cualitativa será como se mencionaba antes de tipo descriptivo, ya que, *“La descripción permite reunir los resultados de la observación en una exposición relacionada de los rasgos del fenómeno que se estudia de acuerdo con criterios que le den coherencia y orden a la presentación de los datos”* (Monje,2011, p.95).

Esto resulta congruente con el desarrollo de esta investigación por cuanto se profundizará un fenómeno en específico.

También, el diseño descriptivo, de acuerdo a Cortés (2004), es una forma para determinar las formas de comportamientos de información empírica provenientes de fuentes investigadas, como las entrevistas. Es así como *“los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”* (Sampieri, 2009, p.80). Es por ello que este tipo de estudios resultan pertinentes para el caso del MOP de la RM, ya que pretende describir a través de la experiencia acumulada de diferentes actores, lograr una mayor profundidad respecto de un determinado fenómeno.

Además, esta investigación es de tipo no experimental, puesto que los investigadores no controlan el medio. Es también una investigación de tipo sincrónica al realizarse en un momento y lugar específicos, que obedece al planteamiento del problema y a un estudio de caso propiamente tal dada la naturaleza misma de la investigación. El estudio de caso mantiene como finalidad el aprendizaje, en base de experiencia empírica y conductual de los entrevistados, lo cual se desarrolla de una forma científica y representa una disciplina cuya veracidad es fiel a la información recolectada. Así:

“El método de estudio de caso es una estrategia metodológica de investigación científica, útil en la generación de resultados que posibilitan el fortalecimiento, crecimiento y desarrollo de las teorías existentes o el surgimiento de nuevos paradigmas científicos; por lo tanto, contribuye al desarrollo de un campo científico determinado. Razón por la cual el método de estudio de caso se torna apto para el desarrollo de investigaciones a cualquier nivel” (Adam & Schvaneveldt, 1985).

1.7.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis para el desarrollo de la presente investigación es un Organismo Público el cual radica en el Ministerio de Obras Públicas de la Región Metropolitana, así como también los factores que se buscan identificar, ya sean facilitadores u obstaculizadores. Lo anterior, junto con los funcionarios del MOP de la RM con discapacidad, sin discapacidad, expertos académicos y representantes de la sociedad civil como fundaciones y ONG 'S, todos actores relevantes respecto de la temática de inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.7.5 Población Muestra

Para la elaboración de las entrevistas de tipo semiestructurada se utilizará una muestra no probabilística compuesta por un perfil de expertos académicos, y un perfil de funcionarios del MOP de la RM con y sin discapacidad, así como también integrantes de la sociedad civil compuesto por fundaciones y ONG'S. que tengan conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP de la RM. Todos actores relevantes en la temática de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

“Se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que lo rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.” (Baptista y otros, 2010, p, 364).

“También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico (Baptista y otros 2010, p. 364).

El perfil de los entrevistados se enfoca en su cualidad de participantes y/o expertos relacionados, en forma directa o indirecta, con la política de inclusión laboral de personas con discapacidad, enmarcado en la Ley 21.015, quienes se observa en el **Cuadro N°1**.

Cuadro N°1: Perfil de los entrevistados:

N°	Entrevistado (a)	Cargo
1	Andrea Rojas	Encargada de Monitoreo de la 21.015 SENADIS.
2	Muriel Lamilla	Encargada de rehabilitación de personas con discapacidad mental en riesgo social – Credencial de discapacidad Compín.
3	Andrea Pozo Molina	Consultora Gestión Empresarial Inclusiva Fundación Descúbreme, Trabajadora Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
4	Kristine France	Académica corporación ciudad accesible.
5	José Ramón Barros	Funcionario con discapacidad MOP RM.

Fuente: Elaboración propia.

El desarrollo de las preguntas fue realizado en relación a los objetivos de la investigación, es decir a través del Objetivo general como a los específicos, concretamente esto se aborda en la pregunta 5 y 6, también se consideraron las variables dependiente, es decir la política, de inclusión en las tres primeras preguntas, así como de la variable independiente con las preguntas número 4 y también en parte se aborda con las preguntas 5 y 6, para finalmente incluir la percepción de los beneficiarios directos de la política lo cual se aborda en la pregunta 7 y 8 en forma general, y en específico se aborda esto en la pregunta número nueve tal como se muestra en el cuadro número 2 del formato de las preguntas seleccionadas.

Cuadro N°2: Formato preguntas entrevista semiestructurada.

1. ¿Cuál es su diagnóstico en general de la Política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y en particular para el caso del MOP RM?
2. En relación a la Política Pública de inclusión laboral de personas con discapacidad, cuál estima usted ha sido el impacto que ha tenido en esta institución.
3. Respecto de esta Política Pública, ¿cuáles estimas son las principales fortalezas y debilidades, en cuanto a lo que esta se propone resolver, aplicadas en el MOP RM a través de la ley 21.015?
4. Cómo describiría usted, ha sido el proceso de implementación de esta Política Pública
5. En la implementación de esta Política Pública, ¿Cuál considera usted han sido los principales factores que han facilitado su implementación en el MOP RM?
6. En la implementación de esta Política Pública, ¿Cuál considera usted han sido los principales factores que han obstaculizado su implementación en el MOP RM?
- 7.Cuál piensa usted es la acogida que han tenido los funcionarios con discapacidad, respecto de la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la ley 21.015 en el MOP RM.
- 8.Cuál considera usted es la acogida que han tenido los funcionarios sin discapacidad, respecto de la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la ley 21.015 en el MOP RM.
9. También sobre el proceso, ¿cómo supo que se iba a implementar?, ¿cuáles fueron los pasos que se dieron?, ¿qué cambios se hicieron? ¿en qué está ahora?

1.7.6 Técnicas de Producción de la Información

La presente Investigación se realizará mediante la técnica de investigación cualitativa utilizando la modalidad de entrevista de tipo semi-estructurada. Este es un instrumento que recopila datos, amplía el espectro en profundidad, posibilita el averiguar hechos no observables, (la opinión del entrevistado, emociones y sentimientos que se logran identificar en el momento). No hay limitaciones, lo cual ayuda a que la entrevista abierta sea beneficiosa en la entrega de un punto de vista desde la experiencia y la realidad, despertando un interés que favorece al diálogo de una conversación amistosa y retroalimentaria para identificar y aclarar información sobre el caso estudiado (Díaz, Bravo 2013), (Folgueiras, Pilar).

1.7.7 Plan de Análisis

En la investigación se procederá a realizar el análisis de las entrevistas a través de una categorización de la información, en categorías y subcategorías, para poder contrastar la información y traducirla de manera comprensible y eficiente. Como nos señala Monje (2011), *“la categorización (es decir, cerrar o establecer categorías) facilita la clasificación de los datos registrados y, por consiguiente, propicia una importante simplificación”* (p.194).

En primer lugar, se procederá a reducir y a simplificar la información recolectada una vez realizadas las entrevistas, de forma posterior a su transcripción. Esto resulta significativo por cuanto, *“se busca reducir los datos de nuestra investigación con el fin de expresarlos y describirlos de alguna manera (conceptual, numérica o gráficamente), de tal manera que respondan a una estructura sistémica, inteligible para otras personas, y por lo tanto significativa”* (Monje,2011, p.194).

Lo anterior resulta relevante ya que nos permitirá simplificar y dar orden a los datos registrados en la investigación. Respecto a la categorización de la información Monje (2011) agrega que

“En la metodología cualitativa, los datos recogidos necesitan ser traducidos en categorías con el fin de poder realizar comparaciones y posibles contrastes, de manera que se pueda organizar

conceptualmente los datos y presentar la información siguiendo algún tipo de patrón o regularidad emergente” (p.194).

Una vez realizada la identificación y la separación de las variables junto con los objetivos, a través de las categorías y subcategorías, y de forma posterior a la síntesis de la información otorgada por nuestros entrevistados, se procederá a graficar la información obtenida a través de tablas. Al respecto *“otra posibilidad más gráfica, y por lo tanto más fácil de comprender, por parte de los evaluadores, es transferir las respuestas a tablas en que las filas representan las categorías ordenadas y las columnas a los entrevistados, con una columna final para mostrar las conclusiones. En este caso estamos comparando las respuestas de cada uno de los entrevistados para sacar conclusiones que pueden ser vistas lado a lado en la tabla correspondiente”* (Monje, 2011, p.199-200). Así, el análisis de la información a través de la comparación de los puntos de vista de los entrevistados graficado en tablas facilitará su lectura y comprensión.

1.7.8 Operacionalización de Variables:

Pregunta de Investigación:	¿Cuáles son los factores que facilitan y obstaculizan la implementación de la Política Pública de inclusión laboral de personas con discapacidad al interior del Ministerio de Obras Públicas en la Región Metropolitana?
Hipótesis:	A mayores capacidades de cultura organizacional, de gestión, de no discriminación y de coordinación con actores relevantes, mayor grado de cumplimiento en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM.

Elaboración propia.

Variables:	
Categorías	Definición
VD: Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP R.M.	Política de inclusión laboral, cuyos principales ejes son equidad, igualdad y no discriminación en el acceso de las personas en situación de discapacidad.

VI: Factores que facilitan y obstaculizan la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad.	Elementos que intervienen en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad, que puede ser dividido en elementos o factores Facilitadores u Obstaculizadores.
--	---

Elaboración propia.

Cuadro Número 4: Operacionalización de variable: Dependiente

Variable	Dimensión	Categoría	Subcategoría	Indicador	Fuentes (Entrevistas)
Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el MOP R.M.	Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad	Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad	- Diagnóstico de la política de inclusión de personas con discapacidad	-Percepción Política de inclusión Laboral	P1.
			-Cuál es el Impacto	-Valoración Impacto de la Política	P2.
			-Fortalezas y Debilidades de la política	-Percepción debilidades y fortalezas	P3.

Fuente: Elaboración propia en base a Monje (2011).

Cuadro Número 5: Operacionalización de variable: Independiente

Variable	Dimensión	Categoría	Subcategoría	Indicador	Fuentes (Entrevistas)
Los factores que facilitan y/o obstaculizan la implementación de la ley 21.015.	Factores que intervienen en la implementación de las Políticas públicas	Factores que intervienen en la implementación de la Política de Inclusión MOP RM.	- Elemento Facilitadores	- Percepción Elementos Facilitadores	P4.
			- Elementos Obstaculizadores	- Percepción Elementos Obstaculizadores	P5.

Fuente: Elaboración propia en base a Monje (2011).

Cuadro Número 6: Modelo propuesto de operacionalización de variables dependiente

Categoría	Subcategoría	Andrea Rojas	Muriel Lamilla	Andrea Pozo	Kristine France	Jose Ramon	Conclusiones
Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad	Diagnóstico de la política de inclusión de personas con discapacidad						Semejanzas y Diferencias
	Impacto de la Política						Semejanzas y Diferencias
	Fortalezas y Debilidades de la política						Fortalezas y Debilidades

Fuente: Elaboración propia en base a Monje (2011).

Cuadro Número 7: Modelo propuesto de operacionalización de variables Independiente

Categoría	Subcategoría	Andrea Rojas	Muriel Lamilla	Andrea Pozo	Kristine France	Jose Ramon	Conclusiones
Factores que intervienen en la implementación de la política pública de inclusión laboral	Elementos Facilitadores						Semejanzas y Diferencias
	Elementos Obstaculizadores						Semejanzas y Diferencias

Fuente: Elaboración propia en base a Monje (2011).

1.7.9 Instrumentos de Producción de la Información

Para la presente investigación se utilizaron fuentes primarias, compuestas por entrevistas de tipo semi estructuradas a la muestra señalada, en base a expertos académicos y funcionarios del MOP en la RM con y sin discapacidad, en síntesis, todos actores relevantes en relación a la temática de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Adicionalmente, se analizaron fuentes de información de tipo secundarias, como estudios, investigaciones académicas, y publicaciones científicas, que permitieron en un primer barrido a través de la literatura, identificar aquellos factores que típicamente intervienen en la implementación de este tipo de políticas ya sean facilitadores u obstaculizadores, para lo cual se constituyó también como un insumo relevante el estudio de algunos casos a través de la experiencia internacional.

1.7.10 Limitaciones del Estudio

La presente tesis tiene como finalidad verificar qué factores facilitan y obstaculizan la implementación de la ley 21.01 dentro del MOP, por lo cual sus limitantes son todos aquellos factores que se encuentran fuera de la esfera perteneciente a la institución seleccionada. Otra limitante para la investigación es que los entrevistados seleccionados para la realización de la investigación no pudiesen presentarse a la entrevista, lo cual cuartaría el enfoque que deseamos atribuirle con las entrevistas de los perfiles seleccionados para la tesis a realizar.

El tema a realizar no tiene un vasto sustento documental teórico, debido a que la implementación de la ley es reciente, por tanto, el sustento de la investigación estará basado en Diario de Campo, es decir a través de nuestras técnicas y herramientas, y de nuestros informantes.

1.7.11 Dimensiones éticas de la investigación

Esta investigación usa la metodología cualitativa, empírica y demostrable, a través de las entrevistas a personas que trabajan en el MOP de la RM. Las identidades quedan resguardadas, velando por la integridad, autonomía y dignidad de los participantes. Según Abad (2015-2016) el tratamiento de la información será coherente y fiel al relato de las personas, quienes participan en la investigación cualitativa.

El investigador se compromete a elaborar los consentimientos informados con respecto a la confiabilidad y el anonimato en la investigación social. Se revisan las dificultades, limitaciones y procedimientos según objetivo de la investigación y, en virtud del consentimiento que se entrega, información al entrevistado acerca de la finalidad y el uso que se le dará a la investigación.

Capítulo 2:

2.1 Introducción al capítulo

En este capítulo se analizará el contexto histórico en el cual transcurre la temática de la discapacidad, se analizarán algunas definiciones, modelos y a través de qué enfoques se ha abordado la discapacidad en el tiempo, luego se abordarán los antecedentes generales en relación a la temática de la discapacidad en la actualidad mediante cifras y datos recientes, para finalmente a través de un marco de referencia, realizar una breve descripción de la legislación interna (Normas, decretos, leyes), y aquellos tratados internacionales ratificados por nuestro país en relación a la temática de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

En primer lugar, como se mencionaba antes, se abordará la temática de la inclusión laboral de las personas en situaciones de discapacidad desde una perspectiva histórica analizando los principales hitos históricos a través de la cual está transcurre, también en esta primera parte, se analizarán los principales enfoques a través de la cual se ha abordado esta temática, describiendo en primer lugar los modelos históricos con los cuales se ha abordado la discapacidad, desde el modelo de prescindencia, junto con sus dos submodelos, el eugenésico y de marginación, pasando por el modelo de rehabilitación hasta el más reciente modelo de tipo social.

Posteriormente como parte de la discusión sobre la temática de la discapacidad, se abordarán los antecedentes generales relacionados con la misma tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de contextualizar sobre la situación actual en la que se encuentran las personas con discapacidad, se entregarán cifras respecto del número de la población con discapacidad en la actualidad, el porcentaje de trabajadores en situaciones de discapacidad, así como también la situación de las personas con discapacidad en nuestro país, los cuales nos permitan tener una mirada más amplia y acuciente respecto de esta temática.

Finalmente en la última sección de este capítulo, se abordará y se realizará una breve descripción de la legislación atinente relacionada con la temática de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, la cual en una primera instancia abordará la

legislación interna pasando por las principales normas nacionales compuesta por leyes, decretos, planes y programas con una breve descripción de cada uno de ellos, hasta aquellos tratados internacionales firmados por nuestro país y que se encuentren actualmente vigente para facilitar la lectura de la información se realizará una tabla ilustrativa comparativa de lo anterior.

2.2 Contexto Histórico Discapacidad: Modelos y perspectiva histórica

La inclusión laboral surge como un cambio de paradigma en pleno siglo XXI. La era de la tecnología ha venido a facilitarnos la vida, pero ¿hemos incluido efectivamente? A pesar de la globalización hay un grupo social que ha mantenido un ingreso lento y paulatino a una vida laboral digna y un normal desarrollo de sus habilidades (Ribera,2007).

Históricamente, las personas con discapacidad han sufrido represión y discriminación, lo que incide sobre lo considerado diferente de acuerdo al paradigma de la normalidad que prevalece. Sin embargo, a medida que la sociedad evoluciona ha progresado la forma en que se define la discapacidad y los parámetros según los cuales se mide la supuesta “normalidad” (Valencia,2014). Esto, en parte, se puede comprender si se analizan los modelos a través de los cuales ha sido abordada la discapacidad.

a.- Modelo Prescindencia: En la antigüedad y en la edad media se caracterizaron por un modelo de prescindencia, según el cual se consideraba que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad (Lizama,2011). Se divide en dos submodelos:

a) **Submodelo Eugénésico:** En esta época, se considera que el origen de la discapacidad es por causas religiosas: un castigo de los dioses por los pecados de los padres (Palacios y Bariffi,2007).

b) **Submodelo de Marginación:** Este modelo nace en la edad media. Durante esta época a las personas discapacitadas se les caracterizaba como *“insertas dentro del grupo de los pobres y los marginados, y signadas por un destino marcado esencialmente por la exclusión”* (Palacios y Bariffi,2007, p.14). Dentro de sus características principales se encuentra.

“el rasgo principal que caracteriza a este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con

discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto maleficios o como advertencia de un peligro inminente” (Palacios y Bariffi,2007, p.15).

Las personas con discapacidad, así como el resto de los “marginados” eran necesarios para el conjunto social ya que permitían a aquellos considerados “normales” expiar la culpa por sus pecados a través de la realización de obras benéficas. Además, si bien el origen de la discapacidad se consideraba como consecuencia del pecado original también se le asigna una finalidad divina: es el medio por el cual se manifiesta el poder y la misericordia de Dios (Lizama,2011).

b.- **Modelo rehabilitador:** La discapacidad se supone como un problema de la persona ocasionado directamente por una enfermedad, trauma o condición de salud. Por esta razón se pone el foco en el déficit, es decir, en las limitaciones de las personas, las cuales se consideran desviadas de la norma estándar (Lizama,2011).

c.- **Modelo Social:** Los movimientos de derechos civiles que comienzan a gestarse desde mediados del siglo XX llevan a la adopción de los principales tratados de derechos humanos (Lizama,2011). El modelo se basa en la distinción entre deficiencia y discapacidad. La deficiencia la tiene la persona, pero la discapacidad está en la sociedad. Las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino preponderantemente sociales.

Así, las soluciones deben apuntar a la rehabilitación y normalización de una sociedad que no se encuentra pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas; incluidas las personas con discapacidad. Este modelo considera a las personas con discapacidad como sujetos de derecho que tienen mucho que aportar a la sociedad, o al menos, lo mismo que puede aportar cualquier persona. Sin embargo, su contribución se encuentra supeditada y relacionada con la inclusión en la sociedad y para lograrla se presentan una serie de medida (Palacios,2008).

Por su parte, para la Confederación de Salud Mental de España, las personas con discapacidad nacen con barreras invisibles. Las necesidades básicas que el ser humano mantiene van ligadas directamente con la autorrealización y la aceptación dentro de una

vida normal, las cuales van ligadas a dos conceptos claves “*autonomía*” e “*independencia*”.

2.3 Antecedentes Generales:

De Acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) la población con discapacidad representa un 14% del total de la población mundial. La inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile, según el tipo de discapacidad, es cercana al 30% (INE,2004).

De estas, un porcentaje considerable mantiene diferencias y limitaciones en el acceso al mercado laboral. Lo anterior se replica en organismos públicos. Es producto de ello que se ha creado una legislación e institucionalidad atingente relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país.

2.4 Marco de Referencia: Políticas Públicas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad

2.4.1 Legislación Internacional Relacionada con la inclusión Laboral de personas con discapacidad

a.- Programa de Acción Mundial: Organismos internacionales como las Naciones Unidas (ONU) promueve el respeto por los derechos de las personas con discapacidad. y normativa internacional (1982), se aprueba el Programa de Acción Mundial, para las personas con discapacidad, permite que todos los países del mundo puedan legislar sobre este tema. En su artículo 21º establece que para lograr los objetivos de igualdad y plena participación “no bastan las medidas de rehabilitación (Lizama, 2011).

El trabajo es un derecho que toda persona tiene. En la actualidad es un derecho básico y fundamental para el desarrollo de una nación, planteado como un derecho iusnaturalista por parte del ciudadano con el Estado en un “*Contrato Social*” donde se le asegura a la persona la realización de una carrera como funcionario dentro del sector público o privado.

b.- La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad: Adoptada por la Asamblea General de las ONU el 13 de diciembre de 2006. Asegura el acceso a la vida familiar, empleo, educación, vivienda, seguridad social, participación en grupos

sociales y políticos, actividades religiosas, relaciones afectivas y sexuales, acceso a las instalaciones públicas y la libertad de movimiento (Lizama, 2011). Chile establece, a partir de la publicación de ley 21.015 en el 2018, que es parte del Programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.4.2 Legislación Nacional Relacionada con la inclusión Laboral de personas con discapacidad

a.- Constitución Política de la República

b.- Ley N° 18.575: el artículo n°1 de Ley Orgánica Constitucional de bases generales de la Administración del Estado establece los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones referentes a inclusión laboral de personas con discapacidad consignadas en la ley 20.422.

c.- Ley N° 20.422: Esta ley fue promulgada el 03 de febrero del 2010 y establece normas sobre igualdad de oportunidades e incorporación de las normas sobre uniformidad de oportunidades e inserción social de las personas con discapacidad. Señala que el estado se encontrara presente en el desarrollo de la vida del menor con discapacidad, y de alto riesgo de situación que no es capaz de abarcar a la mayoría de los chilenos que sufren de esta patología, debido a que queda claro solo el 9,1% es capaz de completar su educación superior completa, en esta ley se hacen mención cinco puntos estratégicos:

- Vida independiente
- Accesibilidad universal
- Diseño universal
- Intencionalidad
- Participación
- Diálogo Social.

d.- Decreto supremo 50: 21 de Septiembre 2015 y su publicación el 4 de marzo 2016, modifica al Decreto Supremo N° 47, de Vivienda y Urbanismo de 1992, Ordenanza General de Urbanismo y construcción, establece accesos a los edificios para las personas con discapacidad de uso público o presten servicio a la comunidad, con una cantidad de 3 años, para realizar adecuaciones de accesibilidad.

Al interior del edificio accesibilidad universal en los espacios públicos, edificaciones, las vías de evacuación, los servicios higiénicos contar como mínimo con un servicio higiénico de uso espacio libre destinado a los espectadores en silla de ruedas. Preferencial para personas con discapacidad, pudiendo ser de uso alternativo para ambos sexos.

Los estacionamientos para personas con discapacidad, y ascensores que sean parte de esta ruta con sistema braille. Los desniveles que se produzcan en las circulación en el recorrido, contenga rampa antideslizantes o elementos mecánicos especiales, entendiéndose incluidos en ellos a los ascensores, estos deben ser señalizados con el símbolo internacional correspondiente.

e.- Ley N° 21.015: Entró en vigencia el 1 de febrero del 2018 y consiste en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Se refiere a que cada empresa o entidad pública debe mantener 100 o más empleados con discapacidad, dentro de sus instituciones, lo cual incentiva la contratación, esto significa que el gobierno debe tener al menos el 1% de personas con discapacidad, insertos en la vida laboral La brecha salarial, esta ley la elimina, manteniendo equidad entre los trabajadores y la función que cumplen.

2.5 Caso MOP R.M:

2.5.1 Justificación del Caso: MOP de la RM 2018-2019.

Para el desarrollo de esta tesis se tomará al MOP para analizar e identificar, al interior del organismo, todos aquellos factores facilitadores y/o obstaculizadores que actúan en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad. Este organismo genera empleos y acuerdos con el Ministerio de Desarrollo Social y la SENADIS, quien certifica los espacios públicos para la integración y reconoce, entre otras medidas, la implementación en la infraestructura para la accesibilidad.

Los lineamientos institucionales del MOP consideran como parte de su visión el promover la equidad, la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas; orientado a las necesidades de la ciudadanía. Para cumplir con los lineamientos de inclusión de las personas con discapacidad, y poder dar mayor accesibilidad a los trabajadores, se ha gestionado, a través de la Corporación Ciudad Accesible, recomendaciones legales para optar a un diseño de los lugares de uso público, la asesoría y el diagnóstico para mejorar los accesos a edificios del MOP.

