



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS EN CHILE PARA
LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA
LOGRAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL, PERIODO
2010-2016**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Alumna

CYNTHIA MARTÍNEZ CIFUENTES

Profesor Guía

María Angélica Piñones Santana

Valparaíso, Enero 2017

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a mi familia por el apoyo incondicional a lo largo de todos los años de carrera, a mi mamá Rosa Cifuentes Por su apoyo en todo momento, por sus consejos, sus valores y por la motivación constante de salir adelante y lograr mis sueños.

Quiero agradecer a mis amigos que han estado siempre y en especial a mis compañeras y amigas de universidad Katherinne, Valentina y Andrea por siempre estar presente apoyándonos incondicionalmente, con las cuales se generaron fuertes lazos de amistad

A mi compañero de vida Diego Figueroa por estar con migo siempre, alentándome a ser cada día mejor, y siempre recordarme en mis momentos de flaqueza de lo que soy capaz.

No puedo dejar de mencionar a mi profesora guía María Angélica Piñones por su confianza ya que sin ella nada de esto hubiese sido posible, a la universidad por sus conocimientos entregados y a toda la red de profesores que son un pilar fundamental dentro de la escuela de Administración Pública.

ÍNDICE

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I. DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL	10
1.1 Concepto de Discapacidad	10
1.2 Clasificación de la Discapacidad.....	11
1.3 Concepto de Inclusión Social.....	12
CAPÍTULO II. LEY 20.422 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
2.1 Objetivos de la ley 20.422/2010	13
2.2 Principios establecidos por Ley para su cumplimiento	13
2.3 Definiciones Legales Para el cumplimiento de la ley.....	14
CAPÍTULO III. POLITICA NACIONAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE.....	16
3.1Objetivos de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad periodo 2012-2020	17
3.2 Principios que rigen la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad	19
CAPÍTULO IV. INSTITUCIONALIDADES GUBERNAMENTALES ENCARGADAS DE IMPLEMENTAR LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	22
4.4 Ministerio de Desarrollo Social.....	22
4.1.1 Elementos Estratégicos:.....	23
4.1.2 Estructura Orgánica:.....	23
4.2 Servicio Nacional de Discapacidad	25
4.2.1 Elementos Estratégicos:.....	25

4.2.2 Estructura Orgánica:.....	26
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
5.1 Planteamiento del problema	28
5.2 Fundamentación	28
5.3 Objetivos de la investigación.....	28
5.4 Descripción Metodológica	29
5.5 Instrumento de recolección de información.....	29
5.6 Variables de estudio	30
5.7 Resultados Esperados.....	30
CAPITULO VI. EL ROL DEL ESTADO DE CHILE EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, PERIODO 2010-2016	31
6.1 Programa de Gobierno de Sebastián Piñera en materia de inclusión laboral en personas con discapacidad periodo 2010-2014.....	31
6.2 Programa de Gobierno de Michelle Bachelet en materia de inclusión laboral en personas con discapacidad periodo 2014-2018.....	34
CAPITULO VII. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÁS RELEVANTES EN EL PERIODO 2010-2016..	40
7.1 Programa Más Capaz	40
7.1.1 Análisis del Programa Más Capaz.....	41
7.2 Fondo Nacional de Proyectos	42
7.2.1 Análisis del Programa Fondo Nacional de Proyectos	43
7.3 Sello Inclusivo.....	44
7.3.1 Análisis Sello Chile Inclusivo	46
CAPITULO VIII. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ESTUDIOS SOBRE DISCAPACIDAD AÑOS 2004 Y 2015.....	47
8.1 Población adulta en situación de discapacidad	47
8.2 Discapacidad según sexo	48

8.3 Participación Laboral	49
8.4 Condición socioeconómica	51
CAPITULO IX. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DEL DISCAPACITADO EN MATERIA DE INCLUSION LABORAL SEGÚN “ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO, 2014”	
55	
9.1 Personas en situación de discapacidad que trabajan en el Estado de Chile	55
9.2 Sexo de personas en situación de discapacidad trabajando en el Estado	56
9.3. Distribución etaria de los/as trabajadores/as del Estado	57
9.4. Percepción de accesibilidad.....	57
9.5. Percepción de oportunidades de capacitación por parte de los trabajadores del Estado	59
9.6. Percepción de participación de las actividades de la institución por parte de trabajadores del Estado.....	60
9.7. Percepción de actitud hacia sí mismos por parte de trabajadores del Estado.	61
CONCLUSIONES Y DESAFÍOS	63
BIBLIOGRAFÍA	66

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama Ministerio de Desarrollo Social.....	24
Ilustración 2 Organigrama SENADIS.....	27
Tabla 1 Medidas implementadas en el gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014)	33
Tabla 2 Medidas implementadas en el gobierno de Michelle Bachelet (2014-2016).....	36
Gráfico 1. Beneficiarios del programa Más Capaz.....	41
Gráfico 2. Beneficiarios efectivos del programa Fondo Nacional de Proyectos	43
Gráfico 3. Cobertura del Programa Fondo Nacional de Proyectos	43
Gráfico 4. Presupuesto Programa Fondo Nacional de Proyectos	44
Gráfico 5. Entidades reconocidas por el Sello Chile Inclusivo	46
Gráfico 6. Estimación de la prevalencia de la población adulta en situación de discapacidad año 2004 y 2015.....	48
Gráfico 7. Discapacidad según sexo año 2004 y 2015	49
Gráfico 8. Participación laboral año 2004 y 2015	50
Gráfico 9. Condición Socioeconómica año 2004	52
Gráfico 10. Condición Socioeconómica año 2015	53
Gráfico 11. Porcentaje de personas en situación de discapacidad en el Estado.	55
Gráfico 12. Sexo de personas en situación de discapacidad trabajando en el Estado.....	56
Gráfico 13. Distribución etaria de los/as trabajadores/as del Estado	57
Gráfico 14. ¿La ruta de acceso hasta su puesto de trabajo es accesible en forma autónoma?	58
Gráfico 15. ¿Son las dependencias de la oficina accesibles y usables de forma autónoma?	58
Gráfico 16. ¿Cómo evalúan las oportunidades de capacitación a las que accede en comparación a las de sus pares?	59
Gráfico 17. ¿Se siente participe de las actividades de la institución en la que trabaja?	61
Gráfico 18. ¿Cómo evalúa la actitud de sus compañeros de trabajo hacia usted?	62

RESUMEN

En Chile, según el segundo estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas cerca de un 20% de la población presenta algún tipo de discapacidad. De este porcentaje, sólo el 40% ha tenido la posibilidad de insertarse en el mundo laboral, esto a pesar de las existentes políticas públicas de inclusión.

Esta investigación pretende analizar dichas políticas públicas, midiendo su efectividad tanto en su creación como en su implementación y los cambios que se observan desde su puesta en vigencia. Mediante el análisis de programas gubernamentales tales como “Mas Capaz”, “Fondo Nacional de Proyectos” y “Sello Inclusivo”, estudios estadísticos comparativos realizados en los años 2004 y 2015, y estudios de percepción aplicados a los discapacitados que trabajan en el sector público se llega a la conclusión que si bien han existido cambios positivos, aún no son suficientes para lograr una real inclusión laboral en las personas discapacitadas.

Palabras Claves: Inclusión, discapacidad, políticas públicas, Ministerio de Desarrollo Social, Chile.

ABSTRACT

In Chile, according to the second study conducted by the National Institute of Statistics about 20% of the population has some type of disability. Of this percentage, only 40% has had the possibility of being inserted in the labor world, this in spite of the existing public policies of inclusion.

This research intends to analyze these public policies, measuring their effectiveness both in their creation and in their implementation and the changes that have been observed since its entry into force. By analyzing government programs such as "Mas Capaz", "Fondo Nacional de Proyectos" and "Sello Inclusivo", comparative statistical studies conducted in 2004 and 2015, and perceptions studies applied to the disabled working in the public sector We conclude that although there have been positive changes, they are still insufficient to achieve a real job inclusion in the disabled.

Key Words: Inclusion, disability, public policies, Ministry of Social Development, Chile.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito, analizar las políticas públicas implementadas en Chile para la inclusión laboral en las personas con discapacidades para de esta manera, descubrir si estas han generado un real avance en el país para lograr igualdad de oportunidades e inclusión social durante el periodo 2010-2016.

En el año 2010 se promulga la Ley 20.422 que establece igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, ésta viene a dar cumplimiento a las obligaciones que el Estado de Chile contrajo en la firma de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, aprobada en el 2006 por las naciones unidas. Para dar cumplimiento a esta ley se creó la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

La investigación consta de nueve capítulos que ayudan a comprender de mejor manera esta problemática y la situación a la que se enfrenta este grupo minoritario, además de presentar un completo análisis de las medidas implementadas por los últimos dos gobiernos.

En el primer capítulo, se aborda el concepto de discapacidad, para esto se hacen aproximaciones del concepto según distintos autores, se identifican los diferentes tipos de discapacidad según el Decreto N°47 del año 2012 “reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad” y además se define el concepto de inclusión social.

El segundo capítulo, describe la Ley 20.422/2010, que establece igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la cual reemplazó a la antigua Ley 19.284, además se identifican sus objetivos, los principios y definiciones legales para dar cumplimiento a la Ley.

El tercer capítulo, describe la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, sus objetivos y principios. Esta política es un instrumento para dar respuesta a la principal normativa en nuestro país sobre este tema, que es la Ley N° 20.422/2010, se espera que esta política aborde en su totalidad la temática y se transforme en una verdadera guía para el accionar del Estado y de la sociedad en el periodo 2012-2020.

El cuarto capítulo, trata sobre las institucionalidades gubernamentales encargadas de implementar la política de inclusión social de las personas con discapacidad para esto se

exponen las características, los elementos estratégicos y la estructura orgánica del Ministerio de Desarrollo Social y del Servicio Nacional de la Discapacidad el cual se relaciona con la presidenta de la república a través del Ministerio de Desarrollo Social.

En el quinto capítulo, se detalla la metodología usada, el planteamiento de problema y su justificación, los objetivos, la recolección de información y las variables de investigación.

En el sexto capítulo, se analiza el rol del Estado de Chile en materia de inclusión laboral identificando cuáles han sido las políticas públicas sobre discapacidad en el ámbito laboral creadas por los gobiernos de Chile en el periodo 2010-2016.

El séptimo capítulo, analiza los programas de inclusión laboral en personas con discapacidad, más relevantes, en el periodo 2010-2016, tales como el Fondo Nacional de Proyectos, el programa Más Capaz y el reconocimiento sello Chile Inclusivo identificando el comportamiento año a año de cada uno.

En el octavo capítulo, se realiza un análisis comparado de los resultados obtenidos en los estudios sobre discapacidad años 2004 y 2015, identificando las principales variables tales como; sexo, condición socioeconómica, trabajo.

El capítulo noveno, presenta un análisis de la percepción del discapacitado en materia de inclusión laboral según “Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado, 2014”, lo que permite vislumbrar, en parte, la efectividad de los programas instaurados por los gobiernos de Chile en esta materia.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos del análisis, se exponen las conclusiones y desafíos, con el objeto de establecer cuáles fueron los avances y qué medidas se podrían emplear para mejorar la inclusión laboral en las personas discapacitadas.

CAPÍTULO I. DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

1.1 Concepto de Discapacidad

Con el fin de entender a mayor profundidad el concepto de discapacidad se han recopilado las siguientes definiciones realizadas por distintos actores tanto nacionales como internacionales.

Para comenzar es preciso señalar que, durante la convención de Las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo en 2006 se estableció que La discapacidad es un concepto que “evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”(Naciones Unidas, 2006)

Por otra parte, para la Organización Mundial de la Salud (OMS)Discapacidad es un término general que comprende “las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.” Entendiendo que “las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”(OMS, 2016)

Llevándolo al plano nacional, encontramos el concepto elaborado por la ley N°20.422/2010 siendo éste uno de los últimos conceptos elaborados, el cual describe que la discapacidad debe ser entendida según el artículo N°5 como:

Aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.(Congreso Nacional, 2010, pág. 1)

Ahora que ya se definió este concepto por los principales actores se puede entender de ahora en adelante “discapacidad” bajo las características ya expuestas.

1.2 Clasificación de la Discapacidad

Existen diferentes tipos de discapacidad pero para esta investigación se describirán las expuestas en el Decreto N° 47 del año 2012 “reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad” expuesto por el ministerio de salud el cual tiene por objetivo

La regulación de la calificación y certificación de la discapacidad, todo ello con la finalidad de que estos procesos sean uniformes en todo el territorio nacional, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso a los derechos y servicios que contempla la Ley N° 20.422.(Congreso Nacional, 2012).