Por otro lado, una de las dificultades u obstáculos que se observan en la implementación de la ley de inclusión en el MOP se relaciona con que, para postular a la administración pública en el Estado se tiene que cumplir con la ley 18.834, el estatuto administrativo sin excepciones. El artículo 12 letra c, sobre compatibilidad con el cargo; y letra d, el poseer nivel educacional adecuado. Con estas exigencias las personas con discapacidad quedan inmediatamente fuera de la selección.

Tabla N° 1: Distribución de discapacidad por género en el MOP RM

Género	Sin deficiencias	Con deficiencias, sin discapacidad	Con discapacidad
Masculino	54,40%	33,60%	12,00%
Femenino	71,20%	21,30%	7,0%

Fuente: Elaboración propia en base a informe final realizado por la Dirección Nacional de Registro Civil. Estudio sobre la discapacidad en el sector público (2006).

En la **tabla N°1** se puede apreciar el porcentaje de empleados públicos con discapacidad según género, donde el porcentaje de discapacidad de mujeres es mayor al de los hombres. Según informes hemos logrado apreciar que las mujeres que sufren de esta condición, se encuentran menos incluidas en la vida laboral.

2.5.2 Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP.

Nuestra tesis se realiza con la intención de profundizar el entendimiento del organismo público que gestiona el desarrollo y la protección social en equidad, la calidad de vida y la igualdad de oportunidad para las personas. Así, desde el año 2014 la Unidad de Género e Inclusión Social y no Discriminación busca realizar acciones en materia de derechos humanos. Este auto referente, se coge analizar el MOP., para conocer lo que afecta a los trabajadores con discapacidad Institución pública que cumple de acuerdo a ley 21.015, con 100 o más trabajadores, para aplicar el 1%.

En el aparato público, no todos los servicios cuentan con la cantidad de trabajadores para implementar la ley. El MOP se incluye para entregar resultados de empleo con los proyectos de sello inclusivo que impulsa la SENADIS; un reconocimiento que entrega el Estado de Chile a una mayor participación en el acceso a los programas de apoyo social. El MOP, a partir de la vigencia de la ley N°21.015 del 2018, comenzó un trabajo sistemático en torno a la implementación de la normativa, al incorporar a través de cuotas a personas con discapacidad en el mundo laboral. Su finalidad es eliminar las barreras que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad y un cambio cultural, para desempeñarse en tareas acorde a sus facultades motrices.

De acuerdo a las jornadas de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad realizadas en el MOP del 2019, se conformó una mesa ministerial de inclusión, compuesta por funcionarios de las áreas de gestión y desarrollo de personas y de prevención de riesgos de todos los servicios que forman parte del MOP. Además, se contó con la asesoría de arquitectos del MOP de las direcciones de arquitectura y obras portuarias, como también funcionarios del ministerio con discapacidad certificada por el registro nacional de discapacidad; abordando los siguientes ámbitos de acción:

a.- Nueva normativa: acciones enfocadas en el cumplimiento de la ley N°21.015. Un diagnóstico institucional de funcionarios con discapacidad y susceptibles a certificación. Una orientación en la calificación y certificación de funcionarios no certificados. Y un diagnóstico sobre accesibilidad universal al edificio central del MOP (MOP,2019).

b.- Gestión de la Inclusión: adecuar procesos y procedimientos accesibles para todas las personas. La indagación de problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad que se desempeñan en el MOP. La inspección ergonómica a puestos de trabajo en que se desempeñan personas con discapacidad e incorporación de adecuaciones. Y la modificación del Reglamento Interno de Orden y Seguridad (MOP,2019).

Incorporación de la temática en la gestión de mesas regionales de gestión de personas.

c.- Cambio cultural: eliminar prejuicios y estereotipos arraigados en la organización. Una serie de campañas comunicacionales, como viernes inclusivos, afiches, conmemoración de días, notas de intranet, videos en MOPTV, etc. Serie de charlas y capacitaciones a

través del programa transversal de capacitación. Y la incorporación de un Módulo de Inclusión y Accesibilidad (MOP, 2019).

Universal en curso de inspectores fiscales.

Por otra parte, el MOP tiene como visión contribuir a la construcción de un país integrado, inclusivo y desarrollado, mediante un proceso orientado a las necesidades de la ciudadanía incorporando el diseño universal en la infraestructura pública. Lo que vemos en profundidad en el módulo de Accesibilidad Universal (MOP,2019).

Política Pública

Gestión de la Inclusión: adecuar procesos y procedimientos para hacerlos accesibles para todas las personas. - Indagación de problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad que se desempeñan en el MOP - Inspección ergonómica a puestos de trabajo en que se desempeñan personas con discapacidad e incorporación de adecuaciones - Modificación de Reglamento Interno de Orden y Seguridad - Incorporación de la temática en la gestión de mesas regionales de gestión de personas (MOP, 2019).

b) Las personas con discapacidad psíquica, un 69,4% han sido rechazados de los puestos de trabajos, las instituciones contratan a personas con discapacidad, que tienen menos necesidad de apoyo, lo que implica que no se invierte en ajustes razonables, discriminando por diagnóstico y tipo de discapacidad (MOP, 2019).

Centralización

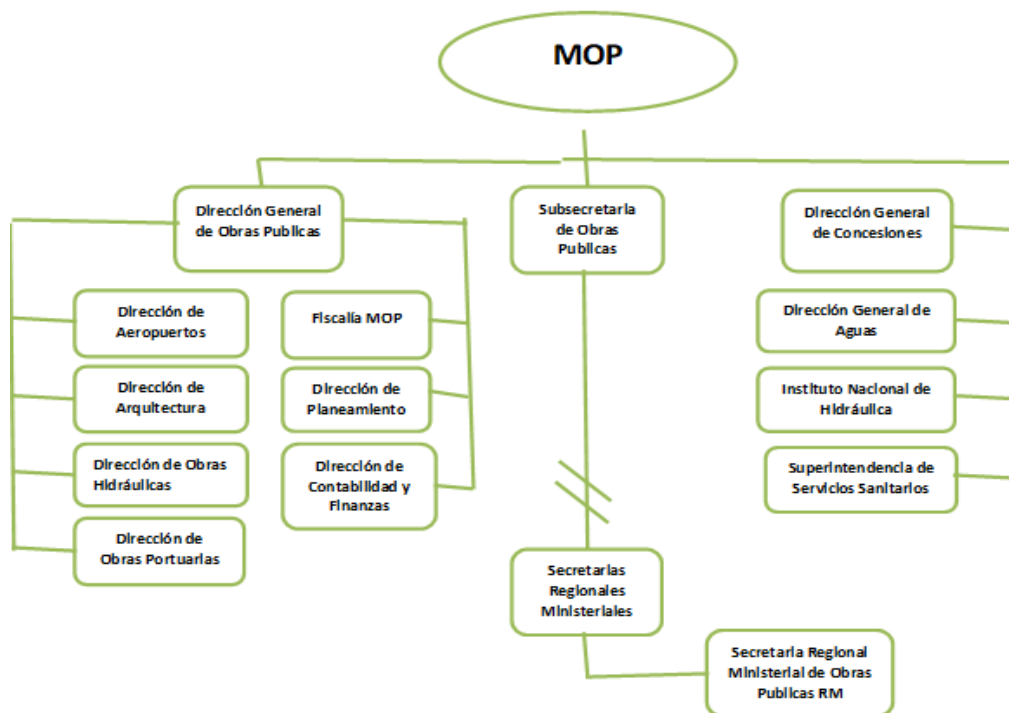
c) El porcentaje de ingreso de personas con discapacidad en la Región Metropolitana, Bío-Bío y Valparaíso. Las zonas extremas norte y sur aún tienen deficiencias (MOP, 2019).

Origen Socioeconómico

d) En general las personas con discapacidad de un estrato socioeconómico alto, tienen mayor acceso a una red de apoyo, rehabilitación, educación, ayudas técnicas, mayores oportunidades de empleo (MOP, 2019).

Los cambios culturales que se necesitan, para una inclusión laboral eficaz, deben ser en forma gradual, en la medida que se entreguen las herramientas y la infraestructura a las instituciones para incorporar a las personas con distinto tipos de discapacidad (MOP, 2019).

2.5.3 Organigrama Institucional MOP de la RM:



Fuente: Elaboración propia en base a Organigrama de web institucional MOP.

Capítulo 3:

3.1 Introducción al capítulo

Para el análisis de los resultados obtenidos a través de las entrevistas semi estructuradas aplicadas a los actores relevantes clave, se organizó la información en función de la operacionalización de las variables tanto dependiente como independiente, a través de categorías y subcategorías, posteriormente se contrastó esta información para presentar los resultados en función del objetivo general y específicos, y en función de la pregunta de investigación, es decir identificar a los elementos facilitadores y obstaculizadores en el MOP RM, para finalmente hacer una descripción de cada una de las variables, la contrastación de la hipótesis y la presentación de los resultados no esperados.

En este sentido, una vez realizadas las entrevistas a los participantes relevantes en la temática de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el MOP RM y posterior a las transcripciones, se dispuso la información correspondiente a las variables en cada una de las categorías desarrolladas previamente en el diseño de la investigación, así como también en sus respectivas subcategorías, realizando una breve descripción de cada una de ellas, en funciones de las unidades de análisis seleccionadas tal como nos señala Sampieri en el manual de metodología de la investigación, y en función de lo señalado por los entrevistados claves, información que se encasillo en cada una de estas categorías y subcategorías.

Posteriormente se realizó un análisis y una descripción por separado de cada una de las variables, en primer lugar de la variable dependiente, es decir de la política de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el MOP RM, contrastando la información proveniente de las diferentes unidades de análisis de acuerdo con los entrevistados, para posteriormente realizar el mismo procedimiento con la variable independiente y encasillar la información relevante en cada una de las categorías y subcategorías, es decir acerca de los factores intervinientes en la implementación de esta política pública, contrastando y comparando la información en cada una de las categorías, para finalmente concluir con una breve descripción en cada una de estas.

Finalmente en la última parte se abordan los resultados no esperados, en la cual se incorpora toda la información relevante, o posibles resultados que no fueron considerados al inicio de la investigación por parte de las entrevistadas muchos de los cuales aportan información valiosa para el desarrollo de la misma, para en la última parte poner a prueba la hipótesis que se planteó al inicio de la investigación.

3.2 Análisis de las categorías y presentación de resultados:

3.2.1 Categoría 1: **Variable Dependiente: Dimensión Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad:**

3.2.2 Subcategoría 1: Variable Dependiente: Diagnóstico general de la política de inclusión de personas con discapacidad:

Nuestra primera entrevistada, La Srta. Andrea Pozo, quien tiene un vasto conocimiento respecto de la temática de la inclusión laboral de personas con discapacidad, se desempeña desde una mirada externa en torno a la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM. De acuerdo con la entrevistada, considera en relación a la pregunta N°1, que en general la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, ha sido positiva, pues instala y posiciona el tema de la inclusión laboral al interior de la organización, así como también mejora los procesos de accesibilidad y adaptabilidad de la organización en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la cultura organizacional de las organización, en este caso el MOP RM.

Al respecto la entrevistada plantea lo siguiente

.....me parece de suma relevancia, y muy positivo, era algo que necesitábamos en Chile, y que ha dado un empuje muy relevante para el tema de la discapacidad en general, no solamente abrir las oportunidades laborales, si no que darnos cuenta, el qué tan preparada están las culturas organizacionales, el resto de los trabajadores, y las mismas personas con discapacidad, para ingresar al mundo del trabajo, desde esa perspectiva, la política me parece muy positiva.

También se observan otros aspectos positivos en relación al diagnóstico de la política de inclusión, de acuerdo con la entrevistada Andrea Rojas, la política de inclusión laboral en el MOP RM ha tenido avances en cuanto a posicionar el tema de la inclusión una vez se instaló la política, también la entrevistada señala que ha contribuido a generar conocimiento y una retroalimentación a través del reporte de resultados generados a partir de la política de inclusión, configurándose como un insumo valioso en cuanto a acciones encaminadas a la inclusión

En este sentido la encargada de monitoreo de la Senadis agrega lo siguiente

.....ha avanzado en muchas otras cosas, ha avanzado en la política interna, ha avanzado en difundir dentro de sus funcionarios, ha avanzado en el reporte, que es algo super básico, pero que no todo el sector público cumple, que es, entregar la información de reportabilidad, que se entrega todos los meses de enero, de cada año, y el MOP en ese sentido si ha cumplido con reportar, con reportar información de buena calidad, porque a veces las instituciones no reportan

La entrevistada Kristine France, en la pregunta uno manifestó no ver la inclusión de de personas con discapacidad en general, haciendo mención a su vasta trayectoria dentro de entidades públicas en las cuales se visibilizan poco la inserción dentro de la vida laboral, lo cual nos da a conocer una ley relativamente nueva que se a implementado de forma pausada dentro de las entidades públicas, otro punto que hace mención es la poca señalización y adecuaciones técnicas de infraestructura para la comodidad de la gente con que sufre de discapacidad motriz.

...No existen lugares realmente accesibles para incluir a una persona con discapacidad. De partida los ascensores son muy angostos, uno sobre silla de ruedas hoy en día no puede trabajar, hay una persona que yo sé que trabaja en el edificio central, que no sé cómo se las arregla, tiene que salir por el estacionamiento a la calle, en unas condiciones de poca inclusión, de bastante segregación

Respecto de la participación de las personas en situación de discapacidad analizando la subcategoría respecto del diagnóstico de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo con el entrevistado Jose Ramon quien padece discapacidad auditiva señala en la pregunta número 1 que la política de inclusión no le genera mayores inconvenientes ni tampoco señala algún aspecto negativo de la política, *“Desde mi punto de vista, no he tenido mayores problemas”*.

De acuerdo a la entrevista Muriel Lamilla, respecto del diagnóstico, en la pregunta N°1, se aprecia que no hay una preparación previa, para recibir a la personas con discapacidad en la implementación de la ley, no existe fiscalización de Senadis.

Su evidencia señala lo siguiente:

...Es bien difícil el tema de la sensibilidad en los puestos de trabajos, porque como además son edificios patrimoniales, que están ubicados en la zona del centro, que es difícil de acceder, ¿Ubicas el casco histórico de la ciudad? Son difíciles de movilizar, hay mucha resistencia de las mismas instituciones, que consideran que estéticamente no se deberían modificar estos edificios patrimoniales, incluir a una persona con discapacidad.

Como conclusión respecto de la subcategoría del diagnóstico general de la política, los entrevistados manifestaron en general una opinión positiva respecto de la política, destacando aspectos como que esta contribuye a visibilizar el tema de la inclusión laboral, también otro aspecto positivo respecto de esta subcategoría tiene que ver que con que se ha generado un mayor conocimiento respecto de las acciones o actividades llevadas a cabo por el MOP a través de reportes, lo cual se configura como un insumo valioso para el análisis de este tipo de políticas.

No obstante los aspectos positivos de la política que se mencionan antes, también se observan de acuerdo con los entrevistados algunos aspectos deficitarios en la política, en los cuales se ha avanzado poco como lo son la falta de una infraestructura adecuada en espacios amigables, en parte provocada por la reticencia o modificar edificios patrimoniales, falta de accesibilidad por parte de la organización en relación a los funcionarios con discapacidad y también se observan deficiencias o falta de flexibilidad en

los procesos de contratación de las personas en situación de discapacidad, además se menciona como un aspecto deficitario relevante también el hecho de que falta una mayor fiscalización e incentivos en cuanto al cumplimiento de la política.

3.2.3 Subcategoría 2: Variable Dependiente: Impacto de la Política de inclusión Laboral:

Al respecto Andrea Pozo en la pregunta N°2, señala que la política ha tenido un impacto positivo en cuanto a generar un proceso de mayor concientización al interior de la organización, así como también poder contribuir a desarrollar una cultura que sea más inclusiva al interior de la organización.

En este sentido resulta reveladora la opinión de la entrevistada quien señala lo siguiente

...si este proceso se vive acompañado de una concientización, nosotros esperamos aportar a que se construya una cultura más inclusiva al interior de las organizaciones, entonces tú ya no tengas miedo de levantar la mano, y decir oye yo tengo una condición de un trastorno del espectro autista, y eso es tan normal, o tan común, como una persona que tiene diabetes, miopía, o acné.

La Srta. Andrea Rojas complementa esta visión en la pregunta N° 2 señalando también como un elemento positivo de la política el hecho de que esta contribuye a posicionar el tema de la inclusión laboral como un elemento central de la política, así como también el hecho de que esta ha contribuido a visibilizar e identificar aquellos funcionarios con discapacidad al interior del MOP, que ya se encontraban en condición de discapacidad antes de que la política se implementará.

Al respecto la entrevistada señala lo siguiente

...En mi opinión, el principal cambio que ha tenido el MOP, ha sido posicionar, por que el tema ya estaba instalado, el MOP ya tenía un trabajo de inclusión, se visualizó un poco más la variable Discapacidad... pero lo

más importante ha sido identificar a trabajadoras y trabajadores que tengan discapacidad dentro del MOP

También la entrevistada Muriel Lamilla, señala en la pregunta 2, que la ley en general ha tenido efectos positivos, tales como generar una mayor sensibilización acerca de la temática de la inclusión laboral, contribuyendo a crear procesos y cambios en la forma de pensar no solo desde la institución hacia afuera, sino que fundamentalmente orientada hacia procesos internos por parte de los funcionarios respecto a cómo se aborda el tema de la inclusión al Interior del MOP, de acuerdo con la entrevistada, *“entonces está cambiando la disposición para trabajar en la inclusión de las personas con discapacidad, el ministerio ya lo trabajaba anteriormente, pero hacia la ciudadanía, y nos faltaba esa parte de la gestión interna, eso estaba pendiente”*.

Respecto de la mayor sensibilización y la mirada con la que los funcionarios del MOP abordan el tema de la discapacidad la entrevistada señala lo siguiente.

...El impacto que ha tenido en el MOP, yo creo que ha logrado de a poco, ir cambiando la forma que los trabajadores y trabajadoras del MOP, visualizan la discapacidad, ha generado algunos cambios leves, en el lenguaje, las personas están empezando a reconocer que palabras como personas con capacidades diferentes, son palabras que están pasadas de moda, que ya no se utilizan, que están dentro de un enfoque de derecho que igual ha servido mucho.

La entrevistada Kristine France por su parte tiene una opinión menos positiva respecto de las demás entrevistadas y no considera que haya habido una mayor concientización y sensibilización por parte de los funcionarios del MOP, en cuanto a la pregunta dos considera que el impacto no ha sido acompañado de mayores cambios, declaró que efectivamente el MOP RM sustenta una base inclusiva, pero falta fortalecer un plan estratégico para el: corto, mediano y largo plazo dentro de la institución, con la finalidad de efectuar una inclusión efectiva, como también una comunicación interna más fluida dentro del servicio de acuerdo con la entrevistada, *“Me pasa que no veo la concientización, todavía, de parte de los funcionarios, no veo la inclusión, ni la percibo. Igual hay, poco, pero hay, no 0. Lo que a mí me preocupa en términos del MOP”*.

A su vez, el entrevistado Jose Ramon en cuanto a la pregunta dos, manifestó no mantener noción de la situación de las personas con discapacidad antes de la ley, debido a que el trato hacia él no ha cambiado durante la implementación de esta. De acuerdo con el entrevistado *“Yo estoy aquí del año 2012 más o menos, y eso es anterior a la política, entonces no ha cambiado mucho, no he visto mayor impacto como dice usted, respecto de la política pública en este caso”*.

Respecto del impacto que ha tenido la política de inclusión laboral en el MOP, en general los entrevistados consideran que ha sido positiva, por cuanto esta ha venido acompañado de algunos cambios positivos como a que la política ha contribuido a posicionar y visibilizar el tema de la inclusión laboral en el MOP, en este mismos se ha contribuido a sentar las bases de una cultura inclusiva y también se ha podido visibilizar aquellos funcionarios que ya tenían algún grado de discapacidad antes de la implementación de la política, así como también la política ha permitido en general sensibilizar a los funcionarios del MOP acerca de la temática de la inclusión laboral con un enfoque de derechos.

Y como contrapunto o aspectos deficitarios en relación a la subcategoría del impacto de la política ,De acuerdo con la entrevistada Kristine France considera a diferencia de los demás entrevistados que no ha habido un mayor cambio en cuanto a la sensibilización en temas de inclusión laboral por parte de los funcionarios MOP, es una tarea que todavía falta no obstante reconocer en términos generales el impacto positivo de la política, y respecto del funcionario con discapacidad en el MOP no considera que la política haya tenido un cambio significativo desde el momento de su implementación.

3.2.4 Subcategoría 3: Variable Dependiente: Fortalezas y debilidades de la Política:

La entrevistada Kristine France en la pregunta cinco dio a conocer como una fortaleza “El departamento de la felicidad” como un punto a favor, ya que fomenta la inclusión y genera un clima laboral agradable para la asistencia de público, manifestando también el fortalecimiento de este dentro de la institución, y como una debilidad la falta de capacitación de personal en materias inclusivas.

...Tienen ese departamento armado, hay que reforzarlo, con capacitación, y también yo creo, la bajada de conocimientos técnicos, a personas que existen en el MOP, arquitectos, ingenieros, constructores, que yo sé que están trabajando con los términos de inclusión, creo que falta capacitación, que sería la debilidad, pero no conozco ningún organismo público, que tenga este departamento, muchos tienen inclusión, pero el MIM, por ejemplo no. Visto claramente en otra institución, eso es una gran fortaleza.

También de acuerdo con la entrevistada Andrea Rojas en la pregunta N°3 se destaca como una fortaleza de la política la existencia misma de la ley , así como también al hecho de que al existir una obligatoriedad respecto a contratar a una persona con discapacidad en relación a un número determinado de funcionarios, contribuye no solo en el MOP, sino que en general en las instituciones públicas a una mayor contratación de funcionarios con discapacidad, lo cual señala antes de la existencia de la ley no se consideraba como una obligación por parte de las instituciones.

Al respecto la entrevistada señala lo siguiente respecto de la obligatoriedad de la contratación de funcionarios con discapacidad.

...Creo que la principal fortaleza, es que al entregar una obligatoriedad, a todos los organismos públicos de 100 o más funcionarios, va a permitir instalar esta temática de forma transversal, y digo va a permitir porque llevamos dos años de su implementación...todavía no se logra instalar en todo el sector público, pero creo que vamos a avanzar hacia allá, que es una fortaleza.

En una lógica similar la entrevistada Andrea Pozo en la pregunta N°3 también comparte la existencia de la política como un hecho positivo, así como el tema de la obligatoriedad en la contratación de las personas con discapacidad por parte de los diferentes organismos. Es así que la entrevistada se refiere a este último punto.

...Yo creo que, de las principales fortalezas, es la existencia en sí misma, que exista la ley es un gran paso, el tema nosotros desde Fundación Descúbreme, estamos trabajando en este tema hace 10 años, entonces

nosotros empezamos 5 años atrás, casi que pidiendo por favor a la empresa que abrieran puestos para darle oportunidad a una persona con discapacidad, y muchas veces esa oportunidad se hace más de la compasión y eso aplica también para el MOP

Otro aspecto relevante que es señalado como una fortaleza de la política de inclusión, de acuerdo con las entrevistada Muriel Lamilla en la pregunta N° 3 tiene que ver con el hecho de visibilizar y posicionar el tema de la inclusión laboral al interior del organismo en este caso el MOP RM, al respecto señala lo siguiente, *“La fortalezas, es que efectivamente, han permitido posicionar la relevancia de la inclusión laboral en las instituciones, creo que es lo más importante de esta ley”*.

Respecto de este mismo punto, Andrea Pozo señala en la pregunta 3, como una fortaleza de la política el hecho de posicionar el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los diferentes organismos señalando lo siguiente, *“entonces...la fortaleza es poner la discusión sobre la mesa, la relevancia de la inclusión de las personas con discapacidad”*.

El entrevistado Jose Ramon en las preguntas 5 y 6 respecto de las fortalezas y debilidades de la política, manifestó que a nivel institucional el correo interno que es enviado los “viernes inclusivos” los mantiene informados acerca de las políticas internas del MOP, en cuanto a los factores que dificultan manifestó que no mantiene presupuesto exclusivo para efectuar las adecuaciones técnicas para las personas con discapacidad.

.....En mi opinión personal, el tema de los recursos monetarios, es un tema no menor, como siempre, hay dificultades en el presupuesto, son barreras básicamente, que están definidas por ley en el fondo, entonces no podemos hacer muchos más. Y lo otro que pasa, de la mano de eso, viene de la mano el tema del estado que es difícil hacer cambios, no solo en Chile, todo el que se presenta a la ordenanza de urbanismo y construcciones, el mismo estatuto administrativo, es una serie de reglamentos que en mi opinión no han sido una ayuda en eso, porque dejan de lado, las políticas públicas, están sujetos primero a presupuesto, y dos, a reglamento interno de cada servicio.

Respecto de las debilidades de la política, la entrevistada Andrea Pozo señala el hecho de que faltan mayores incentivos para el cumplimiento de la política, así como también la falta de mayores sanciones se configura también como un incentivo negativo en cuanto a la consecución de los objetivos de la política en MOP, de acuerdo con la entrevistada, *“En cuanto a la debilidad, está principalmente que no existe incentivo ni sanción, para el que los organismos puedan dar un cumplimiento óptimo a la ley”*.

Otra debilidad de la política de acuerdo con la entrevistada Andrea Rojas en la pregunta 3, se refiere al hecho de que en la implementación de la ley de inclusión, se generan muchas contradicciones especialmente al chocar con otras de normas o políticas en la administración pública, ya que de acuerdo con la entrevistada no hubo una mayor adecuación de esta política con otras normas de la administración del estado, como aquellas que guardan relación con recursos humanos y la contratación de personal en instituciones públicas, lo cual puede tener efectos negativos como la discriminación de las personas en situación de discapacidad en sus procesos de contratación en el Estado.

En relación al punto anterior resulta reveladora la opinión de la entrevistada Andrea Pozo.

...Dentro de las debilidades...tenemos un tema como normativo, que tiene que ver con que la ley no necesariamente conversa con todo el marco normativo que hay para el sector público, así por ejemplo en el estatuto administrativo, existe la exclusión con el requisito de salud compatible con el cargo, que si está mal implementado, puede ser causante de discriminación a personas con discapacidad. Entonces la ley no contempla como conversó con ese estatuto administrativo, ni tampoco entró a modificar esa parte del estatuto administrativo, dijo sí, incorporo que no se puede discriminar por causa de discapacidad, pero mantiene el requisito de salud compatible con el cargo, entonces eso genera confusiones.

También de acuerdo con la entrevistada Andrea Pozo, otro aspecto negativo de la política en este mismo sentido, es que la política de inclusión no conversa con otras normas, es así cómo se genera una imposibilidad de contratar por parte de la administración pública funcionarios por ejemplo con pensión de invalidez, así como también el hecho de no establecer flexibilidad en los procesos de contratación teniendo en consideración las particularidades específicas de cada persona.

Sobre el párrafo anterior la entrevistada señala lo siguiente.

...Cuando una persona quiere una invalidez, que no es lo mismo que la discapacidad, pero cuando es asignataria de una pensión de invalidez total, ya sea porque tuvo un accidente, o porque su enfermedad se agravó, no pueden trabajar en el Estado. El estatuto también dice que las personas con pensión total, no pueden reincorporarse, tienen que ser pensionadas, y tienen que mantenerse con eso, y eso es una exclusión importante, porque también entendemos que eso debería evaluarse caso a caso.

Es así como a modo de conclusión respecto de la subcategoría de Fortalezas y Debilidades de la política identificadas a partir de los registros de los entrevistados, se configura como fortalezas de la misma el hecho de poseer una mesa transversal de inclusión por parte del MOP RM, así como también contar con un departamento de felicidad, otra fortaleza de la política que se identificó de acuerdo con los entrevistados tiene que ver con la obligatoriedad de contratar a personas en situación de discapacidad en relación a un número determinado de funcionarios en una organización, y también que la política de inclusión ha permitido visibilizar y poner sobre la mesa el tema de la inclusión laboral en el MOP.

Respecto de las debilidades de la política fueron varios los aspectos señalados por los entrevistados, tales como el hecho de que falta una mayor capacitación en los funcionarios en temas de inclusión laboral, también se observan falta de incentivos y sanciones para lograr la consecución de los objetivos de la política, también se observó que la política produce una contradicciones e inconsistencias a otras normas en la administración pública como el estatuto administrativo lo cual genera incongruencias en la aplicación de la misma, así como también la imposibilidad que tiene la administración pública en la contratación de personas que posean pensión de invalidez, lo cual no permite procesos de inclusión más flexibles y personalizados por parte de los organismos del estado en la aplicación de esta ley.

3.2.5 Categoría 2: Variable Independiente: Dimensión: Factores que intervienen en la implementación de la política pública de inclusión laboral

3.2.6 Subcategoría 1: Variable Independiente: Elementos Facilitadores:

Respecto de la identificación de los elementos facilitadores en la implementación de las políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad identificados por la literatura, se encuentra el concepto de cultura inclusiva, el cual se configura como “*un tema y un foco fundamental de concientización acerca del entorno y el respeto por las personas que sufren discapacidad, sea física, mental, e intelectual*”, (Meléndez Rojas,2019). el cual permite alcanzar mayores grados de sensibilización en la temática de inclusión por parte de los funcionarios públicos, lo cual también ha podido ser identificado como un elemento facilitador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM.

En este sentido resulta reveladora la opinión de la entrevistada Andrea Pozo quien en la pregunta dos señala lo siguiente respecto de la Cultura inclusiva en la organización.

...si este proceso se vive acompañado de una concientización, nosotros esperamos aportar a que se construya una cultura más inclusiva al interior de las organizaciones, entonces tú ya no tengas miedo de levantar la mano, y decir oye yo tengo una condición de un trastorno del espectro autista, y eso es tan normal, o tan común, como una persona que tiene diabetes, miopía, o acné.

También complementa esta visión la entrevistada Kristine France, quien en la pregunta número 5 respecto del concepto de cultura inclusiva destaca igualmente el grado de sensibilización por parte de los funcionarios la cual señala lo siguiente.

...Quizás es muy básica mi respuesta, pero hay personas dentro del MOP, que se han concientizado, y sensibilizado en el tema, por tener parientes, por tener hijos, con algún tipo de dificultad o discapacidad. Yo creo que de verdad, está la política interna, pero lo pasado, para los facilitadores, fueron personas específicas.

Otro elemento que se ha configurado como un facilitador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP, tiene que ver con el hecho de poder colaborar y generar alianzas con otras instituciones o grupos de la sociedad civil en el cumplimiento

de sus objetivos y metas, así como también en su proceso de implementación, en la cual la institución se beneficia al poder asociarse, asesorarse o colaborar con una ONG o Fundación, lo cual de acuerdo con la entrevistada Andrea Pozo se configura como un importante elemento facilitador en la implementación de esta política pública. de acuerdo con la entrevistada, *“Un facilitador, podría ser tener una alianza con nosotros, para poder asesorarlos en todo lo que tiene que ver con la diversidad, con gestión de la diversidad, con inclusión”*.

También se configura como un facilitador en la implementación de esta política pública la experiencia misma que el MOP ha acumulado en temas de inclusión de la diversidad, como un insumo relevante que como se mencionó facilita la implementación de esta política, al respecto Andrea Rojas Merello en la pregunta 5 señala lo siguiente, *“Y creo que algo que ha facilitado, es que era un trabajo que se había iniciado, tienen experiencia (MOP RM) en el trabajo de inclusión, por cualquier variable de inclusión, ya sea género, migración, pero cuando nosotros empezamos a trabajar en el MOP, en esta temática, ellos ya tenían un trabajo de inclusión”*.

Asimismo Andrea Rojas Merello destaca la existencia de una mesa transversal de inclusión como un elemento facilitador en la implementación de la política pública ya que como señala *“al haber una mesa de trabajo transversal en el MOP, donde hay gente de distintas direcciones, eso también facilita el trabajo”*.

Andrea Merello Rojas manifiesta Respecto al concepto de la infraestructura, el cual es identificado por la literatura (Cepal) como un elemento facilitador en la implementación de este tipo de políticas , que para el caso del MOP RM, cumple un rol principal en la conectividad, en el acondicionamiento, adecuado fundamentalmente para la integración social. También de acuerdo al plano regulador en este caso (Minvu), deben existir mejoras, para favorecer la integración.

Es así como de acuerdo con la entrevistada Andrea Rojas Merello de (Senadis), en la pregunta N° 5 señala que Senadis facilita el apoyo técnico hacia la institución pública, en este caso correspondiente al MOP RM, también la entrevistada señala que constantemente se visitan los edificios, se realiza estudios y se sugieren los acondicionamiento estructurales pertinentes para lograr esta mayor integración.

En este sentido resulta reveladora la opinión de la entrevistada Andrea Rojas Merello quien señala lo siguiente.

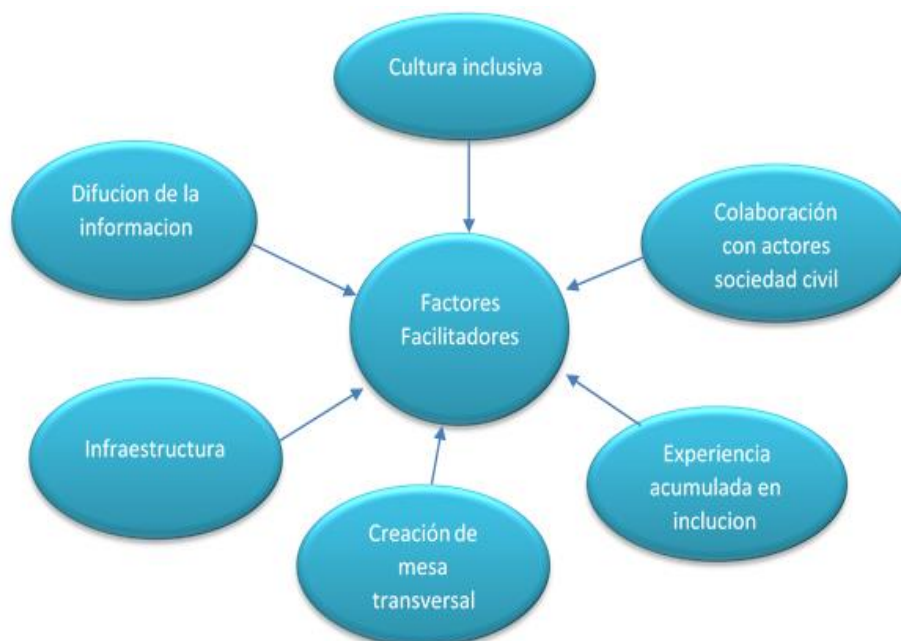
...En infraestructura, en programas técnicos, cuando tienen que construir algo, también está la variable accesibilidad, entonces eso yo creo que es el mayor facilitador si tuviera que priorizar, creo que ese es el más grande, porque el hecho de trabajarlo de forma interdisciplinaria, en inter áreas, permite visualizar distintas áreas de trabajo.

También el entrevistado José Ramón manifestó como un elemento facilitador a raíz de la pregunta número cinco, la iniciativa de poder utilizar el correo institucional como un medio informativo para la difusión de información con respecto a la discapacidad.

En este sentido el entrevistador señaló lo siguiente.

...El tema de los email que nos han mandado ha sido una buena idea dentro de todo, por tanto, es bueno que nos mantengan informados sobre el tema, porque en el fondo si es que no sabemos sobre un tema, difícilmente podemos aplicarlo en nuestro que hacer diario básicamente.

Mapa Conceptual 1.1: Factores facilitadores identificados en el MOP RM



Fuente: Elaboración propia

Como conclusión respecto de los factores facilitadores encontrados en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, respecto de los cuales se tenía constancia de algunos elementos señalados por la literatura, los participantes pudieron identificar algunos de estos elementos, pero también se registraron por parte de los entrevistados algunos elementos que no estaban considerados en el marco teórico.

Respecto de los elementos facilitadores los entrevistados señalaron algunos de estos elementos relacionados con los conceptos identificados por la literatura como el de cultura inclusiva como un elemento facilitador, también se pudo identificar como otro de los elementos facilitadores señalados por la literatura, el que tiene que ver con la infraestructura, respecto del cual la entrevistada Andrea Rojas Merello lo identifica como un elemento facilitador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM al estar asociado también con la accesibilidad .

En relación a los elementos facilitadores en la implementación de la política que no fueron identificados por la literatura en el marco teórico, se encuentran los siguientes de acuerdo con los entrevistados, en primer lugar se encuentra poder colaborar con algún actor de la sociedad civil como una Fundación u ONG en su proceso de implementación como un elemento facilitador relevante, lo cual se traduce fundamentalmente en procesos de asociación colaboración y asesorías.

Como un segundo elemento facilitador no identificado por la literatura en la implementación de esta política pública, es lo que guarda relación con la propia historia, trayectoria y experiencia por parte de la propia organización es decir al MOP RM, en este sentido se considera a la propia experiencia que ha tenido el MOP RM en temas de inclusión como un elemento facilitador en la implementación de esta política pública como bien lo señala la entrevistada Andrea Rojas Merello.

Un tercer elemento facilitador no identificado por la literatura en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, es el que guarda relación con la creación de un grupo de trabajo en torno a una mesa encargada de ver y analizar acciones encaminadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el cual tiene una mirada de integración para aquellos personas con discapacidad que se incorporen en el futuro a la institución, así como también orientado a las personas que ya trabajan en el MOP que padecen alguna discapacidad desde antes de la implementación de la ley, en este sentido la creación de una mesa transversal de trabajo en temas de inclusión se configura también como un elemento facilitador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM, tal como señaló la entrevistada Andrea Rojas Merello.

Finalmente el último elemento facilitador que no fue identificado por la literatura es el que guarda relación con la información y difusión de la información desde los niveles más altos de la Organización, hacia niveles más bajos, lo cual pasa por mejorar los canales de difusión de la información, respecto de la política hacia los funcionarios y demás actores relacionados con el proceso de la implementación, así como también mejorar y presentar de forma más asequible la información dirigida a los beneficiarios directos de esta política, es decir a los funcionarios con discapacidad, lo anterior ha sido identificado por el participante Jose Ramon funcionario MOP con discapacidad.

3.2.7 Subcategoría 2: Variable Independiente: Elementos Obstaculizadores:

Respecto de los elementos Obstaculizadores, en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP, la entrevistada Kristine France manifestó en la pregunta número seis como un elemento obstaculizador el concepto que engloba a la falta de adecuaciones en la infraestructura, en este caso del MOP RM.

.....ocupan un lenguaje críptico, no es técnico, por querer hacerlo bien. El lenguaje no es fácil, incluso muchos que somos técnicos, metidos en el tema hace mucho tiempo, es muy difícil comprender la forma y lenguaje que se habla internamente hacia otros estamentos públicos. Serían obstaculizadores, barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, tres pilares de las barreras.

Respecto del concepto abordado en el marco teórico, correspondiente a la limitación presupuestaria, del cual en la literatura se considera como un elemento obstaculizador en la implementación de las políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad (P.A.Peña, 2010), también ha podido ser identificado como un elemento obstaculizador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM, ya que no permite avances en mejoras en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Al respecto resulta reveladora lo que señala la entrevistada Kristine France en la pregunta 6.

.....En mi opinión personal, el tema de los recursos monetarios, es un tema no menor, como siempre, hay dificultades en el presupuesto, son barreras básicamente, que están definidas por ley en el fondo, entonces no podemos hacer muchos más. Y lo otro que pasa, de la mano de eso, viene de la mano el tema....del estado que es difícil hacer cambios.

También resulta reveladora al respecto, la opinión que tiene la entrevistada Andrea Pozo respecto del concepto abordado por la literatura relacionado con la limitación presupuestaria, señalándolos al igual que la literatura en la pregunta número 6 como,

“Uno de los principales obstaculizadores para el MOP, ha sido la limitación presupuestaria”.

Otro aspecto que identifica la entrevistada Andrea Pozo como un elemento obstaculizador en la pregunta 6, tiene que ver con la falta de cultura Inclusiva o de cultura organizacional, la cual al desarrollarse en forma deficiente se configura como un Obstáculo, la cual relaciona en un primer

lugar a la falta de cupos disponibles para ingresar a la administración pública, lo cual aplica también para el caso MOP RM.

Es así como la entrevistadora Andrea Pozo se refiere a la cultura organizacional como un potencial obstáculo en el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el MOP RM.

...Siempre están abriendo nuevos cupos, pero muchas veces sucede que si yo planteo en empleos públicos, que si bien, hay un aviso en el que puedes hacer un click, y decir que eres una persona con discapacidad, cuando se piense quizás en abrir una posición para un ingeniero hidráulico para la DOH, no se piensa primeramente recibir a una persona con discapacidad, si no que se establecen muchos requisitos.

En segundo lugar, respecto de la cultura organizacional, es lo que tiene que ver con la contratación de personal, y es a lo que la entrevistada Andrea Pozo define como la “*falta de ajustes razonables*”, fundamentalmente en lo que se refiere a la contratación de personal, lo cual además se ampara en, “*la convención de derecho de las personas con discapacidad, que son los ajustes razonables*”, la cual no aplica en los procesos de contratación al interior del MOP RM y no contempla tampoco procesos de flexibilidad en la contratación de las personas en situación de discapacidad ni contempla procesos específicos para la contratación en cada caso además de no considerar otras variables en la contratación de las personas en situación de discapacidad como las de tipo “*Actitudinales*”.

Al respecto resulta reveladora la opinión de la entrevistada Andrea Pozo quien señala lo siguiente respecto del punto de la cultura organizacional y el tema de los ajustes razonables en la contratación de las personas con discapacidad.

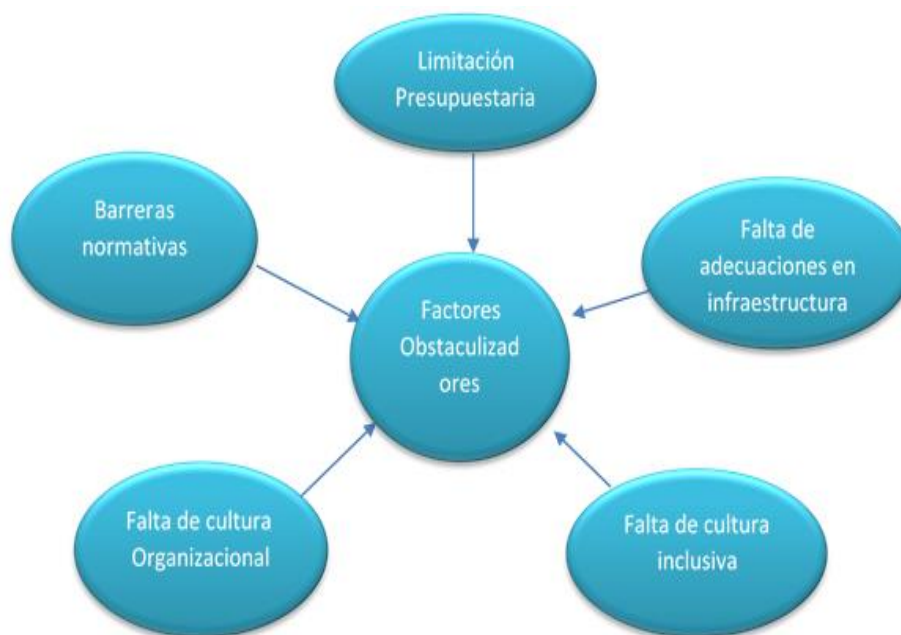
...Un ajuste razonable, es que, si postula una persona con discapacidad, yo a lo mejor puedo pedir la mitad de la experiencia laboral que estoy pidiendo para una persona sin discapacidad, y eso es no es discriminación, es un ajuste a las condiciones en que se desempeña una persona con discapacidad, y eso tiene que ver con ajustes razonables que pueden ser actitudinales, como decir yo no necesito alguien con 5 años de experiencia, con 2 podría ser suficiente.

Finalmente el último elemento obstaculizador que pudo ser identificado por los entrevistados, y que además se encuentra en la literatura, es el que guarda relación con las Barreras de tipo Normativas, la cual se configura como un importante elemento Obstaculizador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM, la cual genera contradicciones, confusión, incongruencia al no adecuar y articular esta política con otras normas, la cual incluso pueden generar episodios de discriminación según lo planteado por las entrevistada Andrea Pozo y Andrea Rojas Merello.

Al respecto resulta reveladora la opinión de la entrevistada Andrea Rojas Merello quien señala lo siguiente respecto de este punto al hablar sobre la barrera de tipo normativa, y su falta de adecuación con otras normas.

...Así por ejemplo en el estatuto administrativo, existe la exclusión con el requisito de salud compatible con el cargo, que, si está mal implementado puede ser causante de discriminación a personas con discapacidad. Entonces la ley no contempla cómo conversó con ese estatuto administrativo, ni tampoco entró a modificar esa parte del estatuto administrativo.

Mapa Conceptual 1.2: Factores obstaculizadores identificados en el MOP RM



Fuente: Elaboración propia

Como conclusión respecto de los elementos Obstaculizadores en la implementación de la política de inclusión laboral en instituciones públicas, encontramos en primer lugar que todos los entrevistados concuerdan con los factores obstaculizadores señalados por la literatura y que en este sentido aplican como barreras o elementos obstaculizadores para el caso del MOP RM, como se puede apreciar en el mapa conceptual 1.2 respecto de los factores obstaculizadores encontrados.

En este sentido se identificó en el MOP RM como un primer elemento Obstaculizador la falta de adecuaciones en la infraestructura necesaria, elemento que también ha podido ser identificado a través de la literatura y el Marco Teórico de la presente Tesis, la cual también aplica como un Obstaculizador en la implementación de la política de inclusión en el MOP RM, de acuerdo con lo señalado por la entrevistada Kristine France quien señala que todavía existe una falta en las adecuaciones de la infraestructura del MOP RM para dar cumplimiento a la implementación de la política.

Otro de los elementos señalados por los entrevistados, en particular por Kristine France y Andrea Pozo y que además se encuentra en la literatura y el marco teórico como elemento Obstaculizador, es el que tiene que ver con el concepto de Limitaciones presupuestarias la cual es una importante barrera que además tiene relación con otras debido muchas veces a los costos monetarios que implica realizar por ejemplo adecuaciones de tipo estructurales en edificios patrimoniales entre otras.

Respecto de los elementos identificados por la literatura como obstaculizadores en la implementación de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas, se encuentra la falta de cultura Organizacional y de cultura inclusiva como un importante barrera y obstaculizador al respecto, ya que muchas de las adecuaciones y ajustes razonables en este caso en el MOP RM pasan con la visión y la mirada de inclusión que posee la propia institución, al respecto lo anterior se desprende también de acuerdo a lo señalado por la entrevistada Andrea Pozo.

Como un último elemento identificado por los entrevistados y que también se encuentra en la literatura y el marco teórico, es aquel que se configura como el elemento compuesto por las Barreras de tipo Normativa, las cuales generan importantes trabas en la implementación de esta política pública, al no adecuar y coordinar su accionar con otras normas de la administración pública, en este sentido se genera inconsistencias en su implementación, también se producen incongruencias, se genera confusión y también puede ocasionar episodios de discriminación, tal y como lo señala la participante Andrea Pozo.

3.3 Resultados no esperados:

Como resultado no esperado, en primer lugar se logra observar al concurrir al laboratorio del MOP RM el bajo nivel de conocimiento por parte del nivel de la jefatura a cargo del personal, respecto de la ley 21.015, esto resulta relevante a dos años de la ley de inclusión laboral en el MOP considerando además que se tiene personal con discapacidad bajo cargo lo cual no deja de llamar la atención en especial si se analiza el proceso de implementación de esta política pública que como se mencionó es de tiempo reciente.

Otro de los resultados no esperados que se encontró al realizar la presente investigación fue constatar el hecho de que el público beneficiario de esta política pública, es decir a quién va dirigida la implementación de la ley de inclusión laboral en el MOP, que en este caso corresponde a las personas en situación de discapacidad, al preguntársele al funcionario con discapacidad acerca de la implementación de esta política, manifestó no tener mayores grados de conocimiento sobre la misma, lo cual evidencia canales deficientes de información y comunicación, precisamente respecto de este grupo quien es beneficiario de esta política.