Según el artículo N° 9 del decreto N° 47, se entenderá por condiciones de salud que pueden causar discapacidad, las siguientes:

Deficiencias físicas: Son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

Deficiencias sensoriales: Son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación, que disminuyen la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán considerando los remanentes del órgano de los sentidos (ojo u oído) de mejor función, corregido el defecto.

Deficiencia mental: se clasifican en:

1. Deficiencia mental de causa psíquica: Es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.

2. Deficiencia mental de causa intelectual: Es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a la norma en test estandarizados.(Congreso Nacional, 2012).

1.3 Concepto de Inclusión Social

Para entender el término de inclusión social en personas con discapacidad es necesario primero saber lo que el concepto inclusión significa, el cual se entiende básicamente como la acción de incluir algo o alguien dentro de otra cosa o circunstancia. Este concepto se utiliza regularmente cuando se trata de un contexto social y apunta a incluir a ciertos grupos sociales sin excepción para que puedan ejercer sus derechos.

Cuando se habla de inclusión social se refiere principalmente “a no dejar fuera de beneficios a ciertos sectores de la sociedad”(ABC, 2007), significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independiente de su origen, actividad o situación socio-económica, la inclusión social se relaciona normalmente con los sectores más humildes así como con las minorías.

El Estado de Chile en la Ley N°20.422, contempla variables como edificaciones, trabajo, educación, inserción laboral, canales de televisión, medios de transporte público, entre otros, para contribuir al aumento de la inclusión social en las personas con discapacidad, además el Estado tiene ciertos deberes en materia de inclusión de las personas con discapacidad los cuales son:

1. Promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida.
2. Promover la autonomía personal de las personas con discapacidad en situación de dependencia.
3. Proporcionar información pública, permanente y actualizada sobre los planes conducentes a la prevención de discapacidades.
4. Fomentar la rehabilitación en base comunitaria, así como la creación de centros públicos o privados de prevención y rehabilitación.(Congreso Nacional, 2010)

CAPÍTULO II. LEY 20.422 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley 20.422 que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad entró en vigencia el 10 de Febrero del año 2010 reemplazando a la antigua Ley 19.284 que establecía normas para la plena integración social de personas con capacidades diferentes. La nueva Ley llega para dar cumplimiento a las obligaciones que contrajo al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, de la cual Chile es parte.

Esta Convención obliga a los Estados que forman parte a adoptar acciones específicas que ayuden a la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, centradas en la interacción con el entorno asegurando el pleno goce de sus derechos y eliminando toda forma de discriminación relacionada a su discapacidad.

2.1 Objetivos de la ley 20.422/2010

El objeto de esta Ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con Discapacidad, para de esta forma:

- Obtener su plena inclusión social.
- Asegurar el disfrute de sus derechos.
- Eliminar cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

2.2 Principios establecidos por Ley para su cumplimiento

Existen 5 principios contemplados por ley para su cumplimiento los cuales se exponen a continuación:

a) Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos,

herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

d) Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión Pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

e) Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen. (Congreso Nacional, 2010, pág. 6)

2.3 Definiciones Legales Para el cumplimiento de la ley

En la Ley se definen varios conceptos para dar el cumplimiento a ésta y para unificar el lenguaje ya que cada vez que la ley utilice alguno de estos conceptos, como por ejemplo “discriminación” este debe ser entendido de la forma en que fue definido por la propia ley.

Los conceptos definidos por la Ley son 9 los cuales serán detallados a continuación:

a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

b) Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

c) Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

d) Servicios de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

e) Ajustes necesarios: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

f) Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: La ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

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

h) Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

i) Dependencia: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.(Congreso Nacional, 2010, pág. 7)

CAPÍTULO III. POLÍTICA NACIONAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad llega como un instrumento para dar respuesta a la principal normativa en nuestro país sobre este tema, que es la Ley N° 20.422 la cual establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad creada en 2010, se espera que esta política aborde en su totalidad la temática y se transforme en una verdadera guía para el accionar del Estado y de la sociedad.

Esta política está inspirada en el nuevo modelo de la discapacidad, por lo tanto, tiene como base el respeto y la promoción de los derechos humanos, así como también la construcción de una sociedad inclusiva y respetuosa con sus pares sin discriminaciones ni sociales ni culturales, el rol del Estado es ser un agente activo en este cambio de paradigma social y cultural de modo que en base a la libertad y a la corresponsabilidad se pueda avanzar en la promoción de aquellas capacidades de las personas con discapacidad que les permitan ser autovalentes, dentro de lo posible, que puedan contraer obligaciones al igual que todos los ciudadanos para de esta manera participar de manera integral y efectiva en una sociedad respetuosa de la diversidad.

Esta Política Nacional para el período 2012-2020, se realizó gracias a un trabajo con la comunidad entre los años 2011 y 2012, periodo en el cual SENADIS estuvo a cargo de la ejecución de un total de 16 Diálogos participativos dentro de las 15 regiones del país, en los cuales participaron 1.400 representantes de organizaciones de y para personas con discapacidad además de organismos públicos vinculados a esta área, en los diálogos participativos se pudo verificar que las demandas de los discapacitados son múltiples y van en aumento.

Lo anterior demuestra lo urgente que es mejorar la eficiencia las políticas públicas así como los compromisos gubernamentales, la difusión en el ámbito de la inclusión social de personas con discapacidad. Es por eso, que se crea esta política como un desafío para de esta forma evolucionar en el diseño e implementación de las políticas públicas con el fin de obtener un cambio cultural donde se inculque en la sociedad el nuevo paradigma sobre la discapacidad teniendo como “principios rectores la igualdad de oportunidades, la

corresponsabilidad social, el respeto de la diversidad, la autonomía, el diálogo social y el enfoque de territorialidad o descentralización.” (SENADIS, 2013)

3.1 Objetivos de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad periodo 2012-2020

Objetivo general:

Contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad física, sensorial, mental y multidéficit, promoviendo su participación efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, diálogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social.(SENADIS, 2013, pág. 18)

Objetivos Específicos:

Salud

Generar condiciones para el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que sean inclusivos, oportunos, eficaces, eficientes, con tecnología adecuada y personal especializado, focalizados en la prevención, tratamiento, habilitación, rehabilitación de las personas con discapacidad y atención de personas con discapacidades severas y en situación de dependencia.

Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia

Favorecer el desarrollo de la autonomía personal de las personas con discapacidad, a través de servicios de apoyo pertinentes a su grado y tipo de discapacidad, promoviendo su independencia y el desarrollo de sus capacidades, asegurando el desarrollo de factores ambientales que faciliten los procesos de inclusión social.

Educación

Velar por el acceso de las personas con discapacidad a un sistema educativo inclusivo y con igualdad de oportunidades en todos sus niveles, desde la Educación Parvularia a la Educación Superior, caracterizado por la incorporación de innovaciones y adecuaciones curriculares y de infraestructura, con personal docente sensibilizado, capacitado y formado profesionalmente en la educación inclusiva. De igual forma se deberá considerar la variable

discapacidad en los sistemas e instrumentos de monitoreo periódico orientados a mejorar los estándares de calidad del sistema educacional.

Atención Temprana

Asegurar la inclusión social de la primera infancia con discapacidad o rezago del desarrollo, procurando que niños y niñas gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en equidad de condiciones.

Investigación, Desarrollo e Innovación

Promover estrategias y acciones en universidades, centros de investigación y empresas, que contemplen el desarrollo de conocimiento puro y aplicado orientado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y la inclusión social, cultural y económica de éstas.

Accesibilidad Universal

Crear estrategias y acciones que incentiven el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico, transporte, información y comunicaciones, incluyendo tecnologías de información y otros servicios de uso público en zonas urbanas y rurales, impulsando para ello planes, programas y proyectos intersectoriales públicos y privados de accesibilidad universal, acciones de capacitación y sensibilización en este ámbito y mecanismos de evaluación y certificación respecto del cumplimiento de normas y compromisos en esta materia.

Capacitación e Inclusión Laboral

Propender al acceso de la población con discapacidad en edad de trabajar al mercado laboral, en condiciones de inclusión y equidad, a partir de programas de formación para el trabajo y apoyo a la permanencia en el trabajo, incentivos a la contratación, apoyo de emprendimientos productivos y la certificación de la inclusión laboral en espacios públicos y privados.

Acceso a la Justicia

Velar por el efectivo acceso a la justicia de las personas con discapacidad, e informarles sobre sus derechos. Para la consecución de este fin se deberán desarrollar programas de capacitación, en conjunto con el Poder Judicial, para quienes trabajan en la administración de justicia, sea del sector privado o público, incluido el personal policial y penitenciario.

Adecuaciones Normativa

Desarrollar programas de trabajo conjunto con el Poder Legislativo y Judicial, para perfeccionar la legislación y la normativa nacional, sistematizarla y darle coherencia, de modo de adecuarla al desarrollo actual de los estándares internacionales en materia de Derechos Humanos de las personas con discapacidad, cualquiera sea la naturaleza de la misma.

Promoción de Derechos y Generación de Conciencia sobre Discapacidad en la Sociedad

Implementar estrategias educativas, formativas y comunicacionales, que promuevan la toma de conciencia por parte de la sociedad en su conjunto y que generen un cambio cultural hacia el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, y de sus capacidades, diferencias y aportes a la comunidad.

Participación en la Vida Política y Pública

Velar por condiciones que permitan la participación política, social y cultural de las personas con discapacidad, así como su asociatividad, a través de los distintos mecanismos de participación.

Favorecer la asociatividad de las personas con discapacidad, que les permita incidir en políticas públicas, especialmente sobre aquellas que les conciernen.

Cultura, Recreación, Esparcimiento y Deporte

Promover el bienestar físico, espiritual y social de las personas con discapacidad a través de su participación en actividades culturales, deportivas y recreativas tanto públicas como privadas. (SENADIS, 2013, págs. 18-19)

3.2 Principios que rigen la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad

a) Igualdad de Oportunidades, conforme al cual se reconoce la igualdad de las personas con discapacidad en relación a las personas sin discapacidad, en dignidad y derechos, tanto en la participación plena y efectiva en la vida en sociedad, como así también en los ámbitos educacional, laboral, económico, de accesibilidad universal y cultural, de modo tal que no se produzcan diferenciaciones arbitrarias en el ejercicio de sus derechos, independientemente del género, religión, etnia, condición social y tipo de discapacidad.

b) Corresponsabilidad, en virtud del cual la generación de una cultura inclusiva, importa la participación y compromiso de las personas con discapacidad, como así también de todos los sectores de la sociedad, de manera tal que el trabajo conjunto permita encaminarnos hacia una sociedad de igualdad, de compromisos y de oportunidades para todas las personas que la componen.

c) Enfoque de Derechos, en virtud del cual se reconocen las particulares características de las personas con discapacidad, de manera tal que se debe propender a que alcancen el desarrollo máximo de sus potencialidades, eliminando las barreras físicas e institucionales que impidan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida comunitaria, al ejercicio de sus derechos, y al respeto de la dignidad inherente a todas las personas.

d) Vida Independiente, conforme al cual se reconoce que las personas con discapacidad gozan de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen, por tanto pueden tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma, en conformidad a las leyes, y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

e) Participación y Diálogo Social, conforme al cual se deberá promover un proceso activo y participativo para que las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, sean oídas y consideradas en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

f) Transversalidad e Intersectorialidad, en virtud del cual las políticas públicas, en cualquier ámbito de la gestión pública y privada, deben considerar como elemento transversal los derechos de las personas con discapacidad.

g) Territorialidad, mediante el cual se reconoce que la diversidad de realidades que presentan las personas con discapacidad en el país, requieren una gestión con un enfoque territorial de los programas, proyectos y acciones, considerando para ello sus diferencias en las áreas urbanas y rurales.

h) Diseño Universal, la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

i) Accesibilidad Universal, la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.(SENADIS, 2013, págs. 21-22)

CAPÍTULO IV. INSTITUCIONALIDADES GUBERNAMENTALES ENCARGADAS DE IMPLEMENTAR LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.4 Ministerio de Desarrollo Social

El Ministerio de Desarrollo Social nace primeramente con la creación de la oficina de Planificación (ODEPLAN), en la década de los sesenta durante el gobierno del presidente Eduardo Frei Montalva, luego en 1990 mediante el Decreto de Ley N° 18.899 del 19 de julio ODEPLAN se convierte en el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) al cual se le asignó la responsabilidad de colaborar con el presidente de la república en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas de desarrollo social. También tenía la responsabilidad de crear, coordinar, difundir y promover en todo el país el Sistema de Protección Social, el cual cambia el enfoque de las políticas sociales en el año 2005 llevándolo de un enfoque asistencialista a un enfoque de derechos, garantizando a todos los chilenos más vulnerables el derecho de contar con una red de prestaciones sociales en las áreas de salud, educación, vivienda, trabajo, cultura y previsión.