La información, no tiene una bajada a las jefaturas y subalternos, que refleja que se está trabajando en la implementación de la ley 21.015. No hay un manual de procedimientos para conocimientos en general.

Otro resultado no esperado y que no se consideró como elemento o factor facilitador en la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM tiene que ver con el hecho de poder colaborar en la implementación de las mismas con instituciones de la sociedad civil como ONGS y Fundaciones.

También el hecho de que en la implementación de estas políticas, y en específico en el Mop RM, al tener un respaldo o apoyo político respecto de las diferentes autoridades del país se genera una estabilidad en la misma y sus objetivos fundamentalmente a mediano y largo plazo, mitigando la incertidumbre de la misma.

No hay conocimiento, diario mural de publicación que se incluya la discapacidad, poco interés de los funcionarios en leer con respecto a la inclusión, correos viernes inclusivos (información que entrega en la página web del MOP a todo Chile, registrando el quehacer de la inclusión de personas con discapacidad)

3.4 Contrastación de la Hipótesis:

De acuerdo a la investigación a mayor desarrollo de inclusión de capacidad cultural organizacional y en colaboración con entidades de aporte externo de gestión, mayor grado de cumplimiento en la implementación de la política pública de inclusión laboral en el MOP RM.

En cuanto a lo investigado en infraestructura con el apoyo de instituciones que regulan la mejora de los accesos de públicos, mayor es la política en su cumplimiento.

3.5: Variable Dependiente:

Respecto de esta variable, se considera en general que el diagnóstico de la política de inclusión laboral en el MOP RM ha sido positivo por parte de los entrevistados, por cuanto la política de inclusión laboral de personas con discapacidad ha permitido entre otros elementos fortalecer los procesos de contratación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas, y en particular para el caso del MOP RM, también la política ha permitido visibilizar y “poner sobre la mesa”, el tema de la inclusión, ha permitido adecuar una cierta cultura inclusiva y organizacional en la institución y también la política ha permitido identificar a aquellos funcionarios con discapacidad que se encontraban desde antes de la implementación de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Como contrapartida, se observan algunos elementos que falta por mejorar de la política, muchos de los cuales pasan por capacitar más al personal de salud, mejorar los canales de comunicación respecto de la información que entrega la política así como también la falta de incentivos y sanciones para el cumplimiento de la misma, y también falta de adecuación de la política en relación con otras normas de la administración pública como el decreto 50 u el estatuto administrativo, por último se observa como una debilidad de la política para el caso de la instalación de la mesa transversal de trabajo una falta de estabilidad para periodos de crisis y de una mirada de largo plazo de la misma.

3.6 Variable Independiente:

En relación a la variable independiente, correspondiente a los elementos que intervienen en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, se observa en primer lugar que para el caso de los elementos facilitadores que intervienen en esta política una menor dependencia respecto de aquellos elementos identificados por la literatura, pues de acuerdo a lo manifestado por los entrevistados,

estos solo coinciden con aquellos identificados por la literatura los cuales corresponden a los elementos o factores de cultura inclusiva, y de infraestructura.

Es así como los participantes de esta investigación identifican otros factores no dados por la literatura que se configuran como elementos facilitadores, tales como aquellos factores que guardan relación con la propia experiencia acumulada por la organización en temas de inclusión como un elemento facilitador, otro elemento que identifican los entrevistados como facilitador en la implementación de esta política aplicada en el Mop que no ha sido identificada por la literatura es aquella relacionada con el factor de colaboración con actores relevantes en la implementación de esta política como aquellas instituciones de la sociedad ya sean ONGS o Fundaciones.

Otro aspecto destacado por los entrevistados como elemento facilitador en la implementación de esta política pública que tampoco se consideraba en la literatura es aquella que guarda relación con la creación de una mesa transversal de trabajo para trabajar y flexibilizar procesos de accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad en el MOP RM, así como también mejorar los canales de información respecto de la implementación de la política de inclusión laboral en el MOP RM.

Respecto de los elementos o factores obstaculizadores en la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, no se observan mayores diferencias con los señalado por la literatura, ya que los entrevistados concuerdan con todos aquellos factores identificados por la literatura como obstaculizadores en la implementación de este tipo de políticas en instituciones públicas, los cuales también aplican para el caso de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOP RM, en este sentido respecto de los factores obstaculizadores los entrevistados coinciden con lo señalado en la literatura y el marco teórico.

Capítulo 4:

4.1 Introducción al capítulo:

En este capítulo, se abordará en primer lugar las conclusiones desarrolladas por las tesis a partir de los resultados obtenidos a lo largo de todo el proceso que involucró el desarrollo de la presente Tesis. La cual mantenía por finalidad investigar acerca de los factores que facilitan y obstaculizan la implementación al interior del Ministerio de Obras Públicas.

En primer lugar se analizan las conclusiones a nivel general resaltando los aspectos relacionados con la implementación de la política y con los factores a nivel general, en primer lugar señalando aspectos generales y alcances de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el MOPR RM para después hacer una mención también acerca de aquellos factores que intervienen en este tipo de políticas y en particular para el caso del MOP RM.

Posteriormente se realizarán las conclusiones en relación al Objetivo general y a los objetivos específicos señalando las principales cualidades y características de los mismos, además de hacer observaciones y constatar los hallazgos e incongruencias encontrados en los mismos en relación a la política de inclusión en el MOP RM, para finalmente realizar conclusión en relación al testeo de la hipótesis y las conclusiones finales del estudio.

4.2 Conclusiones generales:

En la presente investigación se ha logrado apreciar la implementación de la Política Pública de inclusión laboral de personas con discapacidad que data del año 2018, acerca de la discapacidad, enfocándonos en la Institución “Ministerio de Obras Pública “ MOP, la cual a raíz de la opinión de los entrevistados logramos apreciar y concluir, las deficiencias y fortalezas con las que cuenta esta institución en cuanto a la implementación de esta ley, se logró apreciar un manejo acabado del tema por entidades y fundación en las cuales se realizó contacto y entrevistas, pero dentro de la institución investigada en el área de laboratorio notamos un nulo manejo por parte tanto del personal como de la

jefatura quienes no manejan los conceptos básicos referentes a la ley, sólo mantienen nociones vagas y percepciones muy subjetivas y ambiguas en cuanto a este tema.

4.3 Conclusiones en relación al Objetivo general y específicos:

En relación a los factores que facilitan u obstaculizan la implementación de una política pública, los cuales se señalan en el objetivo general, se puede apreciar que en el transcurso de la investigación hemos notado muchas coincidencias en cuanto a opinión en relación a los entrevistados quienes manifestaron. algunas coincidencias en relación a obstaculizadores y facilitadores, respecto de lo señalado por la literatura tales en el MO RM como:

- Falta de cultura Organizacional: deficiencias en Infraestructura apta para el traslado de funcionarios con discapacidad motoras, como rampas en la entrada de los servicios a nivel nacional, y otras adecuaciones técnicas consistentes en la adaptación del entorno según la discapacidad que mantenga el funcionario.
- Financiamiento: Otro punto en que insistieron los entrevistados, la ley en si no mantiene un presupuesto asignado para las adecuaciones técnicas o las modificaciones estructurales que pudiesen realizarse para el funcionario, todo el financiamiento está sujeto a la disponibilidad que mantenga la institución.

4.4 Conclusiones en relación al testeo de la Hipótesis:

La organización, contribuye en posicionar la implementación de la política pública de inclusión laboral en mejorar la efectividad de los procesos de programas, para identificar las personas para la certificación, para acondicionar en canalizar mejoras en los accesos de ingresos y lugares de trabajo.

En la institución pública, los actores profesionales internos y externos académicos, fundaciones, cumplen una función fundamental, aportan el conocimiento y apoyo, así la cultura organizacional, como impacto positivo sea generacional con mejor capacidad y sensibilización, a la implementación de inclusión laboral.

Desde el punto de vista de la cultura organizacional del MOP., R.M., cumple un aspecto fundamental como facilitador en la implementación de la inclusión laboral, después de todo lo analizado, en las entrevistas y cruce de variables, la hipótesis se cumple, pero se observan aspectos que son esenciales extender el conocimiento y difusión institucional, aplicar cambios en el Estatuto Administrativo en los procedimientos de selección, modificaciones en reglamento de higiene y seguridad, mejoras en los accesos y edificios en construcción.

En el aspecto positivo, existe una mesa de Inclusión con representantes de las Direcciones, existen funcionarios con discapacidad activos contratados, con posibilidad de incrementar la cuota de personas seleccionadas, mirada distinta de los funcionarios sin discapacidad son apoyo guía. Esto como presente que la ley 21.015, se aplica en periodo reciente.

Es así como en general se puede afirmar que la hipótesis se cumple por cuanto los factores de cultura Organizacional, así como los de infraestructura y la coordinación con otros actores de la sociedad civil, son reconocidos por la literatura y también por los participantes como un elemento relevante en la implementación de este tipo de políticas, pero no obstante no se configuran como los únicos elementos facilitadores para una implementación exitosa y eficaz en este caso del MOP RM ya que también inciden otros factores en su implementación.

4.5 Conclusiones en relación al aporte disciplinario:

El aporte disciplinario, en esta tesis, permite conocer sobre la ley N° 21.015 del año 2018, investigar, como se ha implementado la política pública de inclusión laboral, interiorizarse de la limitada barrera de sensibilización en Chile en los servicios públicos

Cambios en los paradigmas en socializar la política pública de inclusión con discapacidad y entregar un justo valor en defender los derechos de las personas, buscando el bien común, en obtención de oportunidades.

4.6 Conclusiones en relación al cierre del proceso formativo de las Tesistas:

En esta investigación, a medida que la autoridad coloque en su agenda prioridad a la gestión de integración con financiamiento para la contratación de las personas con discapacidad, la implementación de la política pública de inclusión alcanzará un porcentaje creciente

La focalización hacia los funcionarios contratados con discapacidad, una forma de integrarlos en el proceso de formación y conocimiento en los objetivos que se realizan en la institución a favor de su proceso y resultado, así tener una visión del punto de vista de la persona con discapacidad, idealmente que las jefaturas o los encargados del tema, cuales son las prioridades que afecta a la persona.

Se aprecia que la política Pública es una buena iniciativa por parte del Estado, en cuanto a la iniciativa de cumplir con un porcentaje de funcionarios con discapacidad, se sitúa en el énfasis en modificar de forma positiva todos los factores obstaculizadores, se centra en una buena proyección a futuro.

5. Bibliografía

- *CIUDADANIA Y DESARROLLO HUMANO, PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS, FERNANDO CALDERÓN 2007*
- Derechos Laborales, Instituto Nacional de Derechos Humanos. Recuperado de <https://defensoresydefensoras.indh.cl/defensores-as-en-la-historia/derechos-laborales>
- Dirección Nacional de Registro Civil, (2006). Informe final Estudio sobre la discapacidad en el Sector Público. recuperado de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2006-Informe-final-Estudio-sobre-la-situaci%C3%B3n-de-los-funcionarios-con-discapacidad-en-el-sector-p%C3%ABlico.pdf>
- Dirección Nacional de Registro Civil, (2006). Informe final Estudio sobre la discapacidad en el Sector Público. recuperado de <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2006-Informe-final-Estudio-sobre-la-situaci%C3%B3n-de-los-funcionarios-con-discapacidad-en-el-sector-p%C3%ABlico.pdf>
- Escobar, Fabiola Importancia de la educación inicial a partir de la mediación de los procesos cognitivos para el desarrollo humano integral Laurus, vol. 12, núm. 21, 2006, pp. 169-194 Universidad Pedagógica Experimental Libertad
- *G. Poleta (2010). Políticas Integradas de Infraestructura Transporte y Logísticas. Cepal.* recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6350/1/S1000312_es.pdf
- *IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN CIUDAD DE POPAYÁN - CONCU (COLOMBIA), Vol. 6, N°2, 2010 (PAULA ANDREA PEÑA HERNÁNDEZ, INVESTIGADORA DE PREGRADO DE FISIOTERAPIA. FUNDACION UNIVERSITARIA MARIA CANO, EXTENSIÓN CALI, COLOMBIA.*
- *INNOVACIÓN A LA GESTIÓN PÚBLICA (POLÍTICAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS) EUGENIO LAHERA P. (DIVISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE CHILE, AGOSTO DE 2004 (CEPA)*
- *J. Enriquez y Z. Campos (2017). Empleo sin barreras.*Fundación Saldarriaga Concha. Recuperado de https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_empleo_sin_barreras.pdf
- L. Aguilar (1993). *Hacia una disciplina de las políticas públicas.* Recuperado de <https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Politic-Publicas/QL-v4ZwJVdJ.pdf.pdf>

- L. Aguilar (1993). *La Implementación de las Políticas Públicas*. recuperado de http://ibcm.blog.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/28/2014/03/EYPP_Aguilar_Villanueva_2_Unidad_2.pdf
- Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad
- Ley de Inclusión Laboral Ley número 21.015.
- Decreto N° 50
- Lizama, V (2011). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Revista empresa y humanismo recuperado de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- Maslow, A.(1947) teoría sobre la motivación humana.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017) *Discapacidad Síntesis de resultados*. Observatorio Social CASEN. Recuperado de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Casen_2017_Discapacidad.pdf
- Ministerio de Obras Públicas, Datos de libre acceso de la página oficial. Recuperado de <https://www.mop.cl/acercadelmop/Paginas/ValoresMisionyVision.aspx>
- MOP, (2019). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Plan nacional de derechos humanos, clase 2, modulo 2
- Nietzsche, F. (1943). *El Superhombre*
- Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad*. Ediciones OMS recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- P. Ines Alvare. (2012) *POLÍTICAS PÚBLICAS DE INSERCIÓN Y MANTENCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: FACTORES DE INCIDENCIA EN CHILE* recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112581/cf-alvarez_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios, A. (2008) *El modelo social de la discapacidad: Orígenes, Caracterización y Plasmación En la convención internacional sobre los derechos de las personas*

con discapacidad. Editorial CINCA. recuperado de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3624/EI%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031727068352265>

- Palacios, A., F, Bariffi (2007) *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Ediciones Cinca. recuperado de http://discapacidadesiquica.cl/a_palacios_discapacidad_cuestion_ddhh.pdf
- Ribera, P. (2007). *Discapacidad Intercultural: una mirada antropológica*. Cuadernos Interculturales, vol. 5, núm. 9. recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/55250908.pdf
- Roth D, (2002), *Políticas Públicas, Formulación Implementación y Evaluación*, recuperado de http://repositorio.colciencias.gov.co/bitstream/handle/11146/519/1094-Políticas%20publicas_Roth%20Andre%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado* recuperado de file:///c:/users/usuario/downloads/estudio%20inclusi%c3%b3n%20laboral%20de%20personas%20en%20situaci%c3%b3n%20de%20discapacidad%20en%20el%20estado.pdf
- Valencia. A (2014). *Bistoria de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos*. recuperado de <https://rebellion.org/docs/192745.pdf>
- Vaquero V, (2007), *La implementación de las políticas públicas*, recuperado de file:///C:/Users/usuario/Downloads/La_implementacion_de_politicas_publicas.pdf

ANEXO: Transcripción entrevistas



ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Carta de Consentimiento Informado

Santiago a 16 de Diciembre de 2020

Por medio del presente, yo: Andrea Paz Rojas Merello, acepto participar en el estudio titulado: "Factores que intervienen en la implementación de la Política Pública de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sistema público. El Caso del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana años 2018 y 2019.", dirigido por Sandra Cabrera y Melissa Sazo, investigador(a) responsable, y adscrito a la Escuela de Ciencia Política y Administración Pública de La Universidad Miguel de Cervantes, cuya información de contacto es: Melissa.sazo@alumni.umc.cl, Sandra.Cabrera@alumni.umcl.

El **objetivo de este estudio** es recabar información para la presente investigación

Dejo constancia de haber sido informado sobre la metodología de este trabajo y aceptar la técnica de investigación cualitativa, que será registrada en el informe escrito correspondiente y utilizado con fines estrictamente académicos en el marco de la investigación señalada.

Firma entrevistado

firma entrevistador

Asimismo, autorizo los registros en audio y/o visuales (videgrabación o fotografías), que se utilizarán como medio de análisis investigativo, cuyos resultados se plasmarán en la referida investigación a condición del uso de mi nombre.

x_ de pila;

pseudónimo

código o siglas

Firma

Nombre y Firma entrevistador

Formato: Entrevista de tipo semiestructurada

b) Entrevistado(a): Srta. Andrea Rojas Merello

c) Entrevistador: Melissa Sazo

d) Fecha de la entrevista: 01/12/2020

Melissa Sazo: Buenos días, la primera pregunta es ¿Cuál es su diagnóstico en general de la Política de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y en particular para el caso del MOP RM?

Andrea Rojas Merello: Estamos haciendo consultas públicas a personas con discapacidad, estamos haciendo grupos focales a funcionarios, y vamos a hacer a algunas entrevistas a actores claves de personal que trabajan en gestión y desarrollo de personas, y este proceso de evaluación, culmina en abril, porque la ley establece que tenemos que entregar un informe al congreso. Entonces estamos evaluando, aún cuando esta evaluación es respecto solo a la ley 21.015, y claro, la inclusión laboral en Chile, puede ser más amplia que eso, aún cuando la ley se enfoca en la cuota del 1%, que es su principal medida, además de la selección preferente, que es algo que fortalece en el sector público, si se ha visualizado desde ya, que el tema de inclusión laboral, excede con creces, el cumplimiento o no de una cuota, porque en el fondo, hasta esta fecha, los porcentajes de cumplimiento no han sido buenos, tanto en el sector público como privado, o sea en el sector privado, nosotros no manejamos tanto la información, nosotros estamos a cargo de los datos del sector público, los datos no han sido tan buenos. Sin embargo entendemos que ese no es el único indicador como para medir cómo ha sido la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado, y en eso por ejemplo, se incorpora el trabajo del MOP, aún cuando entiendo que el MOP no cumple la cuota del 1%, además que está dividido por divisiones, hay varias divisiones que no cumplen, sin embargo, se reconoce que el MOP ha avanzado en muchas otras cosas, ha avanzado en la política interna, ha avanzado en difundir dentro de sus funcionarios, ha avanzado en el reporte, que es algo super básico, pero que no todo el sector público cumple, que es, entregar la información de reportabilidad, que se entrega todos los meses de enero, de cada año, y el

MOP en ese sentido si ha cumplido con reportar, con reportar información de buena calidad, porque a veces las instituciones no reportan, y no es información suficiente para analizar, pero en el MOP en general ha sido buenos datos de reportabilidad. Y como te digo, también aquellos reportes nos han informado de las acciones que nos han llevado a cabo que tienen que ver con las políticas, entonces por un lado en la evaluación tenemos los números concretos, que no son buenos en el sector público, pero por otro lado, nos damos cuenta que la ley, que autoexige el 1%, busca hacer un cambio cultural, que al final es lo que necesitamos, para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, necesitamos un cambio cultural, lo que excede el 1%, y en ese sentido, se visualizan acciones, se visualiza que se ha ido instalando el tema, que las personas con discapacidad están más informadas, y en el caso del MOP particular lo que te mencionaba, ha tenido una buena reportabilidad, y muchas acciones dentro que van permitiendo hacer este cambio.

Melissa Sazo: La segunda pregunta es, en relación a la política pública de inclusión laboral, de personas con discapacidad, ¿Cuál estima usted, ha sido el impacto que ha tenido en esta institución, pensando en el MOP?

Andrea Rojas Merello: Yo creo que, en el MOP, esta es mi percepción, en mi opinión, el principal cambio que ha tenido en el MOP, ha sido posicionar, porque el tema ya estaba instalado, el MOP ya tenía un trabajo de inclusión, se visualizó un poco más en la variable discapacidad, como para distinguirla, pero lo más importante ha sido identificar a trabajadores y trabajadoras que tengan discapacidad dentro del MOP. En mi opinión, eso es algo que se avanzó, y que podría ser un impacto concreto de la ley, hay que reportar cuantas personas hay. En cada dirección, se tuvo que hacer ese trabajo de búsqueda, y que podría generar eventualmente, entre ajustes, o si tienen alguna necesidad en particular dichos trabajadores, porque los otros impactos, no son necesariamente a propósito de la ley, es algo que MOP venía haciendo, qué tiene que ver con tener una mesa de inclusión. Ustedes pueden indagar cuándo nació esta mesa de inclusión que tiene hoy en día el MOP, donde hay representantes de todas las comunidades, de todas las direcciones, entonces siento que el mayor impacto tuvo que ver con esto de cuantificar, de saber que trabajadores y trabajadoras con discapacidad hay, con mayor certeza porque hay veces que algunos los conocemos y los tenemos súper presentes,

como hay condiciones de discapacidad que no son visibles. Se puede haber avanzado en eso, en reconocer a las personas, y en el fondo da lo mismo reconocerlas, lo importante es ver si requieren algún ajuste, si están pudiendo hacer su trabajo en igualdad de condiciones, o si están sufriendo alguna discriminación, eso yo creo que ha sido un buen impacto.

Melissa Sazo: La tercera pregunta es, respecto de esta política pública, ¿Cuáles estiman son las principales fortalezas y debilidades, en cuanto lo que se proponen resolver, aplicadas al MOP Región Metropolitana, aplicadas a la ley 21.015?

Andrea Rojas Merello: Bueno, creo que la principal fortaleza, es que, al entregar una obligatoriedad, a todos los organismos públicos, de 100 o más funcionarios, va a permitir instalar esta temática de forma transversal, y digo va a permitir, porque llevamos dos años de implementación. Sin embargo, este año ha sido un año complejo de implementación, no está dentro de las prioridades, todavía no se logra instalar en todo el sector público, pero creo que vamos a avanzar hacia allá, hacía que es una fortaleza. En el fondo como todos tienen que reportar, que todas las instituciones puedan identificar entonces, quienes están, que trabajadores hay, y además la ley declara que, si o si se tienen que entregar los ajustes razonables, y eso también yo creo que es una de las fortalezas. En el fondo no es solo contratar, si no que se entreguen las condiciones para trabajar en igualdad. Y dentro de las debilidades hay muchas, porque tenemos un tema como normativo, que tiene que ver con que la ley no necesariamente conversa con todo el marco normativo que hay para el sector público, así por ejemplo en el estatuto administrativo, existe la exclusión con el requisito de salud compatible con el cargo, que, si está mal implementado, puede ser causante de discriminación a personas con discapacidad. Entonces la ley no contempla como conversa con ese estatuto administrativo, ni tampoco entró a modificar esa parte del estatuto administrativo, dijo si, incorporo en el estatuto administrativo que no se puede discriminar por causa de discapacidad, pero mantiene el requisito de salud compatible con el cargo, entonces eso genera confusiones. Y, además, otra debilidad, en la misma línea normativa, es que, en el sector público, hay una exclusión a personas que tengan pensión por invalidez total. Cuando una persona quiere una invalidez, que no es lo mismo que la discapacidad, pero cuando es asignataria de una pensión de invalidez total, ya sea porque tuvo un accidente, o porque su enfermedad se agravó, no pueden trabajar

en el estado. El estatuto también dice que las personas con pensión total, no pueden reincorporarse, tienen que ser pensionadas, y tienen que mantenerse solo con eso, y eso es una exclusión importante, porque también entendemos que eso debería evaluarse caso a caso. No todas las personas con pensión de invalidez total, tendrían que no poder trabajar, de hecho, en el sector público, si hay personas con pensión de invalidez total que trabajan, lo que pasa es que se tienen que ajustar su jornada, pero en el sector público, eso es una inclusión de base. Esos son dos aspectos negativos de la ley en sí, como que dificultan esta implementación, que tiene esa falencia. Y otra falencia que tiene la ley, es como se ha implementado, porque todos hablamos de la ley de inclusión laboral, como si fuera distinta a la ley 20.422 que es la ley que crea el Senadis, que es la ley que establece normas, para la inclusión social de personas con discapacidad, que es como el marco para las personas con discapacidad. En el fondo la ley de inclusión laboral, no es una ley en sí misma, sino que es una modificación de la otra, pero públicamente se ha instalado como si fuera una ley en sí misma, donde están los artículos por separado, porque ustedes cuando leen la ley, de inclusión laboral, son puros marcos sueltos, en este marco incluya esto, en este marco modifique esto, pero en el fondo lo que nosotros deberíamos hacer, no es mirar la ley de inclusión laboral, si no que mirar la ley de inclusión social para personas con discapacidad, donde hay una parte laboral, que dice que las instituciones públicas tienen que tener un 1%. Por Qué menciono esto, porque parece que la ley de inclusión laboral mandata a cumplir el 1%, pero sin embargo la ley mandata a cumplir muchas otras cosas, la accesibilidad, la entrega de ajustes, la formación previa, y todo eso está en el marco grande, en la ley 20.422, pero como públicamente se ha instalado como que fuera una ley nueva, eso ha dificultado también su instalación, porque en el fondo que hacen los organismos públicos, dicen a ver cuál es la obligación, 1% de selección preferente, ya listo, cumple o no cumple, y ahí se quedan, y no van a mirar todas las otras recomendaciones y obligaciones que hay en la ley 20.422, que en el fondo, van a asegurar no solo contratar, si no que una calidad en el puesto de trabajo que las personas desempeñan, porque eso ha sido otra de las cosas que ha ido saliendo, más allá si la inclusión cumple o no cumple, que calidad de trabajo están pudieron acceder las personas con discapacidad, y si es que se contratan, si se pueden mantener, si son discriminadas o no, entonces es algo que también ha dificultado, el hecho de que se vea como una ley aparte.

Melissa Sazo: La pregunta cuatro es, ¿Cómo describiría usted que ha sido el proceso de implementación de esta política pública?

Andrea Rojas Merello: Esta ley entró en vigencia el 1 de abril del 2018, entonces desde fines del 2017, porque en el fondo la ley estuvo lista antes, pero había que publicar los reglamentos. Entonces primero, la implementación que fue una etapa importante, que fue un proceso participativo, para discutir los reglamentos, los reglamentos son una por sector público y una por sector privado, entonces eso fue un proceso que permitió instalar el tema, la gente ya sabía que se venía la ley, empezaron a revisar los reglamentos, pudieron revisar los detalles del reglamento, fue un proceso en línea, tuvo una parte en línea y otra presencial, pero la parte en línea era el reglamento entero para que la gente lo revisara, entonces la gente se empezó a interiorizar de que era lo que se trataba esto, y luego los dos años siguientes, el 2018 en regla desde abril, todo el 2019, todo eso fue un proceso, esos dos primeros años, donde se ha fortalecido mucho la difusión, tanto desde nuestro servicio, como desde otros organismos, como la dirección del trabajo, de poder ir difundiendo fuertemente la política, sin embargo, seguimos teniendo una dificultad, sigue habiendo una baja tasa del recorte del sector público, siguen habiendo instituciones públicas que no se enteran, que no están reportando, no sabemos si están cumpliendo, porque no están reportando, no sabemos a qué nivel están, si están bien o están mal, capaz que estén super bien, no lo sabemos, entonces, nosotros seguimos con el proceso de difusión, pero ha ido disminuyendo, porque lo lógico también, es dejar de difundir, y empezar a reportar, o a indagar más, en ese sentido, ahora, este año ha sido distinto, porque como estamos en pandemia, ha dificultado todo proceso de difusión, de monitoreo, de ir a las instituciones públicas presencialmente a difundir, etc. pero en el fondo a propósito de la evaluación que estamos haciendo la ley, también creemos que tenemos que hacer un paso distinto, ahora, en la implementación, porque la implementación ahora ha sido difundir y que nos reporten, difundir y que nos reporten, y como ya tenemos dos procesos de reportes, que fue, el 2018, que se reportó en enero del 2019, y el 2019, que se reportó en enero, ahí se amplió el plazo, pero como en enero o febrero de 2020, ya tenemos datos de dos años, más la que vamos a tener enero del 2021, creemos que tenemos que dar un paso más profundo en la implementación, y más individualizado, por ejemplo los que no han reportado dos años seguidos, tomar contacto para ver porque no están reportando, los que reportaron un año si y un año no, fortalecer,

que pasó en ese intertanto, entonces el proceso de implementación, se ha mantenido en la difusión, pero ya, a dos años y medio, tenemos que dar un paso al proceso de implementación de monitoreo, ya no tanto de difundir, si no de monitoreo, y además con el proceso de evaluación, es probable que se inicie un proceso de mejora, porque este proceso de evaluación porque nace, para ver si hay mejoras que hacer en la ley, entonces eso también podría ser una nueva etapa en la que entremos, de la implementación de la ley, que si hay que hacer alguna mejora, algún cambio, sobre todo en el sector público, porque como te decía, la implementación en el sector público ha sido lenta, no todos están interesados, y hay varias instituciones públicas que tienen menos de 100 funcionarios, entonces no les aplica la ley, muchas municipalidades por ejemplo, muchas municipalidades de comunas pequeñas, tienen una dotación formal, de 40 personas, son chiquititas, porque además la ley recordemos que no cuenta los honorarios, como en el sector público también, suele haber una alta tasa de personas contratadas a honorarios, esas personas no cuentan dentro de la dotación máxima, entonces son menos las instituciones públicas a las que vamos a llegar, vemos que en el fondo la implementación de la ley en el sector público, ha sido más difícil que en el sector privado, ya sea por las barreras iniciales que te mencionaba, ya sea por la difusión, que en el fondo nos ha costado llegar a las instituciones públicas, y hay otro aspecto importante, que tiene que ver con la fiscalización, porque en el sector privado, porque en el sector privado fiscaliza, y además hay multas, en el sector público se establece que el que tiene que velar por la implementación de la ley es la jefatura de cada servicio, entonces es un evalúense ustedes mismos, en el caso del MOP, claro la máxima autoridad es la que tiene que velar por el cumplimiento de la ley en el MOP, eso también, ha dificultado la implementación en el sector público, porque no hay nadie fiscalizando de afuera, se tiene que hacer una fiscalización interna en el fondo, y tanto SENADI (? 16:16) como servicio civil, que somos los encargados del reporte en el sector público no tenemos facultad fiscalizadora, porque la ley tampoco la entregó, entonces tratamos de hacerlo como podemos, pero claro, no tenemos esas facultades, y además en el sector público no hay multa, entonces tampoco hay un incentivo muy, una presión social, o monetaria, para cumplir, porque no hay multas en el sector público, es parte de las dificultades que hemos tenido al implementar esta ley en el sector público.

Melissa Sazo: La pregunta número 5, es en la implementación de esta política pública, ¿Cuál considera usted, han sido los principales factores que han facilitado su implementación en el MOP Región Metropolitana?

Andrea Rojas Merello: Yo creo que algo que ha facilitado, es que era un trabajo que se había iniciado, tienen experiencia en el trabajo de inclusión, por cualquier variable de inclusión, ya sea por género, migración, pero cuando nosotros empezamos a trabajar en el MOP, en esta temática, ellos ya tenían un trabajo de inclusión. Se puede haber fortalecido, pero yo creo que es algo que facilitó el trabajo en el MOP. Lo otro es que hay una mirada transversal hacia la variable discapacidad, no es un foco de que vamos a hacer con las personas con discapacidad, si no es que vamos a hacer con la diversidad en la institución, considerando distintas variables, género, etc. Entonces es algo que ha facilitado la implementación, porque empieza a hacer algo que es parte de la cultura institucional, ya no como el “cachito” que alguien tiene que responder, sino que es algo que se trabaja de forma transversal. Y otro aspecto que es el más importante, es que, al haber una mesa de trabajo transversal en el MOP, donde hay gente de las distintas direcciones, eso también ha facilitado el trabajo. Nosotros creemos que cuando las instituciones logran avanzar en la implementación de la ley, es cuando se logra armar un equipo de trabajo, y un equipo que no sea gestión de personas solamente, porque eso pasa en otras instituciones y es algo que he visto no pasa en el MOP. Esta temática está instalada en comunicaciones, no solo en gestión de personas, en infraestructura, en programas técnicos, cuando tienen que construir algo, también está la variable accesibilidad, entonces eso yo creo que es el mayor facilitador si tuviera que priorizar, creo que ese es el más grande, porque el hecho de trabajarlo de forma interdisciplinaria, en inter áreas, permite visualizar distintas áreas de trabajo, ya no solo es contratar, en el MOP nunca ha sido solo es contratar. Por eso te decía que aun cuando no se cumple la cuota, si hay muchas otras acciones, porque no es solo contratar, es difundir, es capacitar a la gente, es mantener a los supervisores, fiscalizadores formados, es además que gestión de personas, incluye a personas con discapacidad en sus procesos, pero son muchas más acciones, y eso creo que es el mayor facilitador de implementación en el MOP.

Melissa Sazo: La 6 es en la implementación de la política pública, ¿Cuál considera usted, han sido los principales factores que han obstaculizado su implementación en el MOP Región Metropolitana?

Andrea Rojas Merello: Algo que se ha obstaculizado, no sé si es algo que se puede controlar, pero es el tamaño de la institución, MOP es muy grande, y no solo es grande, sino que tiene direcciones “autónomas” entre ellas, independientes, por decirlo así, yo creo que eso es un obstaculizador sin duda, le genera una barrera más que el MOP tiene a diferencia de otras instituciones públicas que no la tienen. Entonces yo creo que eso es un obstaculizador. Lo otro, creo que puede tener que ver con qué tanta autoridad tiene esta mesa, por decirlo así, o sea el que haya una mesa de inclusión, genial, y nosotros hemos visto que la mesa tiene planes de trabajo propios, entonces esos planes de trabajo se tienen que reportar, se tienen que cumplir, hay que ir dando cuenta, pero, entiendo que no está tan formalizada en la política interna, por decirlo así, puede ser que esta mesa desaparezca, y hasta ahí se trabaja, y ahí encuentro que hay un obstaculizador, con respecto a que tan institucional es este trabajo, que tan institucionalizado está, pero nosotros hemos tenido, este año, no hemos tenido mayores noticias de la mesa. El año pasado, y el anterior, trabajamos con la mesa, con las metas, pero este año no, por pandemia me imagino. Pero a propósito de este año, que no hubo trabajo este año, entiendo chuta, quizás no hay una meta asociada, no hay un PMG, algo transversal en todas las instituciones públicas, pero quizás no es algo de la meta, de la estructura, entonces se generan estas vulnerabilidades, que en un contexto como el actual, de pandemia, donde la preocupación por los trabajadores y trabajadoras con discapacidad debería ser mayor, porque es muy probable que tengan mayores brechas para teletrabajar, o para incorporarse, y no hemos tenido novedades. Entonces creo que puede tener que ver con la instalación más formal del trabajo de inclusión.

Melissa Sazo: La pregunta 7 es ¿Cuál piensa usted es la acogida que ha tenido por parte de los funcionarios en situación de discapacidad la implementación de la política de la inclusión laboral a partir de la ley 21.015 en el MOP Región Metropolitana?

Andrea Rojas Merello: Creo en ese sentido, que se ha hecho super buen trabajo en el MOP. Esto es super mi impresión, a partir de lo que ustedes me han comentado, pero

creo que la campaña de difusión de la temática de inclusión, que tenía que ver con correos electrónicos cada dos semanas, como cualquier cosita sobre temas de discapacidad, como un afiche. Recuerdo que vimos varios de esos materiales, que los mostraron, de partida cumplían bien con el enfoque, eso es super importante para que en el fondo, si vas a hacer una campaña de difusión, con mal enfoque, tratando de forma despectiva a las personas con discapacidad, claramente va a ser mal acogido por ellas. Como el material ha cumplido con el enfoque de derecho, está actualizado al enfoque que tiene hoy, ha favorecido que tenga una buena acogida. También se incorporó el sentido del humor, recuerdo haber visto alguna de las notas, que tenían que ver con series, o películas, aprovechaban de informar, pero a partir de personajes de alguna serie, y yo creo que eso también favorece una buena acogida por parte de una persona con discapacidad, porque no es un trato a los especiales, que es despectivo, que busca notar una diferencia, si no que busca informar y tratarlo como cualquier persona. En ese sentido mi impresión es que ha tenido una buena acogida, y lo otro que me comentaron, es que las mismas personas con discapacidad que trabajan en el MOP, le hicieron sugerencias a ellos, a las personas que hicieron la campaña comunicacional, por ejemplo, cuando salía alguna nota, si es que las personas con discapacidad no estaban de acuerdo, decían ojo ahí, ese no es el término. Las mismas personas con discapacidad habían tomado contacto, para decir el término correcto este, o yo prefiero que esta información no es personal, estoy inventando, es un ejemplo, pero el hecho que las personas, con discapacidad, tengan la libertad de contactarse, para poder hacer sugerencias, es super importante, e indica que ha tenido una buena acogida, porque de partida lo están leyendo y les interesa que se mejore, que haya una buena respuesta. Todo eso me hace ver que ha habido una buena acogida de las personas con discapacidad con respecto a la ley, y a las acciones que se han llevado.

Melissa Sazo: ¿Cuál cree usted que es la acogida que han tenido los funcionarios sin discapacidad, respecto a la implementación de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir de la ley 21.015 en el MOP Región Metropolitana?

Andrea Rojas Merello: Ahí me pierdo un poco más porque no tengo tanta información, porque en el fondo, la información es super sesgada, porque de las personas sin discapacidad del MOP con las que yo me relaciono, son las que trabajo en este tema.

Entonces claro que han tenido una buena acogida, porque son los que la están implementando, pero sí diría que ha habido una buena acogida. Y por qué, porque en el trabajo con el MOP, a partir de la implementación de la ley, se han diversificado mucho las áreas de trabajo, o sea nosotras trabajamos con el MOP antes de la implementación de la ley, en temas de accesibilidad universal, ya con algunas áreas de infraestructura, con algunas direcciones en particulares. Sin embargo, a partir de la ley, nos pusimos a trabajar en esta mesa, también con gestión de personas, pero ahora nos reunimos con comunicaciones. También nos llegó una solicitud de formación sobre otra dirección, no me acuerdo si hidráulica, también del MOP, donde el personal quería informarse sobre el tema, entonces eso me hace ver que ha habido una buena acogida, porque en el fondo, desde distintas áreas del MOP, han llegado nuevas solicitudes de trabajo colaborativo, o asistencia técnica, para poder hacer ajuste de sus procesos. Entonces eso habla de una buena acogida, porque podría haber aumentado en nada la demanda, y eso podría ser que ni siquiera se ha implementado, o que no se han enterado, pero el hecho de que distintas áreas del MOP han generado nuevas solicitudes de información o de asistencia, habla de que lo están recibiendo, se están informando, y que les interesa, porque en el fondo no hay obligaciones legales, no tiene que ver con el 1%, tiene que ver con incorporar la variable de forma transversal, insisto, igual es super sesgado, porque todas las personas que van a solicitar asesoría al SENADIS, son los que están interesados, son los que tienen una buena acogida, si es que hay un grupo de personas que le cargan, y encuentra que nada que ver, y que no deberíamos trabajar por la inclusión, no van a llegar a nosotros, nunca voy a tener acceso a esa información, al menos ha aumentado la demanda, ha aumentado la cantidad de personas interesadas.

Melissa Sazo: La 9, y final, también sobre el proceso, ¿Cómo supo usted que se iba a implementar? ¿Cuáles fueron los pasos que se dieron, qué cambios se dieron, en que está ahora?

Andrea Rojas Merello: ¿La implementación de la ley en general? Bueno, creo que lo cuento, a los pasos de lo que te mencionaba yo, ya se trabajó en el proceso de la elaboración de la ley, una vez que estuvo lista la ley, se publicó, pero todavía no entraba en vigencia. Se trabajó en el tema de los reglamentos, después se empezó a trabajar en la difusión, y además hemos trabajado en el tema del reporte, porque una cosa es

difundir, y decirles a las instituciones “oye repórtenme”, pero otra cosa es preparar ese sistema o plataforma para que reporte, y eso ha generado cambios. En primer año, el servicio civil lo hizo, porque en el fondo, hay una complejidad en el sector público que tiene que ver que somos dos instituciones las mandatadas a hacerlo, entonces el primer año, dice que el SENADIS va a hacer lo que el servicio civil le diga, no dice textualmente eso la ley, pero es más o menos así, el servicio civil va a decidir cómo se va a trabajar, y lo vamos a hacer en conjunto, pero el primer año el reporte lo hizo solamente el servicio civil, y ya para el segundo año empezamos a trabajar de forma conjunta, y eso ha sido un cambio súper importante, porque desde ahí, somos ambas áreas, las que vamos a definiendo qué vamos a reportar, cómo lo vamos a preguntar, nos dividimos la población de instituciones públicas, como para fortalecer, “ya tu encárgate de esto, nosotros de esto otro”, hemos homologado en el fondo como reportan, sobre las mismas preguntas, entonces también eso ha mejorado el proceso de reportabilidad, y ese ha sido un cambio importante en la implementación de la ley, como trabajar de la mano con servicio civil en esto. Y algo que nos falta y que queremos avanzar ahora, es también trabajar de la mano con el sector privado, porque somos totalmente distintos, de hecho, son normativas distintas, nosotros tenemos el estatuto administrativo y el código del trabajo, ellos solo tienen el código del trabajo, las preguntas son distintas también, las obligaciones varían un poco también. Igual deberíamos tener cosas más homologadas para poder comparar información, para enriquecer algunos cruces, que hoy día no podemos hacer porque trabajamos separados. Y en qué estamos ahora, específicamente, lo que te mencionaba el proceso de evaluación, nosotros estamos ahora en el proceso de evaluación, la consulta pública está abierta, el último grupo de difusión lo hicimos ayer, o sea hoy día empezamos este proceso de análisis de datos, entonces estamos en un proceso de evaluación inicial. La ley dice que en tercer año se va a hacer esta evaluación, pero después al cuarto año, se va a empezar una evaluación regular, o sea cada cuatro años hay que evaluar la ley, entonces el próximo año, empezará el siguiente proceso de evaluación altiro, entonces estamos en un proceso de evaluación, a ver si hacemos una mejora altiro, porque tenemos solo dos años de información, y este año, cuando lo tengamos en tercer año, igual va a ser distinto, porque el contexto pandemia, ha cambiado, la implementación de muchos, y puede que haya afectado esto, entonces no tenemos tanta información como para altiro cambiar la ley. Entonces estamos en un proceso de evaluación, y esperamos, si es que tenemos antecedentes para hacer algún

cambio, eventualmente comenzar ese proceso de cambio, pero como es una ley, habría que ver si el cambio tendría que ser en la ley, el reglamento, que eso va a tener nuevas dificultades, del proceso de burocracia, de cómo se pueden llevar estos cambios, pero estamos en eso, estamos en evaluar la ley, y en cuanto a nuestro rol, en profundizar, ya no solamente decirle a las instituciones “oye conozcan la ley” implementarla, si no que profundizar en qué han hecho, porque por ejemplo, el trabajo que tenemos con el MOP, que nos ha permitido profundizar, y conocer distintas aristas, no la tenemos con todas las instituciones públicas. Entonces eso sería algo interesante de hacer, avanzar con todas las instituciones públicas, conocer el trabajo interno, que están haciendo, cuáles han sido las dificultades, etc. Nosotros estamos con esa intención, queremos avanzar hacia una profundización del rol que tenemos en contacto con las instituciones públicas para ver efectivamente cual es la implementación.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS,
SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

Carta de Consentimiento Informado

Santiago a 27 de Noviembre de 2020

Por medio del presente, yo: Andrea Pozo Molina, acepto participar en el estudio titulado: "Factores que intervienen en la implementación de la Política Pública de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sistema público. El Caso del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana años 2018 y 2019.", dirigido por Sandra Cabrera y Melissa Sazo, investigador(a) responsable, y adserito a la Escuela de Ciencia Política y Administración Pública de La Universidad Miguel de Cervantes, cuya información de contacto es: Melissa.sazo@alumni.umc.cl, Sandra.Cabrera@alumni.umc.cl.

El **objetivo de este estudio** es recabarran información para la presente investigación

Dejo constancia de haber sido informado sobre la metodología de este trabajo y aceptar la técnica de investigación cualitativa, que será registrada en el informe escrito correspondiente y utilizada con fines estrictamente académicos en el marco de la investigación señalada.

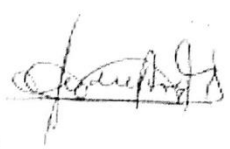

Firma entrevistado firma entrevistador



Escuela de Sociología
Zona Universitaria

Asimismo, autorizo los registros en audio y/o visuales (videograbación o fotografías), que se utilizarán como medio de análisis investigativo, cuyos resultados se plasmarán en la referida investigación a condición del uso de mi nombre.

_____ de pila; _____ pseudónimo _____ código o siglas

 
SABINA CABRERA C.

_____ Firma Nombre y Firma entrevistador

a) Formato: Entrevista de tipo semiestructurada

b) Entrevistado(a): Srta. Andrea Pozo

c) Entrevistador: Sandra Cabrera

d) Fecha de la entrevista: 27/12/2020

Sandra: Nosotros tenemos varias preguntas que hacerte, en este caso, ¿Cómo diagnosticarías, en general, la política de inclusión laboral, de personas con discapacidad, en las instituciones públicas, en caso particular del MOP?

Andrea Pozo: Por un lado la ley 21.015, si entendemos esa ley como una política pública entorno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, me parece de suma relevancia, y muy positivo, era algo que necesitábamos en Chile, y que ha dado un empuje muy relevante para el tema de la discapacidad en general, no solamente abrir las oportunidades laborales, si no que darnos cuenta, el qué tan preparada están las culturas organizacionales, el resto de los trabajadores, y las mismas personas con discapacidad, para ingresar al mundo del trabajo, desde esa perspectiva, la política me parece muy positiva, pero al mismo tiempo, me parece muy desafiante, para todas las empresas públicas y privadas, si creo que el desafío para el sector público es muchísimo mayor, porque la información que nosotros manejamos, es que el cumplimiento es muy bajo, las empresas privadas, tienen una sanción y tienen una fiscalización, frente al incumplimiento de la ley de inclusión, y eso no es muy claro, en el caso de las instituciones públicas, las instituciones públicas no están obligadas a utilizar las medidas alternativas, y si no utilizan las medidas alternativas, no hay ninguna sanción tampoco para el organismo que no lo cumple, a nosotros nos parece, desde la fundación, desde que somos un integrante de la sociedad civil, ahí hay un desafío, una oportunidad de mejora para la política pública, porque no vemos un gran incentivo, para incluir a las personas con discapacidad en el sector público. y además de no existir el incentivo, no hay ninguna sanción ni ninguna fiscalización más permanente para las instituciones que no lo cumplen, lo transforma un poco en letra muerta, además de las barreras propias que tienen el estatuto administrativo también, en el servicio público, por ejemplo, para nosotros que trabajamos mayormente con personas con discapacidad cognitivas, hay un gran porcentaje de nuestros usuarios

que ha estudiado en una escuela especial, por lo tanto no tienen una licencia de octavo básico, o una licencia de cuarto medio, por lo tanto no pueden ingresar a la planta administrativa, bajo el estatuto administrativo en el servicio público, y las posiciones que han habido disponibles en algunos momentos que no están sometidas al estatuto administrativo, que son las posiciones a honorarios profesionales, no sirven para la ley de inclusión, porque el contrato de honorarios no está dentro del código del trabajo, por lo tanto se va transformando en un círculo vicioso, creemos quizás que el MOP sobre todo, que es uno de los ministerios más grandes, que tiene la dotación más importante dentro del servicio público, por supuesto que se hace difícil poder dar cumplimiento a la ley... incluir a personas con discapacidad.

Sandra: En relación a la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad, ¿Cuál estima que ha sido el impacto que ha tenido en la institución MOP en este caso?