En octubre de 2011, MIDEPLAN pasa a ser Ministerio de Desarrollo Social, ampliando sus facultades, pasando a ser el ente coordinador de todas las políticas sociales de Chile, emitiendo iniciativas interministeriales y fiscalizando su funcionamiento, dentro de este ministerio existen dos subsecretarías, la primera la subsecretaría de Servicios Sociales la cual está encargada de todos los servicios relacionados; Senama, Conadi, Fosis, Injuv y Senadis, además coordina con los otros ministerios todo el sistema de protección social y la segunda la Subsecretaría de Evaluación Social la cual es la encargada de mejorar el impacto de las políticas sociales, ya que debe evaluar y controlar los programas sociales existentes, de esta manera se fiscaliza que los fondos públicos se inviertan correctamente y lleguen a los beneficiarios. De esta forma el Ministerio de Desarrollo Social inicia una nueva etapa con el propósito de combatir la pobreza y las necesidades de los más vulnerables y discriminados de la sociedad.(MINDES, 2015)

4.1.1 Elementos Estratégicos:

El Ministerio de Desarrollo Social tiene como misión:

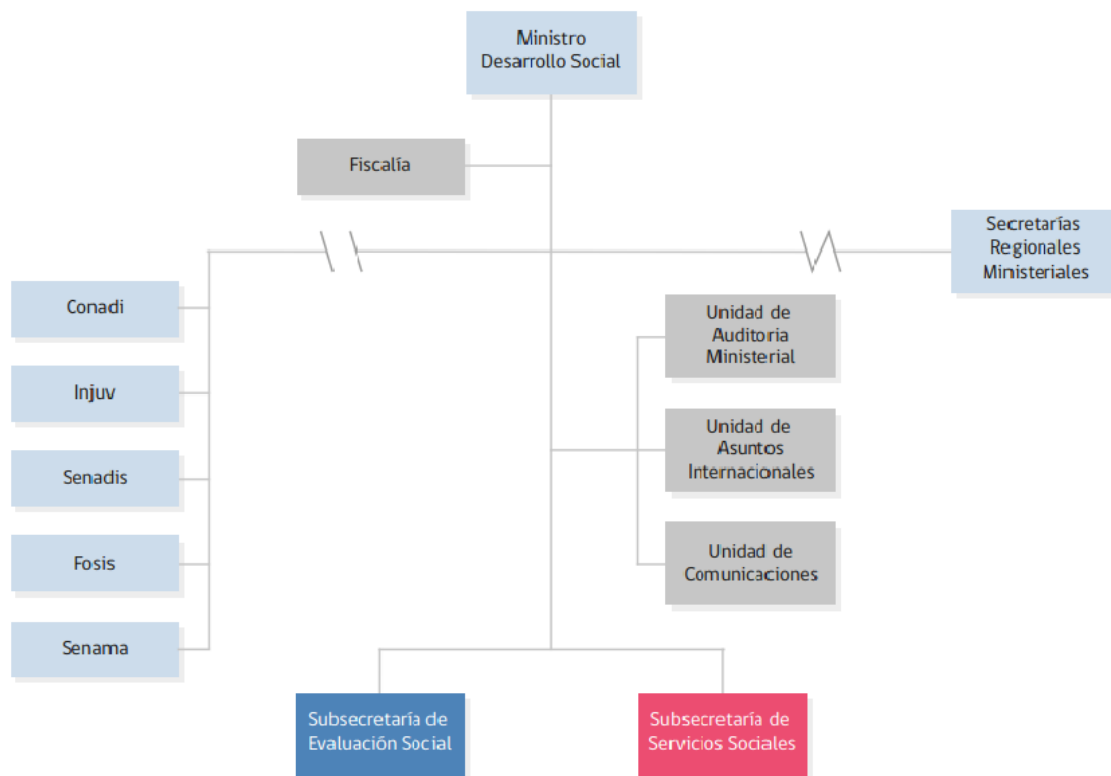
Contribuir en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas en materia de desarrollo social, especialmente aquellas destinadas a erradicar la pobreza y brindar protección social a las personas o grupos vulnerables, promoviendo la movilidad e integración social. Asimismo, deberá velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de desarrollo social, a nivel nacional y regional y evaluar los estudios de pre inversión de los proyectos de inversión que solicitan financiamiento del Estado para determinar su rentabilidad social de manera que respondan a las estrategias y políticas de crecimiento y desarrollo económico y social que se determinen para el país.(MINDES, 2015, pág. 2)

4.1.2 Estructura Orgánica:

El Ministro a cargo de esta institución es Marcos Barraza Gómez nacido en el año 1973 en la región de Antofagasta, el es Psicólogo social y clínico de la Universidad de Santiago de Chile. El actual Ministro ha desempeñado cargos como subsecretario de Previsión social del Ministerio del Trabajo y como vicepresidente del cono sur OISS (organización iberoamericana de Seguridad Social) durante los años 2014 y 2015.(MINDES, 2015)



Ilustración 1. Organigrama Ministerio de Desarrollo Social



Fuente: Imagen rescatada de la página web del ministerio de desarrollo social(MINDES, 2015)<http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/organigrama/>

4.2 Servicio Nacional de Discapacidad

El Servicio Nacional de la Discapacidad, es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por objetivo promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, para de esta manera obtener una mayor inclusión social, apoyando el pleno goce de sus derechos y desechando cualquier forma de discriminación a raíz de su discapacidad.

El día 10 de febrero de 2010 fue publicada en el diario oficial la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad la cual da paso a la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad el cual se relaciona con la presidenta de la república a través del Ministerio de Desarrollo Social.

Desde la creación del servicio nacional de la discapacidad se han presentado variadas oportunidades para las personas en situación de discapacidad promoviendo la participación social y el pleno ejercicio de sus derechos para de esta manera avanzar hacia una cultura más inclusiva.(SENADIS, 2015)

4.2.1 Elementos Estratégicos:

El servicio Nacional de la Discapacidad tiene como misión:

Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.(SENADIS, 2015, pág. 3)

Para cumplir con la misión, SENADIS tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las personas en situación de discapacidad contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de los productos y servicios para las personas en situación de discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.(SENADIS, 2015, pág. 3)

4.2.2 Estructura Orgánica:

La Dirección del Servicio Nacional de la Discapacidad a partir del 14 de julio de 2015 está a cargo del Sr. Daniel Javier Concha Gamboa, quien es licenciado de Teología de la Universidad Católica de Chile, Master en Weston Jesuit School of Theology de Cambridge, Master en Trabajo Social del Boston College. Además, es profesor de epistemología y políticas sociales y de temáticas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad.



El Director Nacional hasta antes de asumir su cargo se desempeñaba como director del Área de Discapacidad Intelectual en la Fundación Cerro Navia Joven.(SENADIS, 2015)

Ilustración 2. Organigrama SENADIS



Fuente: Imagen rescatada de la página web del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2015) <http://www.senadis.cl/pag/6/1148/organigrama>

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Planteamiento del problema

¿Las políticas públicas implementadas en Chile para la inclusión laboral en las personas con discapacidad han generado un real avance en el país para lograr igualdad de oportunidades e inclusión social durante el periodo 2010-2016?

5.2 Fundamentación

Es necesario que el gobierno sea un ente activo en el logro de igualdad de oportunidades e inclusión social en personas con discapacidad, es por esto que hoy en día nos vemos enfrentados a políticas públicas específicamente destinadas a este grupo minoritario, ya que con la generación de buenas políticas públicas se logrará que familias salgan adelante otorgándoles oportunidades laborales, demostrando que una persona con discapacidades en muchas ocasiones puede aportar tanto o más que cualquier ciudadano.

5.3 Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Analizar las políticas públicas implementadas en Chile para la inclusión laboral en personas con discapacidad para lograr igualdad de oportunidades e inclusión social durante el periodo 2010-2016.

Objetivos específicos:

Para dar cumplimiento al objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos que proceden de él:

- Describir el concepto de discapacidad.
- Describir la Ley 20.422 que establece igualdad de oportunidades e inclusión social de personas en situación de discapacidad.
- Describir el rol del Estado de Chile en materia de inclusión laboral en personas en situación de discapacidad durante los periodos presidenciales del 2010 al 2016.

- Analizar los programas de inclusión laboral en personas con discapacidad más relevantes en el periodo 2010 al 2016.
- Analizar los resultados estadísticos de los beneficiados de las políticas públicas, sobre inclusión laboral para disminuir la desigualdad y aumentar la inclusión social, implementadas en el periodo 2010-2016.
- Comparar los resultados obtenidos en los estudios sobre discapacidad años 2004 y 2015, con el fin de determinar si se ha generado un real avance en el país para lograr igualdad de oportunidades e inclusión social durante ese periodo.
- Analizar los resultados del estudio de percepción denominado “estudio de inclusión laboral en situación de discapacidad en el Estado del año 2014”,
- Identificar los desafíos gubernamentales en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile.

5.4 Descripción Metodológica

La metodología a utilizar en la investigación es de carácter mixta ya que este método puede utilizar tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo.

Por un lado el método Cualitativo, se centrara principalmente en “utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.”(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 7). Este método además es de tipo descriptivo ya que analizara y describirá ampliamente el tema de investigación.

Por otra parte será cuantitativo ya que a través del análisis estadístico de los estudios sobre discapacidad se podrá determinar cuáles son los elementos que conforman el problema y en qué situación se encuentra.

5.5 Instrumento de recolección de información

La recolección de información del presente estudio, se efectuó mediante la revisión de antecedentes otorgados por la ley 20.422, la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, Decreto N°47 del año 2012 “reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad”, Programas de Gobierno, Primer y Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad año 2004 y 2015, Estudio de Inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado año 2014, libros y publicaciones de

autores, en relación a los Programas, la información fue recopilada a través de la página www.programassociales.cl.

5.6 Variables de estudio

El desarrollo de esta investigación requiere de la definición de variables de estudio para el cual se han elegido 4 variables que son; población adulta en situación de discapacidad, sexo, trabajo, y condición socioeconómica de las personas discapacitadas.

5.7 Resultados Esperados

Como propósito principal se busca primero que todo identificar la políticas públicas en materia de inclusión laboral en personas discapacitadas, además de, analizar el comportamiento que han tenido los programas implementados por el gobierno de Chile en el periodo 2010-2016 y de esta manera comprobar si estos han generado un real avance en materia de inclusión laboral.

Se espera encontrar nuevas alternativas desde el punto de vista gubernamental, para mejorar la calidad de vida de quienes se encuentran en condición de discapacidad, ya que la forma en que se vive la discapacidad depende mucho de las condiciones de vida de esta, esto cambia en tanto se modifica el medio social, económico y político donde se desarrollan, es por esta razón que se hace necesario crecer como país con políticas públicas fuertes donde exista como prioridad proveer con servicios integrales adecuados a la personas con discapacidad y a sus familias.

CAPITULO VI. EL ROL DEL ESTADO DE CHILE EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, PERIODO 2010-2016

El rol del Estado hoy en día en materia de inclusión laboral es ser un agente activo en el desarrollo tanto cultural como social, es un trabajo que debe ser abordado desde el gobierno en conjunto con la sociedad civil en todos los ámbitos que puedan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, es por esto que es necesario identificar cuáles han sido los avances en el país para lograr igualdad de oportunidades e inclusión social analizando las políticas públicas sobre discapacidad en el ámbito laboral creadas por los gobiernos de Chile en el periodo 2010-2016.

6.1 Programa de Gobierno de Sebastián Piñera en materia de inclusión laboral en personas con discapacidad periodo 2010-2014

Durante el gobierno del presidente Sebastián Piñera uno de los objetivos principales para la discapacidad en el área laboral era lograr que quienes cuenten con las habilidades necesarias y requeridas para optar a un empleo no se vean impedidos a obtenerlo por el solo hecho de ser una persona en situación de discapacidad, el gobierno crearía las políticas públicas necesarias para asegurar que las personas con discapacidad se integren en forma plena a la sociedad, para esto en el programa se propusieron las siguientes medidas:

Fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral mediante un subsidio a la contratación a quienes presenten discapacidades y pertenezcan a los sectores más vulnerables.