Andrea Pozo: Ahí lo desconozco, nosotros como te digo, en el MOP he tenido algunas conversaciones con Muriel, que es lo que nosotros hemos recomendado desde la Fundación Descúbreme, para que realicen no solo las empresas del sector público, si no que todas las organizaciones. Si bien el espíritu de la ley, es promover inclusiones laborales para personas con discapacidad, nosotros creemos que una buena puerta de entrada, es no salir solamente a buscar afuera a nuevas personas con discapacidad, que entren en la organización, sino que, identificar, porque por ejemplo, si en el Mop, para la secretaría de obras públicas, hiciéramos un diagnóstico, y determinamos que dentro de los 8.000 trabajadores que están a contrata o a planta, estadísticamente, es muy probable que el 1% de la cuota esté cubierto internamente, porque hayan personas que tengan una pensión de invalidez, o personas que tengan algún grado de discapacidad, que pueda ser acreditable, cuando tú en una empresa, te das cuenta, que a lo mejor has tenido un colaborador, que lleva 10 años trabajando, y que era sordo completamente de un oído, nunca esa persona barrera para participar en igualdad de condiciones, cambia la percepción, la empresa dice, no es que yo tenga que construir algo totalmente nuevo para incluir a personas con discapacidad, sino que ya tenía personas con discapacidad que estaban trabajando, que estaban acá, que eran iguales, o “normales”, como algunos designan, que estaban trabajando ahí, a nosotros nos parece que ese ejercicio es muy

interesante, porque además de relevar, y de sacar esta mitología, o estos prejuicios que pueden existir, que una persona que tiene discapacidad no levanta la mano para decir hola, yo soy Andrea pozo, y tengo una discapacidad psiquiátrica, porque existe toda una construcción cultural, en la que dice oye la discapacidad es una persona enferma, una persona que toma remedios, una persona que falta más al trabajo, que puede descompensarse, y no vamos a saber cómo actuar, pero si este proceso se vive acompañado de una concientización, nosotros esperamos aportar a que se construya una cultura más inclusiva al interior de las organizaciones, entonces tú ya no tengas miedo de levantar la mano, y decir oye yo tengo una condición de un trastorno del espectro autista, y eso es tan normal, o tan común, como una persona que tiene diabetes, miopía, o acné, porque todas las personas tenemos diferentes condiciones, eso es a lo que nosotros apuntamos, y creemos que en el sector público, si se avanzara, en diagnosticar y determinar si ya tenemos personas al interior, quizás es menos difícil sumar a nuevas personas para que puedan cumplirse las cuotas en los organismos públicos.

Sandra Cabrera: Con respecto de esta política pública, ¿Cuál estima que son las principales fortalezas, en cuanto a lo que se proponen resolver, de acuerdo a las leyes que cumple, en este caso que han visto ustedes con el MOP, como se ha dado, a diferencia de otras instituciones y también con el MOP?

Andrea Pozo: Mira, yo creo que de las principales fortalezas, es la existencia en sí misma, que exista la ley, es un gran paso, el tema nosotros desde Fundación Descúbreme, estamos trabajando en este tema hace 10 años, entonces nosotros empezamos hace 5 años atrás, casi que pidiendo por favor a la empresa que abrieran puestos para darle oportunidad a una persona con discapacidad, y muchas veces esa oportunidad se hace más de la compasión, y eso, aplica también para el MOP, creo que si no hubiese existido esta ley, a lo mejor no existiría el comité de diversidad de inclusión, que entiendo la subsecretaría de obras públicas tiene, entonces por un lado la fortaleza, es poner la discusión sobre la mesa, la relevancia de la inclusión de las personas con discapacidad. En cuanto a la debilidad, está principalmente que no exista incentivo ni sanción, para que los organismos puedan dar un cumplimiento óptimo a la ley de inclusión.

Sandra Cabrera: ¿Cómo describirías como ha sido el proceso de implementación de esta política pública?

Andrea Pozo: Yo creo que ha sido un proceso complejo, y ha sido una oportunidad de trabajar con muchas empresas, que están dan el cumplimiento del 1%, tenemos empresas que incluso han superado su cuota del 1%, por ejemplo trabajamos con SMU, que es el holding que tiene el supermercado Unimarc, Alvi, mayorista 10, ok market, y ellos están cerca del 2% del cumplimiento de su cuota, empresas salcobrand por ejemplo, también está cercano al 2%, y empresas de las más grandes, se subieron rápidamente al carro de la inclusión, y poder trabajar con diferentes capacidades, no solamente física, si no que con personas sordas, personas ciegas... Como les decía...

Sandra Cabrera: ¿Cómo ha sido el proceso de implementación de esta política pública?

Andrea Pozo: Ahí les estaba comentando que ha sido complejo, y ha sido dispar, tenemos empresas, sobre todo en las más grandes, que en sus equipos de recursos humanos, un equipo de terapeutas ocupacionales, que hacen seguimiento de los procesos, que permitan que permanezcan en el tiempo, por un lado es complejo, porque muchas empresas pensaron que era llegar y poner un aviso y oye, el primero que llegará con silla de rueda, contratarlo e ingresarlo sin preparar a la organización para el proceso de inclusión laboral nosotros estamos convencidos y tenemos más de 550 procesos de inclusión laboral que nos avalan, en el que el proceso de inclusión laboral necesita un seguimiento, necesitan acompañamiento, muchas personas con discapacidad han estado excluidas del mundo del trabajo toda su vida, por lo tanto podemos encontrar personas que tienen 30 años y que tienen un cartón, que han podido estudiar, pero no han tenido experiencia laboral previa, han trabajado como administrativo, como conserje, muchos de ellos no han trabajado nunca, entonces para esa persona ingresar a una jornada laboral de 45 horas puede ser muy extenuante, y la empresa no tiene porqué comprender eso si es que no tiene una persona especializada, si no tiene un apoyo de parte de alguien que vaya haciendo ese seguimiento y que vaya haciendo ese acompañamiento, tanto para la empresa, para que sea una inclusión laboral exitosa para la organización, como para la persona con discapacidad y su familia, en el caso del servicio público, dentro principales debilidades, está en la proactividad para realizar estos procesos, las plantas de

trabajadores en los servicios públicos son bastantes limitadas, quizás no se ha dado los incentivos adecuados para que los organismos públicos puedan dar cumplimiento a esa ley, y aunque sea acercarse al cumplimiento del 1%.

Sandra Cabrera: En la implementación de esta política pública, ¿Cuál considera que han sido los factores que han facilitado, en este caso que has visto tu con el MOP?

Andrea Pozo: Como te digo, no conozco la experiencia cercana de implementación como tal de la ley del MOP, hemos tenido algunos trabajos con Muriel, pero no hemos podido realizar incursiones laborales como para darte el detalle de esa oportunidad en el mismo MOP. yo creo que es lo que puede facilitar, claramente es la existencia y la disponibilidad de instituciones como Fundación Descúbreme para prestarles el apoyo, si bien el MOP, es uno de los ministerios que está en un nivel 2.0 de gestión de personas, el hecho de que exista un departamento de gestión de la felicidad, ya habla de que es una visión de cómo se gestionan los recursos humanos, muy diferentes que podemos ver nosotros en el ministerio de hacienda, en el ministerio de interior, o en el de relaciones exteriores, que son ministerios con los que hemos trabajado, yo como consultora de estos temas, veo que existe una visión diferente, desde el abordaje de los recursos humanos en el MOP, y frente a eso, un facilitador, podría ser tener una alianza con nosotros, para poder asesorarlos en todo lo que tiene que ver con diversidad, con gestión de la diversidad, con inclusión, y ojala con la intermediación laboral real, de diferentes candidatos o candidatas con discapacidades cognitivas.

Sandra Cabrera: En relación a la implementación de la política pública, ¿Cuál considera que han sido los principales factores que han obstaculizado su implementación, en este caso con el MOP?

Andrea Pozo: Yo creo que uno de los principales obstaculizadores para el MOP, ha sido la limitación presupuestaria y normativa, que existan pocos cupos disponibles, y ahí influye la cultura organizacional, porque siempre están abriendo nuevos cupos, pero muchas veces sucede que si yo planteo en empleos públicos, que si bien, hay un aviso en el que puedes hacer un click, y decir que eres una persona con discapacidad, cuando se piense quizás en abrir una posición para un ingeniero hidráulico para la DOH, no se

piensa primeramente en recibir a una persona con discapacidad, si no que se establecen muchos requisitos. Por ejemplo, que tenga 5 años de experiencia, que haya hecho tantas cosas, y que como te decía anteriormente, muchos de esos requisitos, las personas con discapacidad no los cumplen, no porque sean peores profesionales, sino porque tienen una brecha de inclusión laboral, en el que no han tenido la oportunidad de hacerlo antes. Frente a eso, nuestra recomendación es, por ejemplo, si yo recibo un candidato para esa posición de ingeniero hidráulico, que no cumple con todo los requisitos, que no tienen los 5 años de experiencia, yo lo entrevisto igual, porque a lo mejor esa persona no ha trabajado 5 años como ingeniero hidráulico pero durante 5 años ha realizado proyectos individuales porque no ha tenido la oportunidad laboral de desempeñarse en otro lugar, entonces nuestra invitación siempre tiene que ver con lo que no inventamos nosotros, sino que está en la convención de derecho de las personas con discapacidad, que son los ajustes razonables. Qué ajustes razonables puedo realizar yo como ministerio de obras públicas para facilitar la inclusión laboral de una persona con discapacidad. Un ajuste razonable, es que si postula una persona con discapacidad, yo a lo mejor puedo pedir la mitad de la experiencia laboral que estoy pidiendo para una persona sin discapacidad, y eso no es discriminación, es un ajuste a las condiciones en las que se desempeña una persona con discapacidad, y eso tiene que ver con ajustes razonables que pueden ser actitudinales, como decir yo no necesito alguien con 5 años de experiencia, con 2 podría ser suficiente, y también ajustes arquitectónicos, o sea si yo voy a contratar a una persona para el área de contabilidad, para la dirección de aeronáutica que está en el séptimo piso, tengo que revisar la accesibilidad que tiene ese séptimo piso, y todo lo que hay que recorrer en el ministerio de obras públicas para llegar a una oficina, a lo mejor voy a tener que cambiar esa oficina al primer piso, para que esa persona no tenga que desplazarse tanto, hay ajustes que se pueden ir realizando para facilitar el cumplimiento de la normativa al interior de los organismos públicos como el MOP.

Sandra Cabrera: ¿Qué piensas tú sobre la acogida que han tenido los funcionarios con discapacidad sobre la implementación de la política de inclusión laboral a partir de la ley 21.015 especial en el MOP?

Andrea Pozo: Ahí como te decía anteriormente no conozco de manera cercana ningún proceso de inclusión laboral del MOP, si, conozco en otras organizaciones y la verdad es que todos los antecedentes, cualitativos como cuantitativos, aplicamos data, encuestas, es que tiene un impacto positivo. En general, hemos hechos encuestas, y sobre el 65% de las empresas, declara que incluir a una persona con discapacidad, aumenta sus indicadores de desarrollo organizacional, genera mayor compromiso en los equipos de trabajo, genera más compromiso, con la visión y la misión de la organización. Nosotros también somos unos convencidos, y hay estudios que lo respaldan, una organización más diversa, es más productiva, una organización que responde de mejor manera a sus clientes, que ofrece mejores productos y servicios. Para nosotros a todas luces, una inclusión laboral, provoca impactos positivos en la organización cuando se realiza de manera adecuada. Si yo fuerzo la inclusión de una persona, o invento un puesto de trabajo para una persona con discapacidad, y eso no responde a la necesidad real de la empresa, lo más probable es que ese proceso fracase, nosotros siempre incentivamos a la empresa a que no tenemos que inventar una posición para la persona con discapacidad, si no que un puesto de trabajo real, que ustedes necesiten, nosotros nos encargamos de buscar a una persona con discapacidad cognitiva que cumpla ese perfil de trabajo, no que sea subvencionado, si no que cumpla ese perfil, con algunos ajustes, con algún desempeño, con alguna jornada progresiva, pero que cumpla con un rol productivo al interior de la organización.

Sandra Cabrera: ¿Cómo consideras la acogida que han tenido los funcionarios sin discapacidad con respecto a la implementación de la política de inclusión laboral, lo que tiene que ver con las personas con discapacidad, de acuerdo de la ley 21.015, en especial lo que es MOP? ¿Cómo lo ven ustedes como fundación?

Andrea Pozo: Yo creo que en general, los funcionarios o los equipos de trabajo, el servicio público tiene ciertas particularidades, hay funcionarios bastantes mayores, personas que realizan las mismas funciones hace mucho tiempo, nos ha pasado cuando trabajamos con municipios, servicios o ministerios, no es tan diferente con lo que pasa con una empresa, que quizás la primera emoción, que tienen las personas, que se enfrentan a una persona con discapacidad, es miedo, generalmente las personas tienen miedo, por ignorancia, no porque sean ignorantes, si no por desinformación, más bien que

ignorancia, entonces muchas personas se enfrentan a la diferencia, y no saben cómo actuar, por ejemplo si digo tengo una discapacidad psiquiátrica, muchas personas sin conocer la condición, sienten miedo, de que en algún momento esta persona tenga algún instinto asesino, o violento, o se pueda descompensar, cualquier tipo de cosa, como te decía al comienzo, para nosotros es importante construir una cultura inclusiva, al interior de las organizaciones, no nos sirve a nosotros, que solamente el jefe de la persona, sepa que esa persona tiene discapacidad, y cómo tiene que tratar a esa persona, porque esa persona interactúa. Nosotros desde Descúbreme, creemos en la inclusión laboral, no solamente para que la persona perciba una remuneración a final de mes, sino porque creemos en el empleo como el principal espacio de inclusión social, es en el trabajo que yo conozco a gente de diferentes nacionalidades, diferentes orientaciones sexuales, de diferentes situaciones socioeconómicas, entonces para nosotros es muy importante trabajar con los funcionarios, trabajadores, y que sepan que todos somos diferentes, todos tenemos diferentes condiciones, y las personas con discapacidad no son más diferentes que el resto de las personas, por ejemplo nosotros no hablamos de capacidades diferentes, hablamos de discapacidad, todos tenemos capacidades diferentes, y una capacidad super diferente sería volar, tirar fuego por los ojos, hacernos invisibles, esas son capacidades diferentes o especiales, el resto todos tenemos capacidades diferentes, nosotros creemos, sobre todo en los servicios públicos, la primera sensación es miedo, desconfianza, me van a traer una persona con discapacidad y voy a tener que hacerle parte de su trabajo, cuando nosotros hacemos procesos de inclusión laboral, los acompañamos de charlas de concientización, hay una terapeuta ocupacional que acompaña el proceso, precisamente, para enseñarle al resto de los compañeros de trabajos, que es un compañero de trabajo más, y que si hay que ayudarlo para realizar todo su trabajo, quiere decir que no es la persona adecuada para realizar ese trabajo, y tendremos que buscar a otra persona con discapacidad que cumpla con ese perfil laboral, para que todos nos demos cuenta del valor que tiene la diversidad, y que no solo tenemos que respetarla, sino que también promoverla al interior de la organización.

Sandra Cabrera: Nos queda la última pregunta, ¿Cómo se implementa la ley en cuanto a los pasos que han dado, si ha habido cambios, en cuanto a la implementación? ¿Qué es lo que hay hoy? ¿Qué es lo que se ha hecho en cuanto a la implementación?

Andrea Pozo: Mira, la ley, va cumpliendo tal cual como está establecido, en su cumplimiento, este año, afortunadamente, la dirección del trabajo, y la subsecretaría de trabajo, mantuvo en todo momento la plena vigencia de la normativa, pese al complejo escenario que se vivió en términos laborales luego del estallido y sobre todo después de la pandemia, la ley se mantuvo intacta. Para nosotros eso es muy positivo, quiere decir que las personas con discapacidad son igual de relevantes que las personas sin discapacidad, es también relevante, la complementariedad que va teniendo con otras normativas, y se va cumpliendo el ciclo que la ley había esperado que se cumpliera, se aprobó hace un mes casi, la ley 21.507, no estoy segura de los números, pero es la que tiene que ver, con que el complementario a que todas las empresas que tienen más de 100 colaboradores, y se ven obligados a cumplir la ley de inclusión. Estas empresas además, tienen que tener a partir de noviembre del 2021, en dos años más, tienen que tener ciertas condiciones al interior de sus equipos de recursos humanos, esto va a suceder para el MOP, el MOP va a estar en la obligación, de contar en su área de gestión de personas, al menos con una persona, que esté certificada, en temas de inclusión laboral, y certificada por Chile Valora, que es una entidad independiente, que va a certificar las competencias de todos estos profesionales, que van a estar a cargo de temáticas de diversidad y de inclusión. Entonces el camino de la ley se ha cumplido, ha sido bastante fructífero, y bastantes empresas se han ido sumando, no solo las empresas, las asociaciones gremiales también, hemos trabajado con la Sofofa, con Asexma, la Cámara de Comercio, que en el fondo son plataformas intermedias que permiten llegar de mejor manera a las empresas par entregar esta información, el desafío siempre está en que las empresas no son expertas en estos temas, la invitación es que se asesoren, las empresas no tienen por qué ser expertos en inclusión laboral, el MOP tiene que ser experto en obras públicas, para eso tiene que ser experto, para los procesos de inclusión ahora la ley va a exigir que haya una persona capacitada, pero siempre va a estar disponible el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, como nosotros en la sociedad Descúbreme, para poder asesorarlos en este cumplimiento.

Sandra Cabrera: ¿Tú llevas este tema desde los comienzos cuando aparece esta ley?

Andrea Pozo: Yo trabajo en fundación Descúbreme, hace casi 5 años, entonces me tocó sin ley, me tocó salir cuando se promulgó la ley, recorrer Chile, para promover el cumplimiento de la ley. Yo vi lo que me compartiste, de la propuesta, que es un análisis de la inclusión. Para nosotros desde la fundación Descúbreme, nuestra misión, es promover la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano, así que, si podemos ayudar en torno al conocimiento que se genera, nosotros felices, para eso estamos.



Carta de Consentimiento Informado

Santiago, a 27 de noviembre (mes)de 2020

Por medio del presente, yo: KRISTINE FRANCE ZÚÑIGA acepto participar en el estudio titulado: "FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA IMPLEMENTACIÓN EN LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA PÚBLICO. EL CASO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICO, REGIÓN METROPOLITANA AÑO 2018 Y 2019", dirigido por SANDRA CABRERA CONCHA, investigador(a) responsable, y adscrito a la Escuela de Ciencia Política y Administración Pública de la Universidad Miguel de Cervantes, cuya **información de contacto** es: SANDRA.CABRERA@ALUMNI.UMC.CL

El objetivo de este estudio es: RECABAR INFORMACIÓN PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Dejo constancia de haber sido informado sobre la metodología de este trabajo y aceptar la DESCRIPTIVA (técnica de investigación cualitativa); que será registrada en el informe escrito correspondiente y utilizada con fines estrictamente académicos en el marco de la investigación señalada.

Firma entrevistado

firma entrevistador

Asimismo, autorizo los registros en audio y/o visuales (videograbación o fotografías), que se utilizarán como medio de análisis investigativo, cuyos resultados se plasmarán en la referida investigación a condición del uso de mi nombre:

KRISTINE FRANCE Z.

___ de pila;

___ pseudónimo

___ código o siglas

Firma

SANDRA CABRERA C.

Nombre y Firma entrevistador

- a) **Formato: Entrevista de tipo semiestructurada**
- b) **Entrevistado(a): Srta. Kristine France Zúñiga**
- c) **Entrevistador: Sandra Cabrera**
- d) **Fecha de la entrevista: 27/11/2020**

Sandra Cabrera: La pregunta tiene que ver con el diagnóstico en general, de la política de inclusión laboral, de personas con discapacidad en las instituciones públicas, y en particular con el MOP, porque ustedes han estado trabajando en conjunto con el MOP.

Kristine France Zúñiga: Repítame en específico para entender el punto.

Sandra Cabrera: ¿Cuál es el diagnóstico en general de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución pública y en particular en el caso MOP?

Kristine France Zúñiga: Voy a hacer bien franca en esto, a mi lo que me ha tocado ver, te voy a hablar de lo macro, porque yo he estado trabajando con varias instituciones públicas digamos, con el MIP, con el MOP, el INE, el INN, SECTRA y todo eso, y lo que te puedo decir es que no veo mucha inclusión laboral, no veo a funcionarios con discapacidad. Tampoco se trata de ver la discapacidad, sino que también percibo que otro tipo de discapacidades que no son visuales, no están. No son en el fondo discapacidades cognitivas, personas sordas, me doy cuenta que no existe. Tampoco hay conocimiento del trato inclusivo hacia las personas con discapacidad. En qué sentido, en otros países, todos los funcionarios públicos, por lo menos que son cara a público, en distintas áreas, o los jefes de área, saben por lo menos saludar en lengua de seña, y hay distintas formas, digamos en temas de orientación, y ahí me voy al MOP, por lo menos cuando uno entra al edificio central del MOP, hay muy poca orientación, por lo tanto, si un trabajador, tiene discapacidad cognitiva, por ejemplo, no llega nunca. No sé si te refieres a ese MOP en especial, porque podemos hablar de los Seremis. ¿Te refieres a ese edificio también?

Sandra Cabrera: Es el MOP Región Metropolitana, se supone que está la Seremi de la Región Metropolitana, y es el MOP dentro de acá de Santiago, y como incluye la Región Metropolitana, porque también hay personas con discapacidad ahí.

Kristine France Zúñiga: Me pasa que no veo la concientización, todavía, de parte de los funcionarios, no veo la inclusión, ni la percibo. Igual hay, poco, pero hay, no 0. Lo que a mí me preocupa en términos del MOP, es que no existen lugares realmente accesibles para incluir a una persona con discapacidad. De partida los ascensores son muy angostos, uno sobre silla de ruedas hoy en día no puede trabajar, hay una persona que yo sé que trabaja en el edificio central, que no sé cómo se las arregla, tiene que salir por el estacionamiento a la calle, en unas condiciones de poca inclusión, de bastante segregación. Hay otra persona con discapacidad visual, la conozco también, trabajando, mencionaba algunos problemas, en general está lleno de obstáculos en el camino, se puede pegar, se puede pegar en los pies. Eso en cuanto a infraestructura y comunicación. En cuanto a los servicios, por ejemplo si yo hago el ejercicio y me meto al MOP, Santiago, Región Metropolitana, debiera haber, por ejemplo en INN, se está trabajando sobre una norma de gestión inclusiva dentro de las instituciones públicas y privadas, sobre el tema de la inclusión, y por ejemplo si yo me meto a la página web MOP, de partida, si tú quieres hacer cualquier tema siendo funcionario, no hay accesibilidad en la página, no sé con qué sistemas ustedes trabajan internamente, pero habría que ver si es accesible, plataformas y que se yo, eso puedo decir.

Sandra Cabrera: En la segunda pregunta, en relación a la política de inclusión laboral de personas con discapacidad ¿Cuál estima usted, que ha sido el impacto, que ha tenido esta institución, ya sea en el MOP, o ustedes como institución?

Kristine France Zúñiga: En el MOP ha tenido impacto, porque están tratando de incluir a personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo están intentando, veo la intención, ahora no se ha concretado mucho. ¿Tú te refieres con respecto a la corporación?

Sandra Cabrera: Claro, que han hecho ustedes, si ha habido algo con referente hacia el MOP, como un apoyo, en qué se ha apoyado el MOP en ustedes.

Kristine France Zúñiga: Por un lado, la corporación ciudad accesible siempre ha estado apoyando al MOP en cuanto a consulta, se va a lanzar este nuevo plan estratégico del MOP, donde está la variable accesibilidad e inclusión. La corporación hizo comentarios a ese plan que nos compartieron antes de discutirlo, se vió, no me acuerdo exactamente qué, porque lo vió Pamela Prett que es la directora de corporación Ciudad Accesible. Ahora yo como persona natural, digamos, Kristine France, hice el plan de accesibilidad de gran parte del MOP, en cuanto a infraestructura y comunicación interna, o sea accesibilidad cognitiva que nosotros le llamamos, que es esta inclusión de personas con discapacidad cognitiva, y bueno detectamos la falencia, yo con mi equipo, elaboramos un plan, a corto, mediano y largo plazo, dándole importancia sobre todo a los espacios públicos, de atención a público, eso hemos hecho, más que temas de inclusión, que sabemos que repercutirá, de buena forma, todo lo que se haga para el público, para la inclusión laboral.

Sandra Cabrera: Respecto a esta política pública, ¿Cuál estima que son las principales fortalezas y debilidades en cuanto a lo que se proponen resolver, de acuerdo a la ley 21.015 con el MOP?