Prioridad de atención en las oficinas de intermediación laboral.

Perfeccionar la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad, realizada por los Talleres Laborales de las Escuelas Especiales, de tal forma que respondan efectivamente a las necesidades del mercado laboral

Ajustes legales concretos para fomentar la contratación en el sector público de personas con discapacidad

Fuente: Elaboración propia en base al programa de gobierno de Sebastián Piñera (Programa de Gobierno 2010-2014, 2010)http://www.sebastianpinera.cl/sites/default/files/programa_de_gobierno_2010.pdf

A continuación se presentará a través de la tabla N°1 el análisis de las políticas públicas destinadas específicamente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad elaboradas por el gobierno de Sebastián Piñera periodo 2010-2014

Para esto se revisaron las cuentas públicas del periodo y se identificaron de mejor manera las medidas implementadas. Posteriormente se analizan con mayor detalle las principales medidas.

Tabla 1. Medidas implementadas en el gobierno de Sebastián Piñera (2010-2014)

PERIODO (2010-2014) SEBASTIÁN PIÑERA	MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA AUMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN PESD.
<p>2010</p>	<p>El Fondo Mixto de Apoyo Social adjudicó, mediante concurso público, más de 455 millones de pesos a cerca de 120 organizaciones civiles de diversas regiones del país, en su mayoría juntas de vecinos, clubes sociales, deportivos y centros de padres; para la ejecución de proyectos destinados al mejoramiento de las capacidades laborales, a la generación de micro emprendimiento, al aumento de la inclusión social y a la promoción de la participación ciudadana de personas en situación de pobreza o con discapacidad. Los montos de los financiamientos fueron desde 620 mil pesos hasta diez millones de pesos por proyecto. Los fondos adjudicados provinieron de aportes efectuados por empresas privadas.</p>
<p>2011</p>	<p>En coordinación con el Ministerio del Trabajo se creó el Departamento de Inclusión Laboral y se sentaron las bases para la reformulación al subsidio a la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, Decreto N°3 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual fue modificado con fecha 18 de enero de 2011.</p> <p>En el programa de Bonificación a la Mano de Obra 2011 del Ministerio del Trabajo, se mejoró la línea especial para las personas con Discapacidad, aumentando la bonificación de 40 por ciento a 80 por ciento, sobre el Ingreso Mínimo mensual. Además, hubo un incremento de 50 mil a 400 mil pesos en las asignaciones de colación, traslado y capacitación, aumentando el número de bonificaciones anuales a seis.</p> <p>El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) mejoró las</p>

	<p>condiciones de empleabilidad o de generación de ingresos de las mujeres jefas de hogar discapacitadas o que estén a cargo de una persona en esta condición. El fondo concursable de micro-emprendimiento 2011 financió 152 proyectos, de los cuales 78 fueron adjudicados a mujeres en esta situación, lo que correspondió al 51,3 por ciento del total.</p>
2012	<p>Se puso en marcha el “Sello de Inclusividad” para destacar a aquellas instituciones que presenten programas, políticas y condiciones que las hagan accesibles y favorables para personas con discapacidad. Está dirigido a empresas privadas, instituciones educacionales y organismos públicos.</p> <p>Se capacitó a más de mil profesionales de las áreas de arquitectura, diseño y construcción en materia de accesibilidad universal a lo largo del país, con el fin de construir un Chile más accesible para todos.</p>
2013	<p>En diciembre de 2013, se presentó la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020, instrumento que diseña las bases de una estrategia país para la discapacidad, a fin de avanzar hacia un Chile más inclusivo.</p>

Fuente: Elaboración propia, en base a las cuentas públicas años 2010(Gobierno de Chile, 2010), 2011 (Gobierno de Chile, 2011), 2012(Gobierno de Chile, 2012), 2013(Gobierno de Chile, 2013)<http://21demayo.gob.cl/>

6.2 Programa de Gobierno de Michelle Bachelet en materia de inclusión laboral en personas con discapacidad periodo 2014-2018

En el programa de gobierno de la actual Presidenta del país, se plantea como tarea principal en materia de discapacidad, avanzar en una mayor inclusión, para esto se espera cumplir los compromisos adquiridos en el marco de la “Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad” y su Protocolo Facultativo, ratificado en 2008 por Chile, el país debe avanzar en una mayor inclusión y esta es una

tarea colectiva la cual debe llevarse adelante desde una perspectiva integral, en el ámbito laboral se plantearon las siguientes medidas:

Incorporar un enfoque de inclusión a programas regulares de SENCE, FOSIS, SERCOTEC y otros, ya que las personas con discapacidad son el colectivo vulnerable más significativo.

Fortalecer el trabajo del sistema de Intermediación Laboral, asignando los recursos necesarios que permitan abordar de manera pertinente estos procesos.

Adecuar los procesos de selección y normativa de contratación en el sector público para que los servicios cumplan con la disposición de acceso preferente a las personas en situación de discapacidad a la administración pública, para de esta manera terminar con situaciones de discriminación y exclusión.

Fuente: Elaboración propia en base al programa de gobierno de Michelle Bachelet (Programa de Gobierno, 2014)<http://michellebachelet.cl/programa/>

A continuación se presentará a través de la tabla N°2 el análisis las políticas públicas destinadas específicamente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad elaboradas por el gobierno de Michelle Bachelet periodo 2014-2016.

Para esto se revisaron las cuentas públicas del periodo y se identificaron de mejor manera las medidas implementadas, posteriormente se analizan con mayor detalle las principales medidas.

Tabla 2 Medidas implementadas en el gobierno de Michelle Bachelet (2014-2016)

PERIODO (2014-2016) MICHELLE BACHELET	MEDIDAS IMPLEMENTADAS Y PROYECTADAS PARA AUMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL EN PSD.
<p>2014</p>	<p>Se realizó el Concurso Nacional de Proyectos para la Discapacidad, que permitió financiar un total de 26 proyectos en las áreas de Educación, Salud e Inclusión Laboral. Estos proyectos beneficiaron en forma directa a 292 personas de las comunas de Conchalí, Las Condes, Peñalolén, Huechuraba, Pedro Aguirre Cerda, Alhué, Quinta Normal, Paine, Santiago, Quilicura, Lo Barnechea, Independencia, Puente Alto, María Pinto y Recoleta, por una inversión total de 138 millones de pesos.</p> <p>Se financiaron proyectos en pro a la inclusión laboral en colaboración con Fosis a través del Programa Yo emprendo Semilla, con un monto total de 36 millones de pesos.</p>
<p>2015</p>	<p>La ejecución de los pilotos Más Capaz para jóvenes con discapacidad se implementó a través de dos programas existentes en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence. Se trata de Becas Laborales, por la vía de franquicias tributarias, y el Programa de Capacitación en Oficios, mediante licitaciones especiales como el reconocimiento de cursos con estándar Más Capaz en las regiones de Valparaíso, del Maule y Metropolitana, obteniendo una oferta total de 57 cursos para 975 jóvenes con discapacidad. El número de cursos iniciados para jóvenes con discapacidad a marzo del año 2015 alcanza los 55.</p> <p>Se realizó la implementación de Programa Piloto II Mas Capaz, iniciativa que tiene por objetivo apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con</p>

discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, mediante capacitación técnica, en habilidades transversales e intermediación laboral, que favorezcan su empleabilidad. Ello permitió la entrega de 240 cupos, a través de convenio de transferencia a los municipios de Copiapó y Vallenar, con una inversión de 245 millones de pesos, financiados por Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence.

Se financiaron iniciativas ejecutadas por la Agrupación Manos de Hermanos, destinadas a personas con discapacidad intelectual mayores de 26 años, con el objetivo de generar una actividad productiva en el taller laboral, apoyando más de quince iniciativas presentadas por personas con discapacidad y/o familiares directos, entre ellos oficios de pastelería, panadería, fabricación de llaves, gasfitería, hilería, entre otras.

2016

El Ministerio de Desarrollo Social, junto a otros ministerios, elaboró un proyecto de ley de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, abordando así un aspecto fundamental para su inserción social plena. El proyecto será enviado al Congreso Nacional por el Ejecutivo.

Se publicaron los resultados de la segunda encuesta nacional sobre discapacidad la cual se aplicó entre el 30 de junio y el 4 de septiembre de 2015, en 135 comunas de quince regiones del país, lográndose una muestra de doce mil 265 personas adultas y cinco mil 515 niños, niñas y adolescentes, lo que permitió contar con resultados representativos a nivel nacional, regional y urbano/rural.

Con el objeto de adecuar el funcionamiento de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL, respecto a las nuevas exigencias del mercado laboral —particularmente con la

mayor incorporación a éste de personas en situación de discapacidad—, se elaboró y se les entregó el Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo, conjuntamente con la implementación de un curso de e-learning para capacitar de manera adecuada sobre este instrumento a los encargados y encargadas tanto de las oficinas como a los encargados y encargadas regionales de intermediación laboral del Sence.

El Programa +Capaz considera una cobertura para el año 2016 de 62 mil 500 beneficiarios a través de las tres líneas de trabajo: Línea Regular para Jóvenes y Mujeres (45 mil 500 personas), Línea Mujer Emprendedora (doce mil personas) y Línea Personas con Discapacidad (cinco mil personas). Además, con el fin de otorgar mayores posibilidades de acceso a personas que podrían capacitarse a través de la Línea +Capaz para Personas en Situación de Discapacidad y lograr el aumento de cobertura definido para 2016, se ha trabajado en la modificación del Decreto N° 101 que crea y establece el marco normativo para el programa.

Entre los principales ajustes en la focalización se tiene un aumento del rango de edad de personas en situación de discapacidad, de entre 18 y 40 años a de entre 18 y 50 años, y se incorpora un certificado extendido por un profesional del área de la salud o de la rehabilitación que se desempeñe en la Red Pública de Salud, como forma adicional de acreditación de la situación de discapacidad.

Unos de los desafíos más importantes para el año 2016 es la formulación del Plan Nacional de Inclusión Social de Personas en Situación de Discapacidad 2016-2026. Para ello, se cuenta con el trabajo realizado por la Comisión Asesora Presidencial sobre Inclusión Social de Personas en Situación de Discapacidad.

Durante 2016 se espera avanzar en la Creación de la Secretaria de la Discapacidad. Además, implementar ofertas programáticas pertinentes, basadas en los resultados del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, y finalmente, incrementar el Número de Ayudas Técnicas.

Se presentará un proyecto de ley sobre inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Fuente: Elaboración propia, en base a las cuentas públicas años; 2014 (Gobierno de Chile, 2014), 2015(Gobierno de Chile, 2015), 2016 (Gobierno de Chile, 2016) <http://21demayo.gob.cl/>

CAPITULO VII. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD MÁS RELEVANTES EN EL PERIODO 2010-2016

7.1 Programa Más Capaz

Este programa es una iniciativa que entrega el Estado a través del Servicio Nacional de Capacitación (SENCE), está orientado al aumento de participación laboral en jóvenes, mujeres y personas con discapacidad que se encuentren dentro de los tres primeros quintiles y que tengan nula o escasa participación laboral, este programa tiene seis aristas; capacitación en oficios, nivelación de estudios, continuidad de estudios, intermediación laboral, certificación de competencias y asistencia técnica y acompañamiento para el emprendimiento.