Kristine France Zúñiga: Como oportunidades, a ver, fortalezas, ustedes tienen un departamento que se llama el Departamento de la Felicidad si no mal recuerdo, que el nombre al principio me pareció bastante curioso, pero creo que esta super bien. Creo que eso coincide muy bien con lo que tiene que ver con la inclusión, que finalmente es crear un ambiente agradable, cómodo para trabajar, para asistir como público. Tienen ese departamento armado, hay que reforzarlo, con capacitación, y también yo creo, la bajada de conocimientos técnicos, a personas que existen en el MOP, arquitectos, ingenieros, constructores, que yo sé que están trabajando con los términos de inclusión, creo que falta capacitación, que sería la debilidad, pero no conozco ningún organismo público, que tenga este departamento, muchos tienen inclusión, pero el MIM, por ejemplo no. Visto claramente en otra institución, eso es una gran fortaleza.

Sandra Cabrera: Ah ya que bueno, por lo menos nos estamos salvando ahí.

Kristine France Zúñiga: Si, pero creo que es chiquitito, es una persona, dos personas.

Sandra Cabrera: ¿Cómo describiría que ha sido el proceso de implementación de esta política pública?

Kristine France Zúñiga: Yo creo que pusieron la carreta frente al buey. La ley es muy buena, en el sentido de que incluye, obliga a incluir, o a donar en caso de, pero, no es clara, en otros países, esta misma ley obliga a las instituciones públicas a contratar a personas con discapacidad en un porcentaje, no es si quieren o no quieren. Acá no hay explícitamente una obligación, eso es lo primero, hay condiciones que se deben cumplir, pero no es obligación. Luego, también hay porcentaje en otros países de en cada área debe haber uno, realmente es mucho. En el caso de Chile, es un primer paso fantástico, pero esta ley no está vinculada a otros temas, como el decreto 50, que son normas de accesibilidad básica, para entornos públicos, y se incluyen en temas laborales, se debieran tomar las mismas condiciones para entorno laboral y no son vinculantes. Ahora último, hace una semana, salió una nueva modificación a la ley, sobre que, en cada institución, debe existir, un encargado de inclusión, ustedes ya lo tienen, que debe estar capacitado, que debe tener su certificado, y dice, en un párrafo chiquitito, que dice que el ambiente, el entorno laboral, y todo el trayecto de su casa al trayecto laboral, debiese cumplir con todas las normas vigentes, para facilitar el entorno. Yo entiendo que debiera vincularse el decreto 50 pero no es explícito tampoco. Así que queda el vacío de nuevo. Qué es lo que pasa, que cuando incluyes a alguien, que en muchos casos ha pasado, no se si a ustedes ha pasado, ok cumplimos, nadie se dio cuenta que no había ascensor, si no que eran escaleras, finalmente esa persona termina trabajando de recepcionista siendo que tiene título y preparación para trabajar en otras áreas, y en el fondo no dura mucho, al mes se va, porque no fue el trabajo para el cual fue contratado o contratada. Esas dificultades en infraestructura, impactan en la inclusión laboral, entonces las leyes no están vinculadas, lo cual, debiese haber sido al revés, preparemos el ambiente para recibir a las personas. Entonces, de hecho, se ha creado un pequeño mercado, en la inclusión laboral, que no es muy bueno, otros dicen que si, les da imagen a las empresas, le hacen muchas ilusiones a las personas con discapacidad, en estas head hunters, buscan vender su producto, que es facilitar y buscar nichos, donde busquen y acepten personas con discapacidad, pero no le hacen un seguimiento, entonces esas personas duran muy poco. Hay que preparar el ambiente, hay que capacitar a los compañeros de

trabajos, explicarles, acompañar a esta persona con discapacidad, sobre todo con problemas cognitivos y visuales, un primer periodo, pueden ser estos jefes de unidad de inclusión, y no se hace, hay mucho head hunters de discapacidad, que son bastante poco responsables al incluir una persona, creen que están haciendo algo bien, pero hay que hacerlo bien, o es una frustración tremenda para esa persona, y no vuelve a intentarlo. Lo otro, el tema de la ley, no contempla el tema de evacuación de los trabajadores de forma accesible, eso lo encuentro super grave, más que lo otro, porque al no haber protocolos de evacuación accesible, es muy grave incluir a una persona a trabajar, y en caso de sismo o incendio, lo que sea, no saber cómo bajar a esa persona, como salvarla, entonces es una debilidad. Y no es el MOP, es transversal, la poca vinculación, con otras leyes que ya existen, y el poco seguimiento que hay de una ley laboral, una vez incluida la persona.

Sandra Cabrera: En la implementación de esta política pública, ¿Cuáles considera usted que han sido los principales factores que han facilitado su implementación, en este caso, en el MOP?

Kristine France Zúñiga: Quizás es muy básica mi respuesta, pero hay personas dentro del MOP, que se han concientizado, y sensibilizado en el tema, por tener parientes, por tener hijos, con algún tipo de dificultad o discapacidad. Yo creo que de verdad, está la política interna, pero lo pasado, para los facilitadores, fueron personas específicas.

Sandra Cabrera: En la implementación de esta política pública ¿Cuáles considera usted que han sido los principales factores que han obstaculizado su implementación, en este caso, en el MOP?

Kristine France Zúñiga: La infraestructura, eso es lo primero. También, toda la información digital que se ve hacia el público, también impide el lenguaje. Yo he visto muchas licitaciones del MOP, incluso oficios, que van, que vuelven, y sobre todo, ocupan un lenguaje críptico, no es técnico, por querer hacerlo bien. El lenguaje no es fácil, incluso muchos que somos técnicos, metidos en el tema hace mucho tiempo, es muy difícil comprender la forma y lenguaje que se habla internamente hacia otros estamentos

públicos. Serían obstaculizadores, barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, tres pilares de las barreras.

Sandra Cabrera: ¿Qué piensa usted sobre la acogida que han tenido los funcionarios con discapacidad, sobre la implementación de la política pública de inclusión laboral, a partir de la ley 21.015, en especial en el MOP?

Kristine France Zúñiga: Yo creo que en el MOP ha sido muy buena, y muy buena en el sentido de que no han sido paternalistas, han sido mucho menos que en otras instituciones, que los cuidan como hueso santo, y en realidad es uno más, igual que tu y yo.

Sandra Cabrera: En el fondo han tenido buena acogida.

Kristine France Zúñiga: Si, las dos personas que conozco, que tienen discapacidad, y que están contratadas por el MOP Región Metropolitana, no han tenido, salvo estas cosas en particular, como que salen por los estacionamientos, cosas así, que a veces se pegan con los maceteros, no.

Sandra Cabrera: Pero son cosas pequeñas.

Kristine France Zúñiga: Si, actitudinalmente, han tenido buena acogida.

Sandra Cabrera: ¿Cómo considera usted la acogida que han tenido los funcionarios sin discapacidad, con respecto a la política de inclusión laboral, hacia las personas con discapacidad, de acuerdo a la ley 21.015, en especial en el caso MOP?

Kristine France Zúñiga: Yo creo que bien, no sé cuándo se creó este Departamento de la Felicidad, pero eso demuestra que hay interés, que hay voluntad. Ahora yo no sé, sé que hay unos gremios, sindicatos, no sé si han tomado la temática a ese nivel, como sindicato y gremio, eso lo desconozco. Sería super bueno que lo consideran, porque una cosa es crear un departamento, una unidad dentro del MOP, que eso viene de arriba para abajo, pero de abajo para arriba, debería haber inclusión de los gremios.

Sandra Cabrera: ¿Pero los funcionarios han tomado bien el tema de la implementación de las personas que entran con discapacidad?

Kristine France Zúñiga: Si, pero mi duda, es sindicato y gremio, porque eso alude a la pregunta que me estás haciendo. Eso no lo sé, no sé si ahí, los funcionarios incluyen a las personas con discapacidad o no, y eso demuestra una actitud.

Sandra Cabrera: ¿Cómo se implementa la ley, pasos que ustedes han seguido, cambios que se han realizado, si ha estado presente la implementación? ¿Cuáles son los pasos que se han dado en el fondo de la implementación, en las instituciones públicas, en el MOP? ¿Qué cambios se han realizado?

Kristine France Zúñiga: Si, a ver, lo que ha hecho la corporación, es hacer talleres de sensibilización, donde nos hemos puesto en silla de ruedas, con los ojos tapados, taller evidenciar se llama, porque desde que no hacen eso, no se dan cuenta lo importante que es vivir la discapacidad. También, lo que hace mucho la corporación, es mandar ideas de cómo mejorar ciertos aspectos, en temas de ilusión, infraestructura, comunicación, directamente al subsecretario, o a los distintos departamentos, hemos apoyado mucho a la institución de obras portuarias. Y eso, sugiriendo, dando ideas, en especial eso, y esta consultoría que hice hacia el MOP, el edificio central, fue crearles un plan, para preparar para incluir.

Sandra Cabrera: ¿Y eso está en marcha?

Kristine France Zúñiga: Lo último que supe, es que ese plan, que se estipulo a corto, mediano y largo plazo, incluye todos los tipos de discapacidad, no solo la física, es también, para llegar no solo al ámbito público de atención, si no que a funcionarios y ya se pidió un monto para ejecutar el plan el próximo año, no sé en qué quedó, pasó hace dos meses atrás.

Sandra Cabrera: ¿Y esos montos de qué dependen, de cada servicio?

Kristine France Zúñiga: Del Departamento de la Felicidad.

Sandra Cabrera: Ya, y de acuerdo a todo lo que es implementación ¿Desde cuándo lleva este tema?

Kristine France Zúñiga: La implementación de la ley 21.015. Yo me acuerdo de haber estado en el lanzamiento de la ley, hace como 3 años, estuve en el lanzamiento, hicimos un diagnóstico de inclusión laboral en cuanto al entorno, y bueno desde ahí, pero siempre, por lo menos la corporación, ha estado siempre empujando desde distintos ámbitos, de las personas que van a atenderse, en todos los estamentos públicos, en todas las empresas, y también en temas de inclusión laboral.

Sandra Cabrera: Lo otro Kristine, tú me mencionas que habían varios servicios públicos que estaban llevando la implementación, porque en algunos servicios públicos, como son más pequeños, no se puede incorporar la ley 21.015.

Y en este caso, ¿Con cuales están trabajando, aparte del Mop?

Kristine France Zúñiga: Se me acaba de venir a la mente algo que me preguntaste anteriormente, que tiene que ver con las barreras, que muchas instituciones públicas, como también el MOP, están en edificios patrimoniales, lo cual es una barrera, porque es muy difícil algo en favor a la inclusión, y en cuanto a acomodarles, el lugar, tanto porque hay que pedir muchos permisos y es un monumento nacional, o porque es factible y son muros de antaños. Me acordé de esa barrera, y lo que tú me dices qué otro, con el MINVU intentó hacerse un encargado del área, no sé si existe, resulta que pasó, o habían nombrado, pero nada más, en la SECTRA hay un funcionario que sabe de accesibilidad, en cuanto a la inclusión laboral no he visto nada, con INE, todo lo que yo he visto, no ha sido entorno a la ley de inclusión, ha sido entorno a la inclusión en general y accesibilidad.

Sandra Cabrera: A lo mejor es el que tiene más definido.

Kristine France Zúñiga: Hay uno que le gana a usted, que es el ISP, lo ha hecho regio, super bien, tanto adentro como afuera, como público, atención de público, como internamente.

Sandra Cabrera: Lo ha hecho bien lo que era INP, porque antes era INP.

Kristine France Zúñiga: Si, encuentro que, el año pasado me recorrí Chile completo, nos tocaron muchos ISP, y no teníamos nada que decir.

Sandra Cabrera: En todo caso es el ISP y el MOP.

Kristine France Zúñiga: Y el MOP, pero siento que el MOP ha sido más el avance en la Región Metropolitana, porque en otras Seremi no he visto tanto avance.

Sandra Cabrera: ¿Pero en el MOP nivel central?

Kristine France Zúñiga: Si, ahí sí, han sido concientizados, tienen la intención, ya van avanzando, pero a comparación a los otros están mucho más adelante. Pero el ISP ya implementó hace como dos años atrás.

Sandra Cabrera: Me queda bastante claro que falta mucho por hacer.

Kristine France Zúñiga: Capacitación, con la capacitación se produce la sensibilización y la concientización. Yo hago clases en la Universidad Católica, de accesibilidad y arquitectura, les digo, decreto 50, a mí no me importa que se sepan las medidas de memoria, no me importa si después tienen que volver a buscar cuanto tiene que medir la rampla o no, lo que me importa es que tomen los criterios, es que sensibilicen y aprendan a mirar de otra forma porque por años en Chile, hemos mirado la discapacidad, desde el asistencialismo, desde solo la persona que anda en silla de ruedas, desde la discapacidad que se ve, no la que no se ve. Por lo tanto, esa sensibilización les queda marcada, porque se dan cuenta que ellos también tienen dificultades, todos tenemos dificultades, porque en la noche si estamos cansados no vemos bien, como una persona de baja visión, y millones de condiciones. Con el coche de una guagua, tengo una alumna que trabaja en

el norte, y desde que tuvo guagua, está entorno a la accesibilidad e inclusión, está super empoderada, porque se dió cuenta que no está preparada la ciudad ni los organismos para todos. No debiera ser un tema, incluir a personas, si pensamos en el mundo ideal, no debería ser una norma ni obligación tener que incluirlos, porque no debiese estar el 1%, debieses estar obligado a contratar a las personas con las condiciones para el puesto sin importar si tienen discapacidad o no. Entonces aquí lo hacen por cumplir, es un cambio de mentalidad.

Sandra Cabrera: Hay que empezar las capacitaciones entonces.

Kristine France Zúñiga: En esta ley como que te digo, que salió hace dos semanas, va a ser una obligación, creo que tienen 15 meses de implementarlos, y tener cabezas que estén capacitados y certificados que aprendieron, personas de la misma institución, no es un cargo adicional, alguien de recursos humanos que se capacite y tenga ese rol. ¿Los podrías buscar, tú lo tienes?

Sandra Cabrera: No, ¿Cuáles?

Kristine France Zúñiga: Cómo te lo mando, por correo.

Sandra Cabrera: Sí, por correo.

Kristine France Zúñiga: En octubre, 21 de octubre. Exigir a empresas que faciliten la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Sandra Cabrera: Está buena la ley.

Kristine France Zúñiga: Calentita, recién salida del horno.

Sandra Cabrera: ¿Cuándo salió?

Kristine France Zúñiga: Salió el 21 de octubre. Te digo, por fin, mandatan una retroalimentación de lo que ha estado pasando, porque justamente, incluyen, pero

desertan la mayoría. Deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, anualmente con el objeto de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Sandra Cabrera: Está bien buena.

Kristine France Zúñiga: Está buena, vinculación con el decreto 50 del 2015 del mismo, sobre tema de accesibilidad en el entorno, que no lo dice explícitamente, pero está. He discutido mucho últimamente por eso, porque dice la actividad realizada durante la jornada de trabajo, o fuera de ella, deberá considerar las normas sobre igualdad de oportunidades de inclusión social de personas con discapacidad, que se refiere a la ley 20.422, como también, los principios generales, contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia, el decreto 50, es un arma vigente sobre la materia.

Sandra Cabrera: Eso sería, terminamos las preguntas.



Carta de Consentimiento Informado

Santiago a 27 de 11 (mes) de 2020

Por medio del presente, yo: MARIEL LANUZA DI GIOVANNI
acepto participar en el estudio titulado: "FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA IMPLEMENTACIÓN", dirigido por SAURA CABRERA CAUCHA, investigador(a) responsable, y adscrito a la Escuela de Ciencia Política y Administración Pública de la Universidad Miguel de Cervantes, cuya información de contacto es: SAURA.CABRERA@umcervantes.cl

El objetivo de este estudio es RECABAR INFORMACIÓN PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de haber sido informado sobre la metodología de este trabajo y aceptar la ENTREVISTA (técnica de investigación cualitativa), que será registrada en el informe escrito correspondiente y utilizada con fines estrictamente académicos en el marco de la investigación señalada.

Firma entrevistado

firma entrevistador

Asimismo, autorizo los registros en audio y/o visuales (videgrabación o fotografías), que se utilizarán como medio de análisis investigativo, cuyos resultados se plasmarán en la referida investigación a condición del uso de mi nombre

de pila;

pseudónimo

código o siglas

Firma

Nombre y Firma entrevistador

- a) **Formato: Entrevista de tipo semiestructurada**
- b) **Entrevistado(a): Srta. Muriel Lamilla**
- c) **Entrevistador: Sandra Cabrera**
- d) **Fecha de la entrevista: 27/11/2020**

Sandra Cabrera: Son 9 preguntas, el cuestionario que tenemos que realizar, una de ellas, dice ¿Cuál es su diagnóstico en general de la política pública, en particular, para el caso del MOP?

Muriel Lamilla: ¿Cuál es mi diagnóstico personal de la política pública laboral?

Sandra Cabrera: En realidad como encargada del MOP, ¿Cómo lo ves, tú, las dos cosas?

Muriel Lamilla: En general ha habido varios problemas con la implementación de la ley 21.015, principalmente porque las instituciones que la tienen que implementar, en el caso de las instituciones públicas en específico, no estaban las condiciones básicas para recibir a las personas con discapacidad. También esas condiciones no se han generado, no existe una fiscalización de parte del SENADIS que permita verificar que las instituciones efectivamente incluyen a personas con todo tipo de discapacidades, quienes realizan los ajustes técnicos en sus puestos de trabajos, tampoco hay una exigencia que pida a las instituciones que tengan instrumentos para que puedan desempeñarse en igualdad de condiciones con el resto, como lectores web, adecuaciones en el material de trabajo, eso no existe, eso es bien complejo para la implementación de la ley, en particular en el caso de los servicios públicos. que finalmente no tienen la utilidad. Es bien difícil el tema de la sensibilidad en los puestos de trabajos, porque como además son edificios patrimoniales, que están ubicados en la zona del centro, que es difícil de acceder, ¿Ubicas el casco histórico de la ciudad? Son difíciles de movilizar, hay mucha resistencia de las mismas instituciones, que consideran que estéticamente no se deberían modificar estos edificios patrimoniales, pead para el ingreso de todas las personas, entonces esa es la parte más

difícil de la implementación de la ley, generar las condiciones previas para recibir a las personas con discapacidad. Ahora también el porcentaje de inclusión a mi parecer es bastante bajo, el 1%, no es tanto, y en el caso de nuestro ministerio, estamos bien cercano al mínimo, pero no se cumple, porque también las personas con discapacidad no están certificadas. También hay resistencia de las personas con discapacidad a identificarse como tal, por la discriminación propia de la sociedad, entonces también es otra dificultad, que en el fondo tenemos muchas personas con discapacidad que trabajan en el ministerio, pero es la minoría las que están certificadas que se reconocen a sí mismo como personas con discapacidad, entonces también hay que hacer un trabajo a nivel de sociedad, de cambiar esa visión de la discapacidad como algo negativo, y eso también es un trabajo de largo... También el tema de que se exija que uno incluya el 1%, que justifique, de las razones fundadas, de porque no tiene el 1%, esas razones fundadas son como bien básicas, entonces tampoco no pasa nada si un servicio o una institución no cumple con ese 1%, uno justifica y listo, no hay ninguna transacción por el no cumplimiento, tampoco hay una ningún sanción por el no cumplimiento de los otros requisitos que da la ley 21.015, con respecto a la selección de personal, que sea inclusiva. La misma página web, servicio civil, recomienda que las contrataciones, o las jubilaciones de los puestos de trabajos disponibles, se hagan en la página web de empleos públicos, la página web de empleos públicos tampoco cumple con los requisitos de accesibilidad universal. Entonces yo creo que incluir a las personas con discapacidad es un trabajo previo, y lo que hemos enfocado el trabajo en el MOP en particular, ha sido en generar esas condiciones previas, no en estar incorporando personas nuevas que tengan algún tipo de discapacidad, ni trabajar con instituciones que hagan intermediación laboral, si no que en enfocarnos en mejorar las condiciones para las personas que ya trabajan en la institución, que tengan un tipo de discapacidad, y para que ellos que eventualmente puedan integrarse en algún momento. Ese ha sido el trabajo de nosotros en el ministerio. No sé si tienes alguna otra duda.

Sandra Cabrera: La pregunta número dos dice, en relación a la política pública de inclusión laboral, de personas con discapacidad, ¿Cuál cree que ha sido el impacto que ha tenido en esta institución?

Muriel Lamilla: El impacto que ha tenido en el MOP. Yo creo que ha logrado de a poco, ir cambiando la forma que los trabajadores y trabajadoras del MOP, visualizan la discapacidad, ha generado algunos cambios leves, en el lenguaje, las personas están empezando a reconocer que palabras como personas con capacidades diferentes, son palabras que están pasadas de moda, que ya no se utilizan, que están dentro de un enfoque de derecho, que también ha servido mucho. Para esto, el correo institucional, de la institución, que también ahí la gente hace varias preguntas, y yo creo que eso ha cambiado un poco la forma en que la gente ve la discapacidad. Hemos intentado sensibilizar a las autoridades, hemos intentado que se hagan modificaciones del edificio, que lamentablemente ahora no se han podido hacer, por el tema de la pandemia. Pero el año pasado, ya hicimos un diagnóstico, un diagnóstico de accesibilidad universal, entonces está cambiando la disposición para trabajar en la inclusión de las personas con discapacidad, el ministerio ya lo trabajaba anteriormente, pero hacia la ciudadanía, y nos faltaba esa parte de la gestión interna, eso estaba pendiente, y yo creo que ahora hay un poco más de sensibilización. Igual es un trabajo que tiene super poquito tiempo, del año 2018, como de mediados del 2018 en adelante, yo creo que ha habido un pequeño impacto que tiene que ver principalmente con esta mentalidad antigua que tenemos de la discapacidad, como en un modelo más enfocado en lo rehabilitador, también es como el modelo que prima en la sociedad chilena, queda mucho camino por recorrer.

Sandra Cabrera: Ha sido un cambio de paradigma para la gente, porque antes los niños con discapacidad, muchos los dejaban muy de lado, o pasaba que los escondían también, escondían a las personas cuando tenían problemas mentales,

Muriel Lamilla: Eso pasa mucho yo creo, eso pasa mucho todavía, todavía hay familias que discriminan a personas que tienen discapacidad que viven con ellos, no les permiten trabajar muchas veces. En los diagnósticos que se han hecho en la implementación de la ley, ese es mucho de los problemas que se han identificado, que muchas veces las personas con discapacidad logran acceder al trabajo, pero lo dejan súper rápido, y lo dejan por esto, porque las familias, un día por ejemplo, tienen algún problema, y la familia le dice para qué trabajas, no es necesario, y finalmente se quedan en sus casas.

Sandra Cabrera: Concuero en que todavía falta una interacción a comunidad, y cambio de mentalidad, necesitamos cultura social en este tema, de hecho, la educación de una persona con discapacidad, no es siempre la que recibimos nosotros, falta preparación.

Muriel Lamilla: Yo he conocido casos de personas que tienen, una compañera de un curso que hice, me contaba que ella tenía un hijo, con trastorno del espectro autista, y al hijo no lo aceptaban en ningún colegio. Entonces finalmente, ella lo tuvo que incorporar en un colegio especial, siendo que sus dificultades eran para relacionarse, no tenía dificultades de aprendizaje, entonces esa postura limita las oportunidades de desarrollo de los niños. Pasa mucho que en estas escuelas especiales, tienen niños, particularmente en las regiones quizás se da más, tienen en un mismo curso, a un niño de 17 años, y a una guagua de 3, entonces las personas que se educan ahí, no van a salir con competencias para el mundo laboral, no hay una formación real, que ese también es uno de los problemas que tienen la inclusión laboral, que muchas veces las personas con discapacidad, las personas tienen poca formación, entonces muchas veces no pueden incorporarse. Se incorporan en tareas que no requieren tanta formación, por lo tanto son mal pagadas, y ahí empiezan a mezclarse con otros temas de vulnerabilidad, tienen vulnerabilidad social, porque además ellos necesitan recursos para poder tratar sus discapacidades.

Sandra Cabrera: La otra pregunta, es respecto de esta política pública, cual estima que son las principales fortalezas y debilidades, si hay algo por resolver, aplicada hacia el MOP, aplicada a la ley.

Muriel Lamilla: No entendí bien la pregunta.

Sandra Cabrera: Dice, respecto de esta política, ¿Cuál estima que son las principales fortalezas y debilidades, y si se estima resolver o aplicar hacia el MOP, a través de la ley 21.015?