El propósito principal del programa es solucionar el problema de baja participación laboral y favorecer la empleabilidad a través de la capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de estos grupos que se encuentren en situación de vulnerabilidad social

El programa se estructura en distintas líneas de acción, dependiendo del público objetivo que se atiende y de los componentes a entregar, éstas son Más Capaz línea regular para segmentos de mujeres y jóvenes, Más Capaz línea Mujer Emprendedora y Más Capaz línea personas con discapacidad.(BIPS, 2015)

El programa “Más Capaz línea personas con discapacidad” cuenta con dos modelos; el modelo inclusivo destinado a mujeres de entre 18 y 64 años de edad y el modelo especializado destinado a hombres y mujeres entre 18 y 40 años de edad, para postular a ambos modelos se deben cumplir los siguientes requisitos:

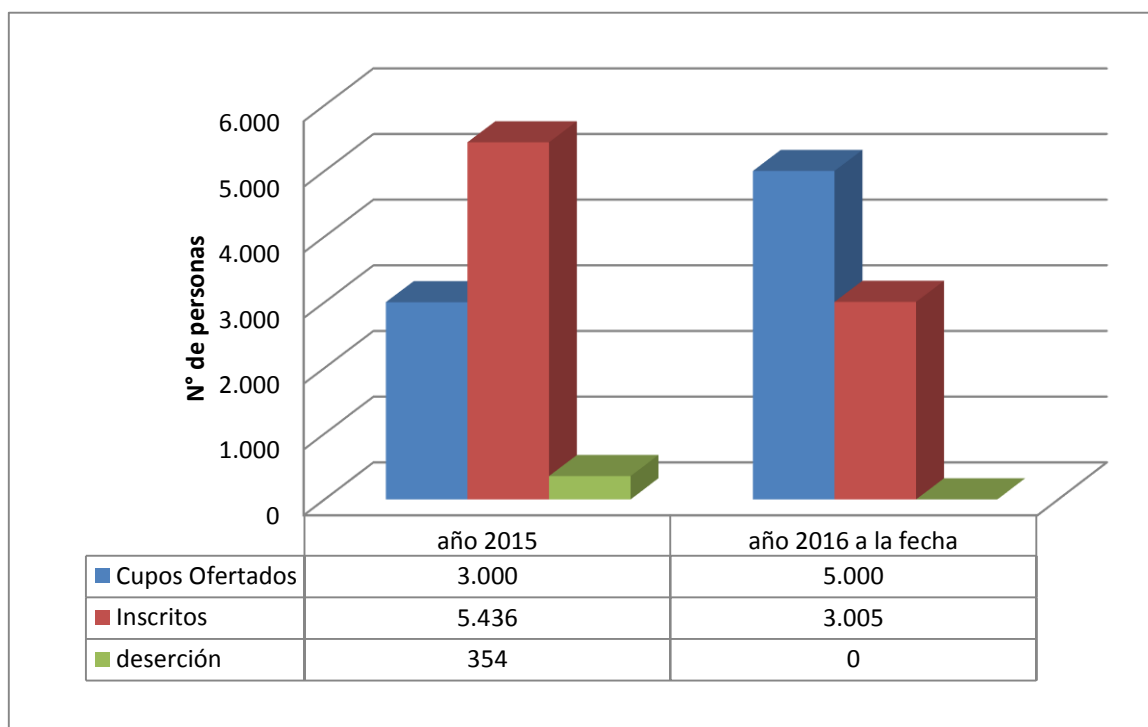
- Encontrarse dentro del 60% más vulnerable de la población
- Contar con nula o escasa participación laboral, lo que se traduce en una densidad de cotizaciones igual o menor al 50% en los últimos 12 meses.
- Acreditar situación de discapacidad.

Además, para asegurar la participación los beneficiados del programa Más Capaz cuentan con los siguientes subsidios y seguros:

- Subsidio diario por concepto de alimentación y locomoción entre \$3.000 y \$5.000 por participante.
- Cuidado de los/as hijos/as menores de seis años, que se entregará por medio de un subsidio monetario directo al participante o bien con el acceso a un servicio de cuidado de niños.
- Seguros de accidentes, a causa o con ocasión de la asistencia a las respectivas actividades para los/as participantes. El Seguro considera también a los/as hijos/hijas menores de 6 años de los/as participantes.(SENCE, 2015)

7.1.1 Análisis del Programa Más Capaz

Gráfico 1. Beneficiarios del programa Más Capaz



Fuente: Elaboración propia en base a las cuentas públicas años 2015 y 2016(Gobierno de Chile, 2016)(Gobierno de Chile, 2015).

En el año 2014 se inició el proyecto piloto Más Capaz en las regiones de Valparaíso, del Maule y Metropolitana, obteniendo una oferta total para 975 jóvenes con discapacidad.

A partir de abril del año 2015 se dio inicio al proceso de matrículas del programa Más Capaz alcanzando un total de 5.436 participantes inscritos, 5.082 fueron las personas que lograron culminar el curso es decir el 94% de los inscritos inicialmente y tan solo un 6%

fue el total de deserciones, para el año 2016 el programa Más Capaz considera una cobertura de 5.000 personas discapacitadas, y se espera que al finalizar el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet en el año 2018, las personas capacitadas en situación de discapacidad sean 20.000

Finalmente, el programa Más Capaz ha realizado una importante labor con el fin de contribuir en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad además de aportar con la descentralización de los servicios del estado ya que durante el año 2015 se logró llegar con el programa a las quince regiones del país.

7.2 Fondo Nacional de Proyectos

El Fondo Nacional de Proyectos, es un fondo anual concursable a nivel regional o nacional, que financia total o parcialmente proyectos que se encuentren orientados al desarrollo de estrategias inclusivas en el ámbito de la prevención y rehabilitación de la salud, acceso al trabajo, acceso a la educación, al espacio físico, a la información, a la cultura y al deporte en las personas con discapacidad. Este programa es una iniciativa que entrega el Estado de Chile a través del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) y tiene por normativa legal la Ley N°20.422, art 62.

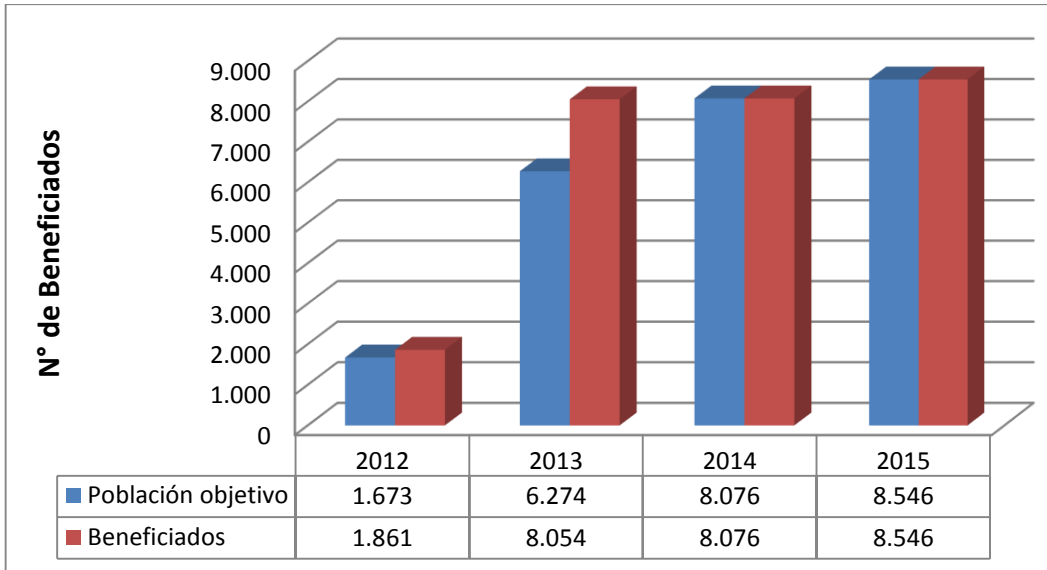
El propósito principal es disminuir las brechas que limitan la participación y la actividad de las personas en situación de discapacidad ya sea en lo personal, en lo económico o en lo social, ya que esta situación genera exclusión social y falta de oportunidades,

Este programa tiene por población potencial a Personas en situación de discapacidad y/o personas jurídicas de derecho público y privado que estén acreditadas ante SENADIS, y que presenten iniciativas al fondo para alguna de las siguientes líneas: Accesibilidad, Cultura, Deporte, Educación, Inclusión Laboral, Justicia y Adecuación Normativa, Participación para la Inclusión, Promoción de Derechos y Tecnologías Asistidas

En el área de proyectos de trabajo su objetivo es “financiar proyectos que favorezcan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, mayores de 18 años, ya sea en trabajos dependientes o independientes, considerando tanto metodologías de asociatividad como individuales” (BIPS, 2015). El tiempo de Intervención de cada proyecto debe ser de 6 a 9 meses según la línea de proyectos.(BIPS, 2015)

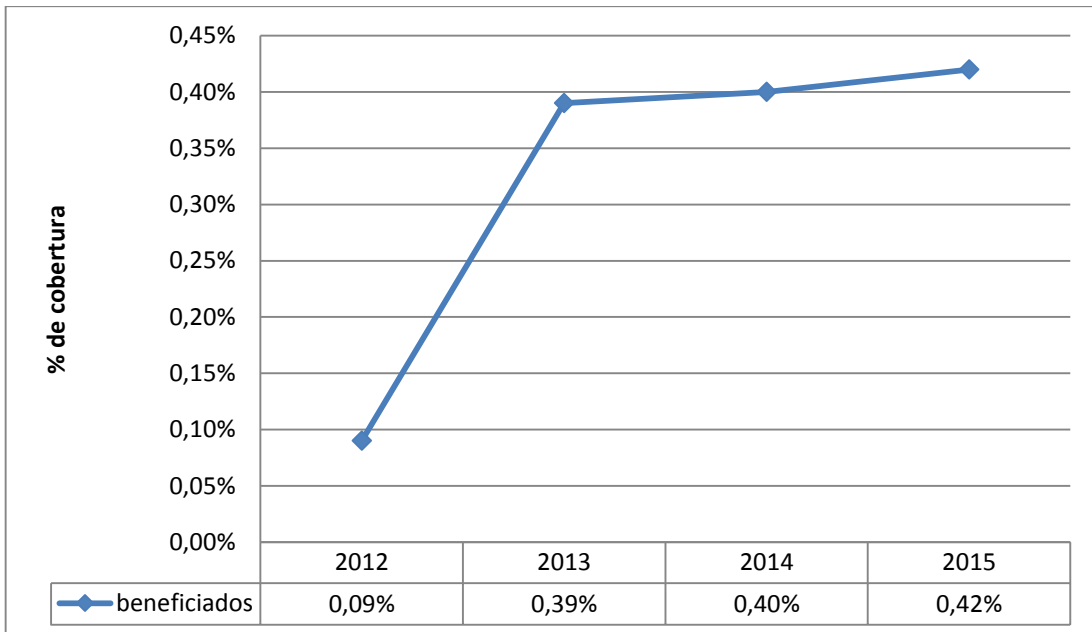
7.2.1 Análisis del Programa Fondo Nacional de Proyectos

Gráfico 2. Beneficiarios efectivos del programa Fondo Nacional de Proyectos



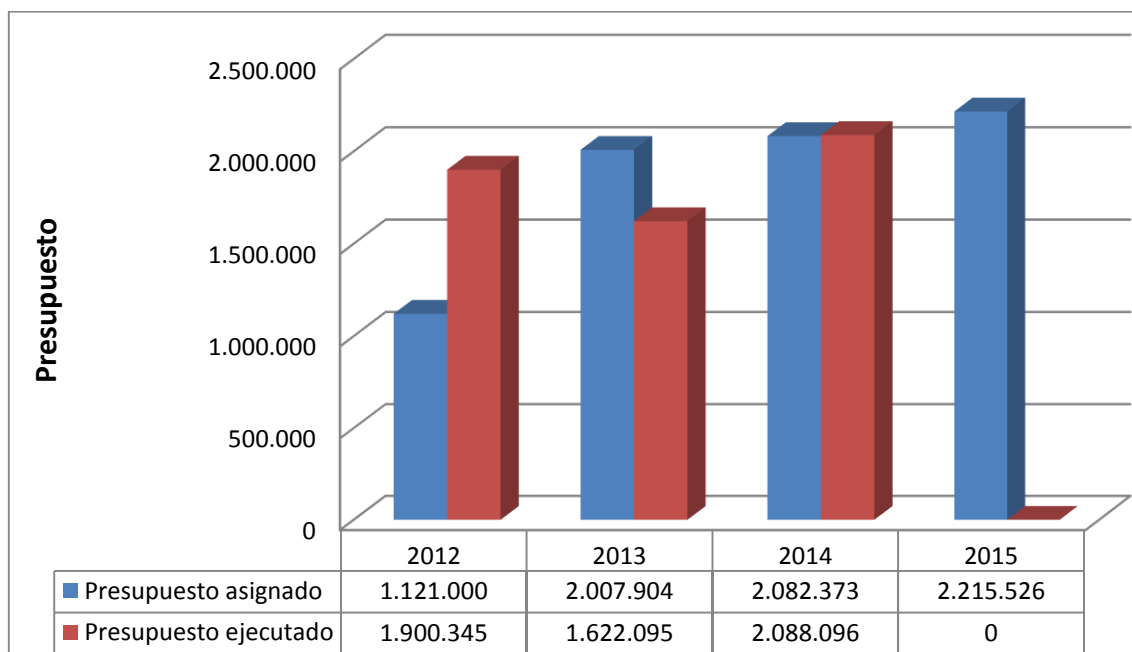
Fuente: Elaboración Propia en base a datos del Banco Integrado de Programas Sociales, 2016.

Gráfico 3. Cobertura del Programa Fondo Nacional de Proyectos



Fuente: Elaboración Propia en base a datos del Banco Integrado de Programas Sociales, 2016.

Gráfico 4. Presupuesto Programa Fondo Nacional de Proyectos



Fuente: Elaboración Propia en base a datos del Banco Integrado de Programas Sociales, 2016.

Como se puede observar los datos demuestran el continuo crecimiento de este programa, ya que si se mira los datos del gráfico N°2 se puede ver una gran diferencia entre el total de beneficiados del año 2012 y el total de beneficiados año 2015, reflejando un incremento de un 360%, es decir el total de beneficiados al año 2015 es cuatro veces mayor que los beneficiados al año 2012. En cuanto a la cobertura nacional también se aprecia una notable alza de 0.09% que fue el porcentaje de cobertura más bajo en el año 2012 a un 0,42% en el año 2015. En relación al presupuesto asignado a esta medida, se puede ver que ha ido en aumento año tras año, y junto con esto, el aumento del número de personas beneficiadas por el Fondo Nacional de Proyectos.

7.3 Sello Inclusivo

El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento que entrega el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) a entidades públicas y privadas que presenten acciones positivas en materia de inclusión de personas en situación de discapacidad en el ámbito de Accesibilidad Universal, Accesibilidad Web e Inclusión laboral.

El programa Sello Chile Inclusivo tiene como propósito principal “apoyar la construcción de un Chile con menos desigualdades y más participación, mejorando el acceso al empleo, a la protección social, a la educación y a la justicia.” (Senadis, 2013)

Entidades que pueden participar de este reconocimiento:



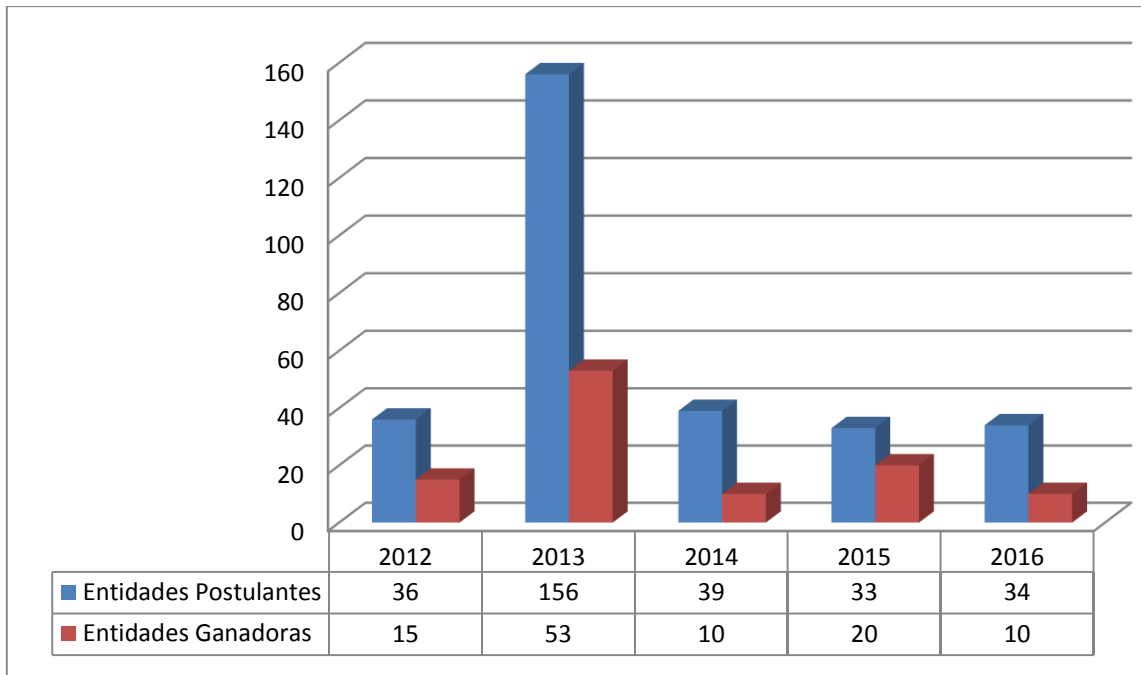
Fuente: Elaboración propia en base a información recopilada de la pagina web <http://www.sellochileinclusivo.cl/sello/sello.html>.

Los beneficios que obtienen las organizaciones reconocidas por el Sello Chile Inclusivo son:

- Reconocimiento: se entrega en ceremonia pública con participación de distintas autoridades un Galvano e Isotipo
- Imagen: Mejora la imagen corporativa, aumentando fidelización de clientes, usuarios y/o beneficiarios.
- Asesoría: se entrega un informe de retroalimentación para impulsar la mejora continua.(Senadis, 2013)

7.3.1 Análisis Sello Chile Inclusivo

Gráfico 5. Entidades reconocidas por el Sello Chile Inclusivo



Fuentes: Elaboración propia en base a información recopilada de la página web de Sello Chile Inclusivo. <http://www.sellochileinclusivo.cl/noticia>

En el gráfico número N°5 se puede observar el número de instituciones que han postulado al reconocimiento Sello Chile Inclusivo y el número de instituciones que han sido ganadoras de este reconocimiento, en el año 2013 es donde se observa la más alta participación con 156 entidades postulantes y 56 entidades ganadoras pero al mirar el año más reciente (2016) se ve una considerable disminución en la participación, la cual se redujo en un 78%. Al mirar el gráfico se puede inferir que las medidas implementadas por parte de las organizaciones ya sean públicas o privadas no son suficientes para ser consideradas por este programa como inclusivas o bien los beneficios de obtener este sello no son suficientes para motivar a las empresas e instituciones públicas a postular.

CAPITULO VIII. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ESTUDIOS SOBRE DISCAPACIDAD AÑOS 2004 Y 2015

Los estudios Nacionales de la Discapacidad en Chile (ENDISC) permiten conocer la prevalencia de esta a nivel nacional, regional y por zona ya sea rural o urbano, permite saber cuál es su real contexto con respecto a la población en general conocer cómo se relacionan con el entorno, la participación social, además nos permite analizar otros aspectos como lo son los niveles de educación, inclusión laboral, cultura, deporte y recreación, el acceso la salud etc. En definitiva permiten realizar un diagnóstico certero acerca de la realidad en la viven las personas en situación de discapacidad en Chile.

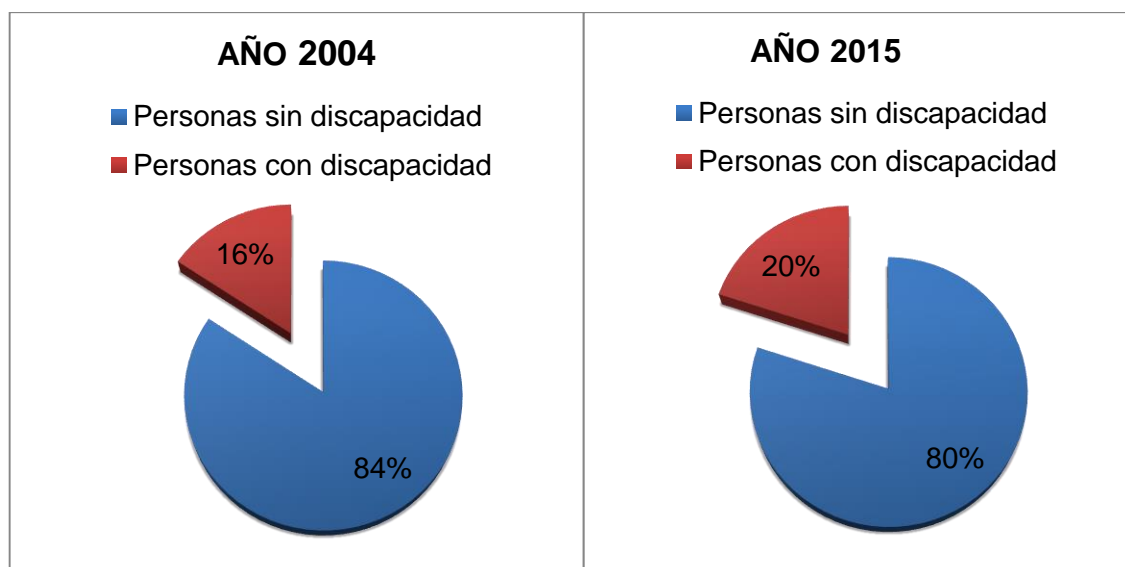
A continuación se presentaran resultados de las variables que influyen en la inclusión laboral de las personas discapacitadas, además de datos demográficos, etarios, entre otros para contextualizar a la población en general.

8.1 Población adulta en situación de discapacidad

En este ítem se conocerá el número de personas que componen la población adulta en situación de discapacidad, se considera población adulta en el estudio año 2004 a todo aquel mayor de 15 años, mientras que en el estudio año 2015 población adulta son todos aquellos mayores de 18 años.

El gráfico N°6, muestra el número de personas en situación de discapacidad en el año 2004 que alcanzaban un 15,8% es decir; 1.950.619 chilenos tenían esta condición mientras que el 84,3% restante es decir 10.414.870 son personas sin situación de discapacidad y en el año 2015 las personas con discapacidad alcanzan un 20,0% es decir; chilenos tienen esta condición mientras que el 80,0% restante es decir 10.421.238 son personas sin situación de discapacidad.

Gráfico 6. Estimación de la prevalencia de la población adulta en situación de discapacidad año 2004 y 2015.



Fuente: Elaboración Propia en base a datos recopilados del primer y segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, años 2004 y 2015 (FONADIS, 2004)(SENADIS, 2015)

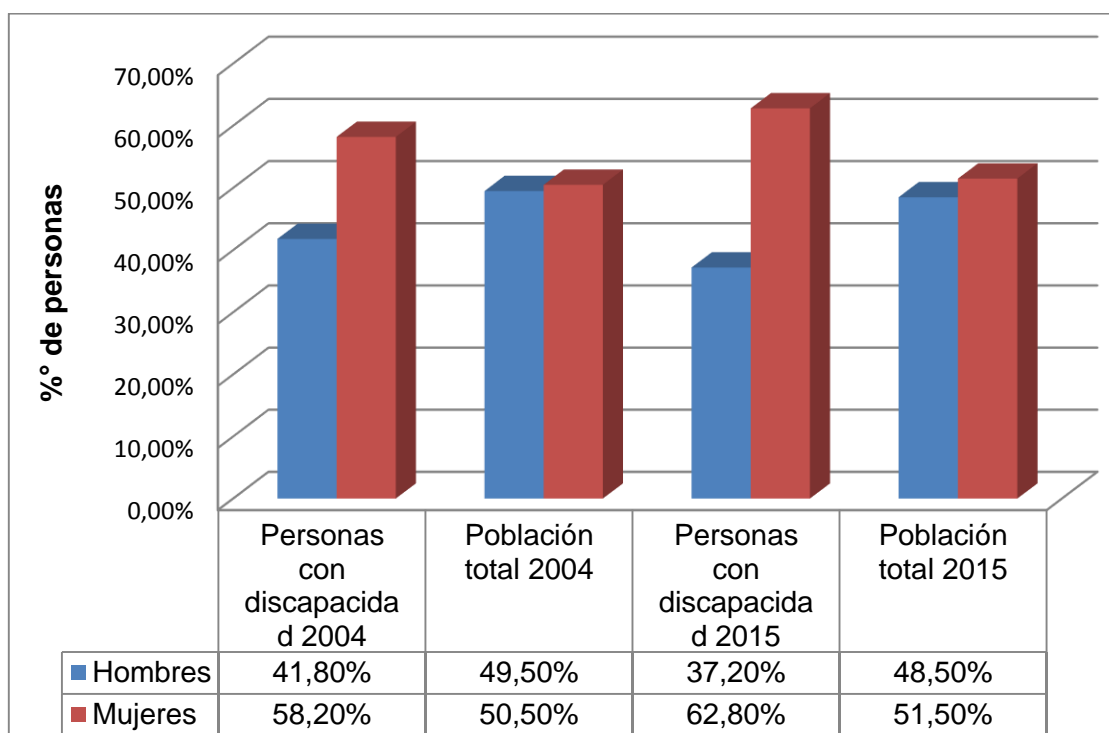
Se puede afirmar que la población en situación de discapacidad aumentó de un 16% a un 20% lo que significa que actualmente existen 656.295 personas discapacitadas más que en el año 2004. La proporción al año 2004 era 1 de cada 8 personas tenía discapacidad, al año 2015 esta proporción aumentó a 1 cada 5 personas tiene discapacidad.