Muriel Lamilla: ¿Debilidades con respecto a la ley? ¿Debilidades con respecto a la implementación en el MOP?

Sandra Cabrera: Respecto a la política pública que estábamos hablando recién, no hay claridad para las personas con discapacidad, la ley dice que para ir logrando, se cambia en cuanto a la institución ha ido cambiando, Entonces, si la institución ha ido cambiando con la ley de política pública de inclusión laboral.

Sandra Cabrera: Respecto a la política pública, se refiere a las personas con discapacidad, cual estima que son las principales debilidades y fortalezas.

Muriel Lamilla: Bueno las debilidades ya las hemos hablado un poco, que en el fondo esta ley, se implementó, sin considerar las necesidades de adecuación que tenían que hacer las instituciones tanto públicas como privadas, como para poder incorporar a personas con discapacidad. Otra debilidad que tiene, pero sé que se ha dado más en el privado que en el público, que muchas veces las instituciones privadas para poder cumplir con este 1%, incorporan a personas que tengan discapacidades muy leves, entonces de esta forma no hacen las adecuaciones técnicas, y cumplen con el 1%, entonces hay una discriminación entre discapacidades. Eso también es como una debilidad importante, porque qué tipo de discapacidades estamos incorporando, a una persona que le falta un dedo, una persona que no ve por un ojo, que es mucho más sencillo que incorporar a una persona con silla de ruedas, por ejemplo, entonces eso es complicado. La otra deficiencia estructural de la que hablábamos, del sistema educacional, de la formación de las personas que tienen discapacidad, y la mayor dificultad de todas, creo que es la dificultad cultural, la barrera cultural que hay en este país, es súper importante, o sea, lamentablemente, la teletón ayuda a un montón de familias y personas con discapacidad, pero también generó, en el inconsciente de nuestro país, una visión de la discapacidad, como una situación de la discapacidad como penosa, como una situación por la que nadie quiere pasar, entonces yo creo que hay que cambiar esa cultura, y también, cambiar la cultura en el sentido de que la oportunidad universal es para todas las personas. Entonces si trabajamos por ciudades, que sean más accesibles para todos, vamos a beneficiar a toda la comunidad, y esa es como una forma de ver importante la sociedad que persiste. Si uno pregunta a alguien, para qué cree usted que existe la rampa de acceso al edificio, si pusiéramos una rampa de acceso en el MOP, la gente diría “Ah, para que entre las personas con discapacidad”, pero no piensan que por ahí también van a poder acceder las mamás con coche, las personas de tercera edad, va a facilitar el

ingreso para todas las personas. Entonces el beneficio que se busca crear, para las personas con discapacidad, tienen beneficios para toda la comunidad, esa forma de ver, las adecuaciones que tienen que hacer los edificios, no existen, se preocupan del costo monetario, o también, hay en algunos momentos, me han dicho de regiones por ejemplo, “Oye pero para que nosotros vamos a tener rampa de acceso si no tenemos personas con discapacidad trabajando”, claro en este momento no tienen, pero cuantos años mas va a estar funcionando el MOP, cuanto años va a funcionar esa rampa, a cuanta gente le puede servir. O si no sé, en algún momento viene algún pariente, alguien que se relacione con alguien del ministerio, y es usuario de silla de rueda, va a poder hacer uso de esa rampa, o si llega una autoridad, hasta el momento, hemos tenido suerte no más. En el congreso pasó, que llegó un presidente de Ecuador, que era usuario de silla de rueda, y no pudo entrar no más, entonces tremenda vergüenza para el país, entonces esas son las principales deficiencias. Las fortalezas, es que efectivamente, han permitido posicionar, la relevancia de la inclusión laboral en las instituciones, creo que es lo más importante de esta ley, ha logrado posicionarse, que las instituciones empiecen a hacer esfuerzo, empiecen a hacer modificaciones en su infraestructura. Por ejemplo en el ministerio, hacemos evaluaciones ergonómicas para personas con discapacidad que tienen alguna certificación, y si necesitan ayuda técnica, intentamos entregarles esas ayudas técnicas, empieza a haber un trabajo, se empieza a trabajar con instituciones que se dedican con lo laboral, empieza a haber preocupación, empieza a haber interés, y ese es el principal logro que ha tenido la ley, y que también ha logrado que personas con discapacidad se incluyan en el mundo laboral, quizás no ha sido tantas como quisiéramos, pero sí se ha logrado, también creo que asociar esta ley, se va a hacer una modificación, a los programas de estudio de las escuelas especiales, también es un logro asociado a la ley de inclusión laboral.

Sandra Cabrera: A los centros educacionales, pero en eso tienen que estar de acuerdo todos, el ministerio de educación, es una agenda que hay que colocar.

Muriel Lamilla: Claro, se va a modificar se supone desde... que da los... para las escuelas, que se cambie el programa educacional, entonces ese va a ser un cambio super importante si se llega a concretar. Tiene debilidades la ley, pero lo importante es que ha logrado posicionar a las personas con discapacidad, y ha logrado la preocupación

de las instituciones, el ir generando cambios, aunque sean poquitos, el mundo privado está más avanzado, hay instituciones que tienen inclusión no solo laboral, sino de personas con origen étnico, personas del colectivo LGBT, inclusión de género, como Walmart, tiene un programa super concreto de inclusión.

Sandra Cabrera: Se propone resolver todo lo que tiene que ver con lo que se tiene que hacer sobre las modificaciones a los programas de estudios, eso va a ser universal.

Sandra Cabrera: ¿Cómo se describiría en el proceso de implementación del proceso de esta política pública, como se describe usted, en que ha influenciado usted en este caso?

Muriel Lamilla: ¿Cómo cuál ha sido mi rol?

Sandra Cabrera: ¿Cómo describiría usted que ha sido el proceso de la implementación de esta política pública?

Uriel Lamilla: O sea yo te puedo hablar de cómo ha sido el proceso de implementación en el MOP.

Sandra Cabrera: Claro, en el MOP.

Muriel Lamilla: En el MOP, lo primero que se hizo fue conformar un equipo ministerial de instrucción, eso fue primero, y ese equipo, se conformó con integrantes de todos los servicios MOP, porque además, nosotros damos cuenta de porcentaje de inclusión por servicio, no a nivel ministerial, entonces hay un representante de cada servicio, que forma parte de esta mesa, y lo primero que se hizo fue definir cuál iba a ser nuestra parte del trabajo, entonces definimos un programa de acción, que compromete ciertas actividades, de forma trienal, y en base a ese plan trienal, definimos acciones en forma anual, el mismo equipo. Entonces lo primero que hicimos durante el 2018, que fue cuando se conformó esta mesa ministerial, fue hacer capacitaciones, porque el equipo que está encargado de este tema, tampoco tenían conocimientos, ninguno del ministerio eran especialista en inclusión laboral, eran personas que trabajaban en el área de gestión y desarrollo de personas, y que trabajan en prevención de riesgo, son las personas que

conforman este equipo ministerial, entonces hicimos fue eso. Y también lo primero que hicimos fue empezar identificar a personas que trabajan con discapacidad que trabajan en la institución, que estuvieran certificadas, entonces se hizo un primer levantamiento, con las áreas de gestión y desarrollo de personas, y se empezaron a diseñar estos planes de acción de forma anual, de ahí nosotros dividimos nuestro trabajo en 3 áreas, por una parte, el cumplimiento de la nueva normativa, el cumplimiento del 1%, y el cumplimiento de la normativa de accesibilidad universal del decreto 50, entonces con respecto al cumplimiento del 1%, hicimos este levantamiento, para saber cuántas personas con discapacidad trabajaban en el ministerio, y este año hicimos un nuevo levantamiento, pero lo hicimos a nivel regional, con las mesas de gestión y desarrollo de personal. Con respecto al cumplimiento de la ley de accesibilidad, lo que hicimos el año 2019, con una empresa que se llama Ciudad Accesible, una fundación, se dedica a nivel nacional a la accesibilidad universal, que además es un equipo súper bueno, que tiene formación internacional, y tiene mucha experiencia en el tema, y tiene experiencia en edificios patrimoniales, hicimos el diagnóstico del edificio central, y también hay una profesional de la dirección de arquitectura, que es arquitecta, y que se dedica a analizar la situación de accesibilidad, en las regiones, en los edificios regionales del MOP. También se conformó un equipo, como necesitábamos implementar la accesibilidad universal, se conformó un equipo técnico que es asesor de la mesa ministerial de inclusión, que es un equipo que está conformado por profesionales de las direcciones de obras portuarias, y de la dirección de arquitectura, que son nuestra contraparte técnica con todo lo que tenga que ver con la accesibilidad universal, y ellos hacen a capacitaciones, trabajan bien en conjunto con el equipo ministerial de inclusión, también como ya tenemos identificadas a personas con discapacidad, el año pasado hicimos grupos focales, porque queríamos saber la perspectiva de ellos, cuál era su experiencia en el MOP, cómo los han tratado los compañeros de trabajo, cuáles son las dificultades que tienen, para ir generando acciones, otra línea que tenemos es la línea de la gestión de la inclusión, y en este punto lo que hemos hecho, hacer estas evaluaciones ergonómicas, para poder hacer adecuaciones a los cuerpos de trabajo de las personas con discapacidad, esto se hace principalmente a las personas que están certificadas, no hemos trabajado con los que no están certificadas, en ese tema en particular. Para poder certificar a las personas que no tienen certificación, hacemos talleres, hacemos capacitaciones que son de calificación y certificación de la discapacidad, para esto nos hemos ayudado con COMPIN, que

COMPIN, como ustedes saben, son la institución que califica y certifica la discapacidad, hemos trabajado en conjunto con ellos. Y finalmente, la última área de trabajo que tenemos, es la área de cambio cultural, el cambio cultural lo hemos trabajado de distintas formas, haciendo capacitaciones, charlas de sensibilización con SENADIS, con COMPIN, a través de correo electrónico institucional del MOP, y se ha incorporado también el tema en las capacitaciones de los inspectores, que es una capacitación que tienen varios temas, que son género, inclusión, derechos humanos, accesibilidad universal, y este año se incorporó, una capacitación que incluye estos temas, los mismos 4 temas, entonces eso es principalmente lo que se ha hecho con respecto a la sensibilización y cambio cultural de personas con discapacidad. Obviamente tenemos mucho que hacer por delante, obviamente cuando empezamos a incorporar a personas con discapacidad, lo que tenemos que hacer es sensibilizar directamente a los equipos de trabajo, que trabajan con personas con discapacidad, algo pendiente que tenemos, y también este año estamos trabajando con una fundación que se llama Avanza Inclusión, que trabajan en conjunto con SENADIS, es una institución que contrató SENADIS, para trabajar en la inclusión de las personas con discapacidad, entonces con ello que tuvimos que hacer fue responder un índice de inclusión, y en base a ello, ellos nos entregaron una matriz de trabajo, donde identificaron cuáles eran nuestras principales debilidades, y cuáles eran nuestras principales brechas de inclusión, para que nosotros la podamos abordar en nuestros planes de trabajo para el próximo año, entonces tenemos ese insumo, y con ese insumo, vamos a poder definir nuestros planes de trabajo para el próximo año. También se han hecho recomendaciones para modificar algunos procedimientos de gestión y desarrollo de personas para hacerlos inclusivos, son hasta el momento recomendaciones no más, que todavía no se han incorporado formalmente, ojalá el próximo año se puedan incorporar formalmente esas modificaciones. Y eso hasta el momento, y lo otro que es importante, que se incluyó, el tema dentro de la mesa colectiva transversal de gestión y desarrollo de personas, entonces el plan de trabajo que se hace anualmente, se compromete a través de esta mesa. Entonces, además, está dentro de la meta institucional.




Carta de Consentimiento Informado

Santiago a 04 de Diciembre de 2020


Por medio del presente, yo: JOSÉ RAMÓN, acepto participar en el estudio titulado: "Factores que intervienen en la implementación de la Política Pública de Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sistema público. El Caso del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana años 2018 y 2019.", dirigido por Sandra Cabrera y Melissa Sazo, investigador(a) responsable, y adscrito a la Escuela de Ciencia Política y Administración Pública de La Universidad Miguel de Cervantes, cuya información de contacto es: Melissa.sazo@alumni.umc.cl, Sandra.Cabrera@alumni.umc.cl.

El objetivo de este estudio es recabar información para la presente investigación. Dejo constancia de haber sido informado sobre la metodología de este trabajo y aceptar la técnica de investigación cualitativa, que será registrada en el informe escrito correspondiente y utilizada con fines estrictamente académicos en el marco de la investigación señalada.

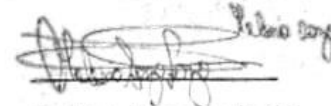

Firma entrevistado


firma entrevistador

Asimismo, autorizo los registros en audio y/o visuales (videograbación o fotografías), que se utilizarán como medio de análisis investigativo, cuyos resultados se plasmarán en la referida investigación a condición del uso de mi nombre.

~~de pila,~~

Firma

____ pseudónimo

____ código o siglas

Nombre y Firma entrevistador

a) Formato: Entrevista de tipo semiestructurada

b) Entrevistado(a): Sr. Jose Ramon Barros

c) Entrevistador: Melissa Sazo

d) Fecha de la entrevista: 04/12/2020

Melissa Sazo: Comencemos con la uno, ¿Cuál es el diagnóstico en general de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y en particular en el caso del MOP Región Metropolitana? ¿Cuál es su diagnóstico en general de la política pública?

José Ramon Barros: Desde mi punto de vista al menos, estamos con una dependencia super limitada de todo lo que es la Región Metropolitana, entonces no puedo hablar por los demás, desde mi punto de vista, no he tenido problemas.

Melissa Sazo: En relación a la política pública de inclusión laboral, de personas con discapacidad, ¿Cuál estima usted que ha sido el impacto que ha tenido en esta institución?

Jose Ramon Barros: La verdad no estoy tan seguro, porque no he sabido mucho sobre lo que antes había, y después de lo que había aquí, a mí siempre me han tratado con consideración a mí, siempre me han tratado bien, independiente de la política de inclusión.

Melissa Sazo: Se ha sentido incluido.

Jose Ramon Barros: Yo estoy aquí del año 2012 más o menos, y eso es anterior a la política, entonces no ha cambiado mucho, no he visto mayor impacto como dice usted, respecto de la política pública en este caso.

Melissa Sazo: La pregunta tres, respecto de esta política pública, ¿Cuál estima son las principales fortalezas y debilidades en cuanto a lo que esta propone resolver, aplicadas en el MOP Región Metropolitana aplicadas en la ley 21.015?

Jose Ramon Barros: Las fortalezas, no puedo opinar mucho, porque aquí, estamos todos muy restringidos, a lo que es realmente, no me he dado el tiempo de leer con calma de leer toda la ley, entonces no puedo opinar al respecto porque me faltaría información.

Melissa Sazo: ¿Cómo describiría usted que ha sido el proceso de implementación de esta política pública, como lo planteó usted, ingresó el 2012 y la política entró en vigencia el 2018, ha visto algún cambio?

Jose Ramon Barros: No (?)

Melissa Sazo: Pasamos a la cinco, en la implementación de esta política pública, ¿Cuál considera usted, han sido los principales factores, que han facilitado su implementación en el MOP Región Metropolitana?

Jose Ramon Barros: El tema de los emails que nos han mandado ha sido una buena idea dentro de todo, por tanto, es bueno que nos mantengan informados sobre el tema, porque en el fondo si es que no sabemos sobre un tema, difícilmente podemos aplicarlo en nuestro que hacer diario básicamente.

Sandra Cabrera: Se refiere a los bienes inclusivos.

Jose Ramon Barros: A los bienes inclusivos entre otras cosas, independiente... Es bueno que se mantenga informado a la gente con este tipo de cosas.

Melissa Sazo: En la implementación de esta política pública, ¿Cuál considera usted, que han dificultado su implementación en el MOP región metropolitana?

Jose Ramon Barros: En mi opinión personal, el tema de los recursos monetarios, es un tema no menor, como siempre, hay dificultades en el presupuesto, son barreras

básicamente, que están definidas por ley en el fondo, entonces no podemos hacer muchos más. Y lo otro que pasa, de la mano de eso, viene de la mano el tema del estado que es difícil hacer cambios, no solo en Chile, todo el que se presenta a la ordenanza de urbanismo y construcciones, el mismo estatuto administrativo, es una serie de reglamentos que en mi opinión no han sido una ayuda en eso, porque dejan de lado, las políticas públicas, están sujetos primero a presupuesto, y dos, a reglamento interno de cada servicio.

Melissa Sazo: Siete, ¿Cuál piensa usted es la acogida que han tenido de los funcionarios con discapacidad respecto de la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la ley 21.015 en el MOP Región Metropolitana?

Jose Ramon Barros: Desde mi punto de vista, la acogida ha sido buena, en el sentido de que han tenido que adaptarse un par de cosas aquí, para que, por ejemplo, en el caso mío, soy sordo, aquí como usted observa, se habla mucho por teléfono, entonces en ese caso si no puede hablar por teléfono por su sordera, usamos WhatsApp o mail para comunicarnos con los encargados. Yo no uso el teléfono casi, yo uso WhatsApp y mail, eso es lo que me ha acomodado, y en ese sentido ha sido bien, porque como dice ahí, la acogida básicamente, en ese sentido está bien.

Melissa Sazo: Ocho, ¿Cuál cree usted ha sido la acogida que han tenido los funcionarios sin discapacidad respecto a la implementación de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad a partir de la ley 21.015 en el MOP Región Metropolitana? ¿Se ha sentido incluido?

Jose Ramon Barros: Entiendo que es una lata para los demás el tema de la inclusión de uno, todos sabemos que hay gente que se resiste el cambio, a la gente no le gusta el cambio, estar en su zona de confort, entonces que llegue alguien a cambiar las políticas porque si, por x motivo, porque están cuidando guaguas en el caso de las mujeres, o porque llegó alguien en silla de ruedas por ejemplo, para empezar, hay que hacer un cambio en la entrada del edificio, todo eso trae una serie de “cachos” entre comillas que hay que resolver. Yo creo que si a la persona, a la cual, se adapta todas estas situaciones, en el sentido que colabora a hacer su trabajo, pero como dicen, al principio,

uno siente que los demás, están bajo un periodo de prueba, a ver si este cabro hace, veamos que tal lo hace, o si no lo echamos. Al principio se transforma en un cacho, pero después a medida que se va adaptando a las circunstancias, ahí como que en mi caso al menos, se dio que yo era un aporte en este paso, y los demás me acogieron.

Melissa Sazo: Nueve, también sobre el proceso ¿Cómo supo que se iba a implementar? ¿Cuáles fueron los pasos que se dieron, qué cambios se hicieron, en qué está ahora?

Jose Ramon Barros: Como se supo que se iba a implementar... No me acuerdo fíjese cuando partieron, no me acuerdo cuando partió, es un tema que no me corresponde a mí, no sé exactamente cuáles fueron los pasos que se dieron, lo mismo respecto a los cambios que se hicieron, no sé cómo era antes que yo llegara, difícil opinar al respecto. ¿En que está ahora sobre el proceso? Yo digo que sigue en etapa de implementación, si llega información de que hay que agrandar, y si lo hacemos, digamos que bueno, a medida que se vaya implementando, las herramientas nuevas, tienen que también adaptarse uno, y también los demás, a esas herramientas, y obviamente la idea, es que las herramientas se adapten a uno y no uno a las herramientas, no estoy hablando de un punto de visto cognitivo, sino que de discapacidad. Cuando uno, uno tiende a creer que la herramienta es la que se adapta a uno y no uno a la herramienta, es una retroalimentación, es todo un ciclo, por eso esta pregunta en particular, en que está ahora, sigue en proceso.

ANEXO: Tabla comparativa con la respuesta de los entrevistados

Variable dependiente:

Categorías	Subcategorías	Andrea Rojas	Kristine France	Andrea Pozo	Muriel Lamilla	Jose Ramon Barros	Conclusiones
Política de Inclusión Laboral de personas con discapacidad	Diagnóstico general de la política de inclusión de personas con discapacidad	Se encuentran avances de políticas internas al interior del MOP, mantienen reportes de la situación de inclusión.	Falta mayor conocimiento del trato inclusivo hacia las personas con discapacidad. Falta mayor capacitación y sensibilización por parte de funcionarios y jefaturas. Falta una infraestructura más asequible y mejores canales de comunicación dirigidos hacia personas con discapacidad.	El diagnóstico que se tiene en general de la política es positivo, pero el nivel de cumplimiento es bajo, falta mayor fiscalización e incentivos para su cumplimiento en el sector público.	La ley no se cumple en su totalidad, y no hay sanciones ni fiscalizaciones para su cumplimiento.	No puedo hablar por los demás, desde mi punto de vista, no he tenido problemas.	Semejanzas: Existe Un diagnóstico compartido tanto por Andrea Rojas como por Andrea Pozo que a nivel general es positivo la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad, aunque todas las participantes declaran que la ley no se cumple en su totalidad Diferencias: Kristine Francés Señala al respecto que falta concienciación por parte de los funcionarios MOP en temas de inclusión, y Andrea Rojas, destaca acciones Orientadas a la inclusión como política transversal en el MOP
	Impacto de la Política de inclusión	"Identificar a trabajadores y trabajadoras que tengan discapacidad dentro del MOP."	Establecimiento nuevo plan estratégico del MOP que incluye variable de accesibilidad e inclusión. Creación del plan de accesibilidad del MOP, detección de falencias, elaboración de plan, a corto, mediano y largo plazo, dándole importancia sobre todo a los espacios de atención a público.	Mayor concientización Construir una cultura inclusiva.	-Inclusión social. -Integración laboral -Modificaciones estructurales	No mantiene una opinión.	Semejanzas: El MOP mantiene un enfoque inclusivo en cuanto a mantener a sus trabajadores con discapacidad identificados, y orientados en cuanto a la información consistente en el tema discapacidad Diferencias:

	<p>Fortalezas y Debilidades de la política</p>	<p>Se señala como fortalezas de la política la obligatoriedad en la contratación de personas con discapacidad en organismos públicos y privados. También se menciona como fortaleza la generación de reportes como insumos relevantes.</p> <p>Las debilidades son la incongruencia de la política en relación a otras normas o cuerpos normativos. Falta de adaptabilidad y flexibilidad. Excesivo enfoque en la contratación de 1% por parte de la política.</p>	<p>Como fortaleza la existencia del Departamento llamado de la Felicidad, coincide muy bien con lo que tiene que ver con la inclusión, es crear un ambiente agradable, cómodo para trabajar, para asistir como público. Reforzarlo, con capacitación, y también yo creo, la bajada de conocimientos técnicos a arquitectos, ingenieros, constructores.</p>	<p>Se menciona que la política visibiliza la temática de la inclusión de las personas con discapacidad.</p> <p>En cuanto a las debilidades, se apunta a la inexistencia de sanciones e incentivos para el cumplimiento de la política.</p>	<p>No se consideraron las necesidades que tendrían las instituciones para incluir personas con discapacidad en algunos casos las instituciones incluyen personas con discapacidad leve, no cumpliendo las adecuaciones técnicas de la ley, generando una "discriminación" entre discapacidades.</p> <p>Han posicionado la inclusión laboral de personas con discapacidad como una necesidad dentro de las entidades públicas y privadas.</p>	<p>Las fortalezas, no puedo opinar mucho, porque aquí, estamos todos muy restringidos, a lo que es realmente, no me he dado el tiempo de leer con calma de leer toda la ley, entonces no puedo opinar al respecto porque me faltaría información.</p>	<p>Fortalezas: Una de las fortalezas que indican las participantes, en este caso e como señala Andrea Rojas, es la creación de mesas de trabajo transversales por parte del MOP, en este sentido Kristine France sostiene que el Departamento de felicidad del MOP y la creación de estas mesas, tienen como finalidad la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad en el MOP, Andrea Pozo también añade que la existencia misma de la ley constituye un buen punto de partida, así como la visibilización del tema de la discapacidad al interior del MOP por parte de la Política.</p> <p>Debilidades: Como debilidades Andrea Rojas destaca la existencia de Barreras tanto como de falta de presupuesto, así como también barreras normativas, como vacíos legales, que generan incongruencias o discriminación.</p>
--	---	---	--	--	--	---	---