8.2 Discapacidad según sexo

Se entiende por sexo el estado legal y social que identifica a las personas como hombres o mujeres, en este ítem se presentará el porcentaje de personas existentes por cada uno.

En el gráfico N°7, se evidencia que tanto en el año 2004 como en el 2015 existe un mayor número de mujeres en la población total, pero esta diferencia es aún mayor al mirar las columnas destinadas a las personas en situación de discapacidad, en el año 2004 mientras un 41,8 % de las personas discapacitadas eran hombres un 58,2% eran mujeres esta cifra se hace aún más notoria en el año 2015, ya que un 62,8% de las personas discapacitadas son mujeres, y solo un 37,2 % son hombres.

Gráfico 7. Discapacidad según sexo año 2004 y 2015



Fuente: Elaboración Propia en base a datos recopilados del primer y segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, años 2004 y 2015 (FONADIS, 2004)(SENADIS, 2015)

Se puede afirmar que el número de mujeres aumentó en un 4% entre los años 2004 y 2015, mientras en el año 2004 de 7 mujeres 1 presentaba discapacidad, en el año 2015 cada 5 mujeres 1 presenta discapacidad, en el caso de los hombres en el año 2004, 1 de cada 11 hombres tenía discapacidad para el año 2015 es 1 cada 9 hombres tiene discapacidad. La diferencia es de un 25,6%, es decir en el año 2015 existe un 25,6% más de mujeres que hombres con discapacidad.

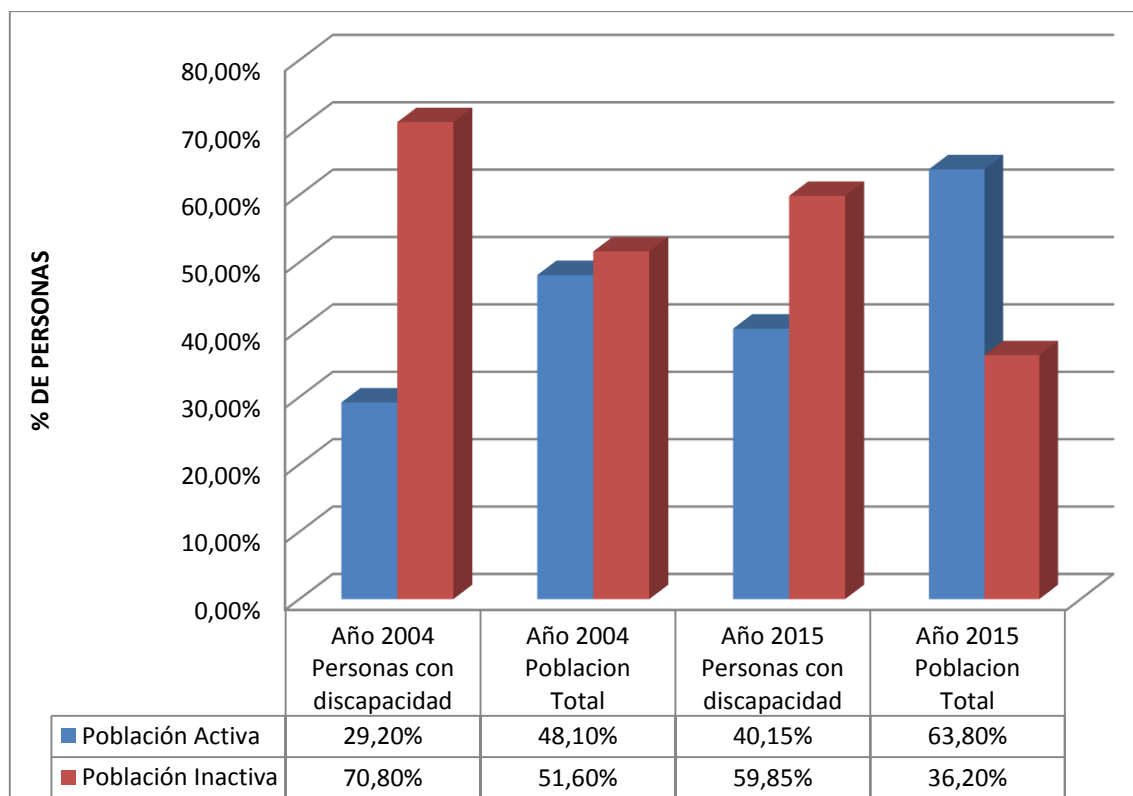
8.3 Participación Laboral

En este ítem se conocerá el porcentaje de la población que participa en el mercado del trabajo, según los estudios realizados se considera población activa o inactiva en el año 2004 a toda persona mayor de 15 años, y para el año 2015 a toda persona mayor de 18 años, se entiende por población activa a todo aquel que cuente con trabajo remunerado y población inactiva a todo aquel que no tenga trabajo remunerado.

Al analizar el gráfico N°8, se puede observar que en el año 2004 el número de población inactiva versus el número de población activa en las personas en situación de discapacidad es bastante amplia ya que del total de personas con discapacidad, es decir, 1.950.619 sólo 569.745 (29,2 %) realizan trabajo remunerado mientras que 1.380.874 (70,8%) no trabaja, al mirar las columnas que representan la población total se ve que esta brecha disminuye considerablemente, ya que del total de la población (12.365.489) 5.947.801 (48,1%) tiene una fuente laboral mientras que 6.380.593 (51,6%) no tiene trabajo remunerado.

En el año 2015 el número de población inactiva en las personas en situación de discapacidad versus el número de población inactiva en la población totales bastante amplia, presentándose una diferencia de 24,65% de más personas con discapacidad que no tienen trabajo remunerado ya que del total de personas con discapacidad es decir 2.606.914 un 40,15% (1.046.676) realizan trabajo remunerado mientras que el 59,85% (1.560.238) no trabaja.

Gráfico 8. Participación laboral año 2004 y 2015



Fuente: Elaboración Propia en base a datos recopilados del primer y segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, años 2004 y 2015 (FONADIS, 2004)(SENADIS, 2015)

Se puede afirmar, que se ha producido una notoria mejoría, ya que en el año 2004 las personas discapacitadas inactivas laboralmente eran aproximadamente un 70,8%, mientras que en año 2015 son aproximadamente un 59,8%, es decir, la fuerza laboral de personas en situación de discapacidad aumentó en un 20% aproximadamente.

Al mirar las columnas que representan al total de la población se evidencia una clara alza entre el periodo 2004-2015 ya que en el año 2004 la población alcanzaba aproximadamente un 48,10% mientras que en el año 2015 alcanza un 63,80%. Esto demuestra que las medidas tomadas por los gobiernos en materia de inclusión laboral han producido efectos positivos, aumentando en cifras considerables la población en situación de discapacidad activa laboralmente.

8.4 Condición socioeconómica

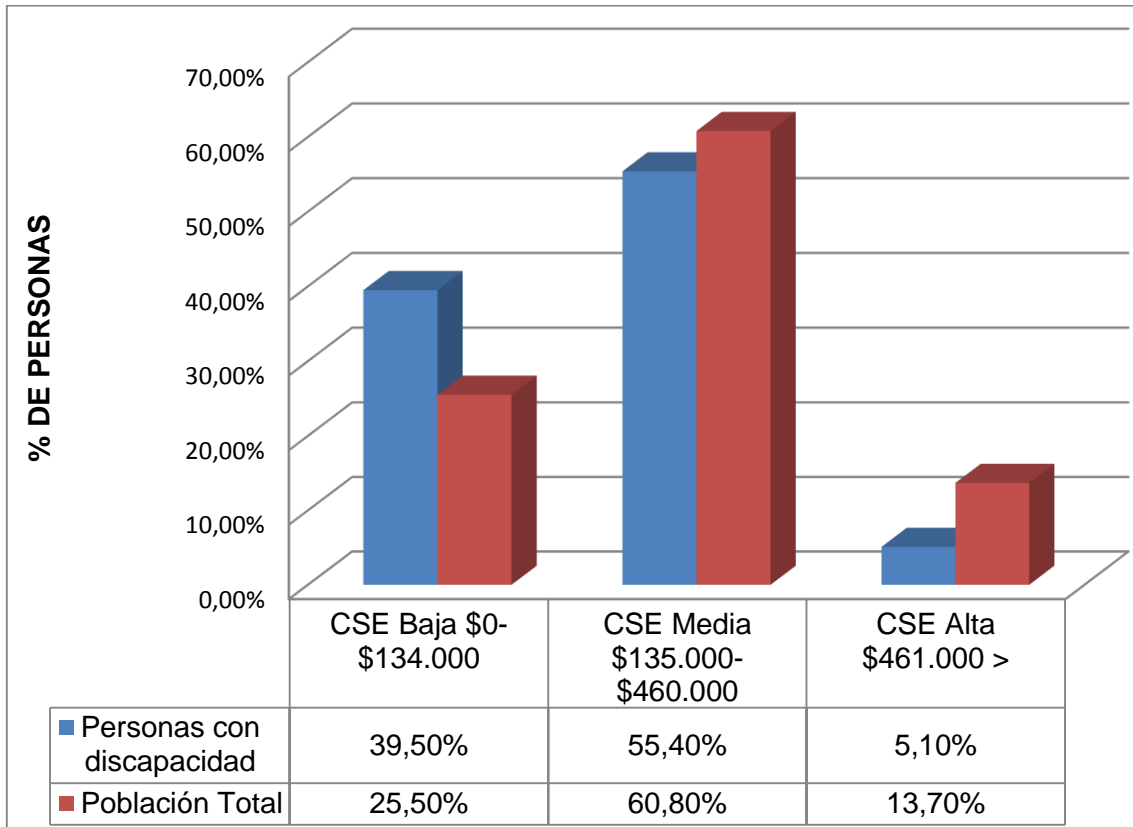
La condición socioeconómica es una clasificación en la cual se consideran características tanto del jefe de hogar, la vivienda y del hogar propiamente tal, además se incluyen características de la ubicación geográfica, la región, provincia, comuna y área urbana o rural.

La clasificación del estatus socioeconómico se realiza generalmente en tres categorías, alto, medio y bajo, por lo que para ubicar a una familia en una de estas categorías deben ser analizadas las variables de ingreso, educación y ocupación (Instituto nacional de estadísticas, 2005)

En este ítem se analizará la condición socioeconómica que presentan las personas en situación de discapacidad en Chile

El gráfico N°9, muestra que en Chile en el año 2004 un 55,4% de las personas en situación de discapacidad presentaban condiciones socioeconómicas media (1.145.836) es decir, más de la mitad de las personas discapacitadas se encuentran dentro de este estrato social, mientras que en condición socioeconómica baja se encuentran 817.158 personas, 39,5%, y en situación socioeconómica alta tan sólo un 5,10% equivalente a 105.078 personas.

Gráfico 9. Condición Socioeconómica año 2004



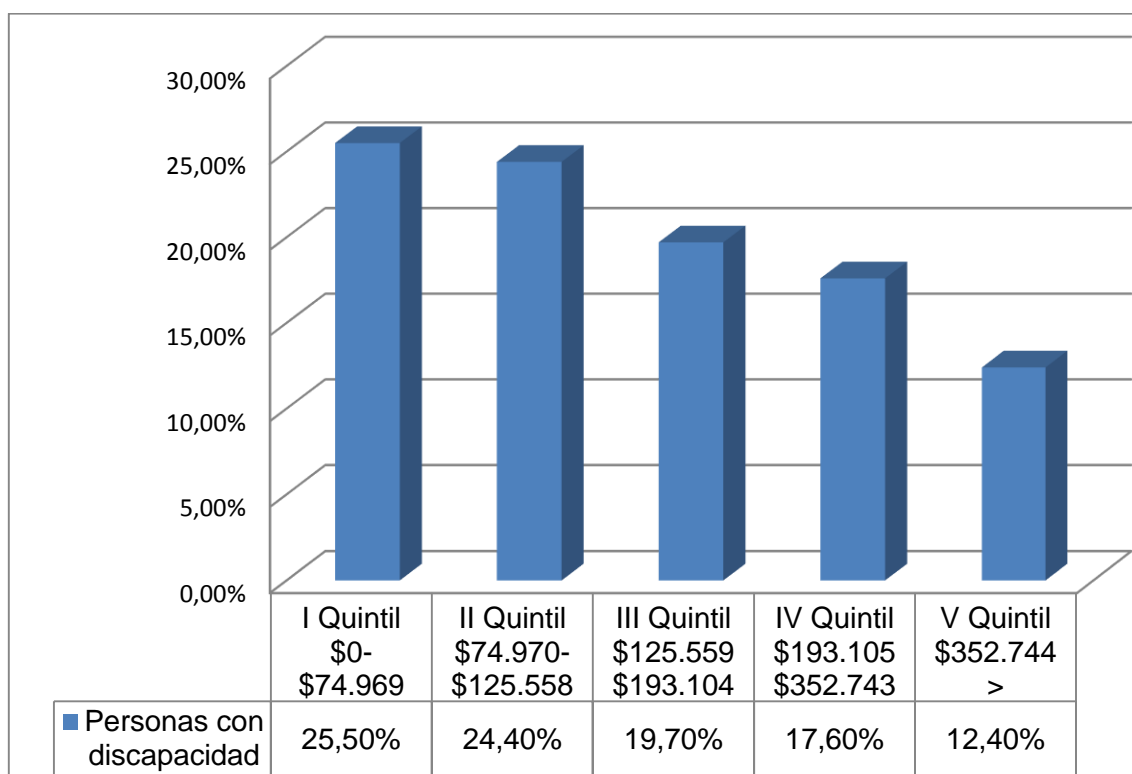
Fuente: Elaboración Propia en base a datos recopilados del primer y segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, años 2004 y 2015 (FONADIS, 2004)(SENADIS, 2015)

Se puede afirmar que el estrato social que predomina dentro de la población en situación de discapacidad es la clase socioeconómica media con un 55,4%, es decir, 1 de cada 8 personas en este estrato presenta discapacidad, sin embargo llama la atención que en comparación a la población total un 25,5% se encuentra dentro de la condición socioeconómica baja, mientras que las personas con discapacidad superan ese porcentaje ya que un 39,5% se encuentra en esta categoría, en proporción 1 de cada 5 personas en condición socioeconómica baja presenta discapacidad.

En el estudio del año 2015, la medida que se utilizó para evaluar la condición socioeconómica fueron los quintiles, los cuales ayudan a calificar a la población de acuerdo a sus ingresos, es decir el total del dinero que aporta el o los sostenedores del hogar dividido por el número de miembros del mismo.

En el gráfico N°10, se observa que el quintil con el porcentaje más alto de personas con discapacidad es el primero con un 25,5%, el cual considera ingresos per cápita de \$0 a \$74.969, luego le sigue el quintil 2 con un 24,4% el cual abarca hasta un ingreso de \$125.558, el quinto quintil es al que menos personas discapacitadas pertenecen, este quintil corresponde a ingresos superiores a \$352.744 y contiene a un 12,4% de la población discapacitada.

Gráfico 10. Condición Socioeconómica año 2015



Fuente: Elaboración Propia en base a datos recopilados del primer y segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, años 2004 y 2015 (FONADIS, 2004)(SENADIS, 2015)

Se puede afirmar que los quintiles que predominan dentro de la población discapacitada son los más bajos al igual que en el año 2004, por lo que se puede inferir que esta situación no ha tenido un mayor avance. Esta variable está directamente relacionada con

el trabajo ya que aumentando las oportunidades laborales hacia esta minoría se mejoraría la vulnerabilidad económica en la que viven las personas con discapacidad

En este caso no es posible comparar ambos gráficos ya que en el período 1990 - 2011, los quintiles y deciles de ingresos, y la determinación de la situación de pobreza por ingresos, consideran la metodología tradicional aplicada por CEPAL, a datos Casen mientras que en los resultados publicados por el Ministerio de Desarrollo Social a contar de la Encuesta Casen 2013, los ingresos, quintiles y deciles, y la situación de pobreza por ingresos, consideran la Nueva Metodología de Medición de Pobreza e Ingresos, por lo que éstos no son comparables con resultados publicados con anterioridad.(Mindes, 2014)

.

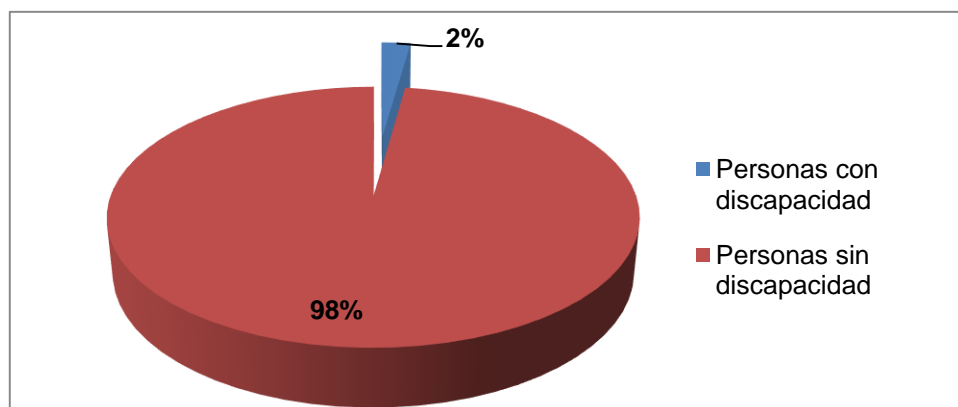
CAPITULO IX. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DEL DISCAPACITADO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL SEGÚN “ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO, 2014”

El estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado fue realizado a través del Servicio Nacional de Discapacidad, es de carácter descriptivo y censal, el cual tiene por objetivo determinar la tasa de trabajadores discapacitados en el Estado de Chile y su caracterización que reúne aspectos relacionados a su inclusión laboral, este estudio se realizó mediante una entrevista estructurada aplicada por cuestionario on-line, con un diseño web accesible, con videos en lengua de señas y audio, el periodo de realización fue entre diciembre de 2012 a enero de 2014, esta entrevista se aplicó a trabajadores en los 22 ministerios del Estado de Chile, la respuesta promedio por ministerio fue de un 30% sobresaliendo el Ministerio de Hacienda ya que obtuvo un porcentaje de respuesta de un 73,3%. El total de personas que participaron de este estudio correspondió a 17.211.(SENADIS, 2014)

9.1 Personas en situación de discapacidad que trabajan en el Estado de Chile

Un 2,2% de los trabajadores en el Estado son personas en situación de discapacidad versus un 97,8% que lo componen personas sin discapacidad. Es decir de las 17.211 personas participantes del Estudio 379 son personas discapacitadas.

Gráfico 11. Porcentaje de personas en situación de discapacidad en el Estado.

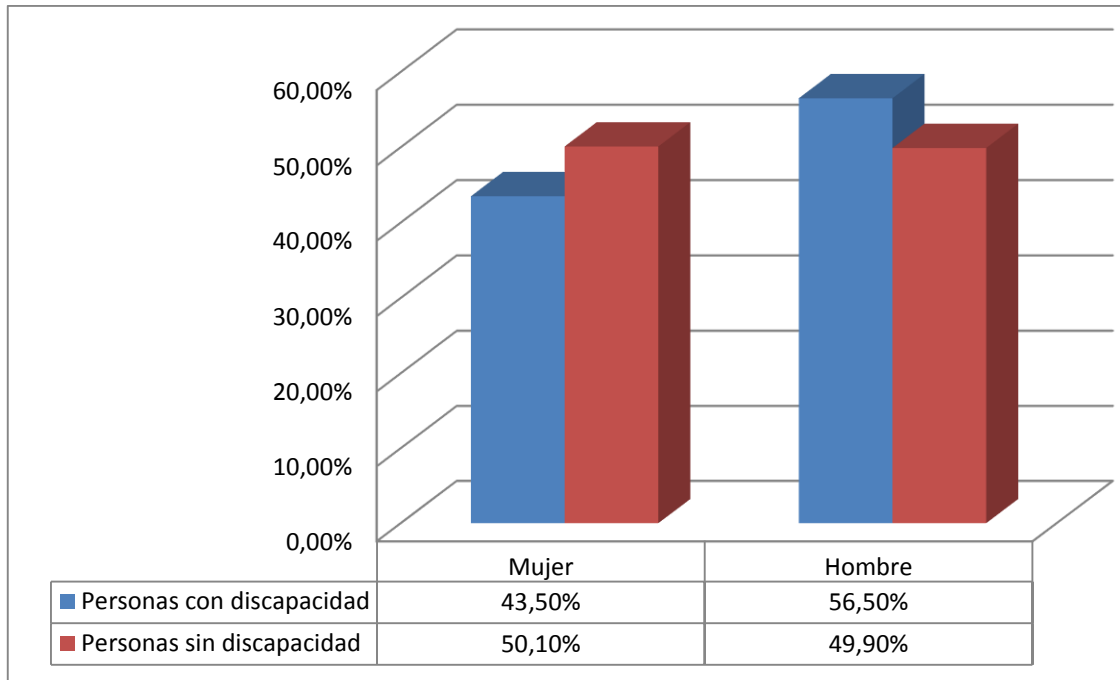


Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado(SENADIS, 2014)

9.2 Sexo de personas en situación de discapacidad trabajando en el Estado

Al observar el gráfico N°12, se advierte que existe una mayor cantidad de hombres con discapacidad trabajando en dependencias gubernamentales, alcanzando un 56,5% con respecto a las mujeres, mientras que en el caso de personas sin discapacidad existe un mayor predominio de población femenina con un 50,1% del total de encuestados.

Gráfico 12. Sexo de personas en situación de discapacidad trabajando en el Estado.



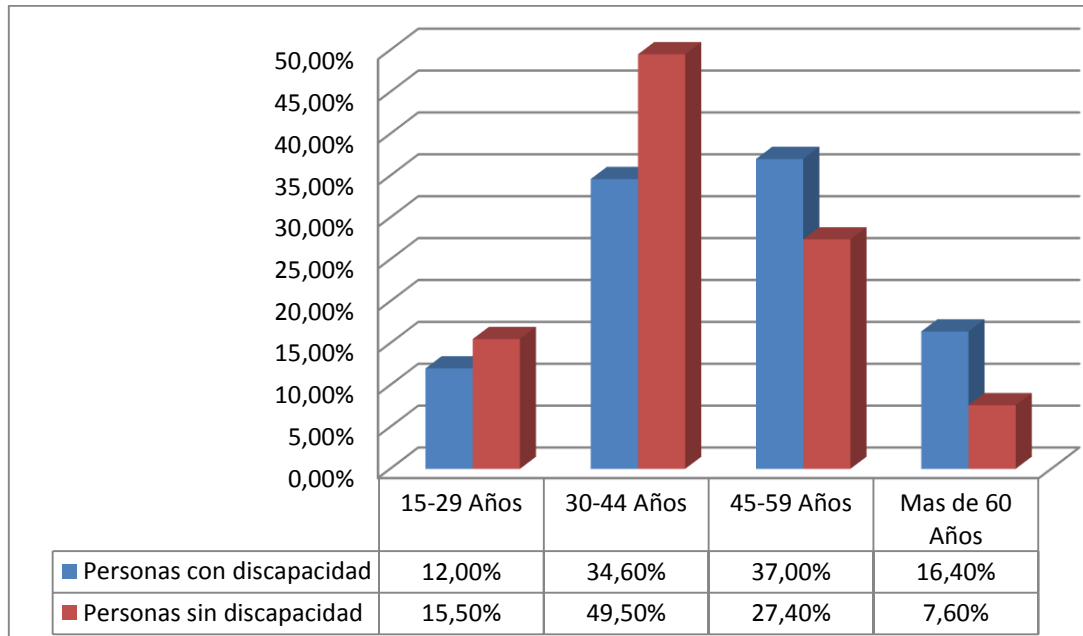
Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

Se puede afirmar que a pesar de que nacionalmente existen más mujeres con discapacidad que hombres, a la hora de evaluar la fuerza laboral de estos, los hombres alcanzan un mayor porcentaje.

9.3. Distribución etaria de los/as trabajadores/as del Estado

Al analizar la variable edad, se puede observar en el gráfico N°13, que todos los rangos en estudio presentan diferencias, pero en los rangos 45-50 y más de 60 años las personas con discapacidad superan en porcentaje a las personas sin discapacidad

Gráfico 13. Distribución etaria de los/as trabajadores/as del Estado



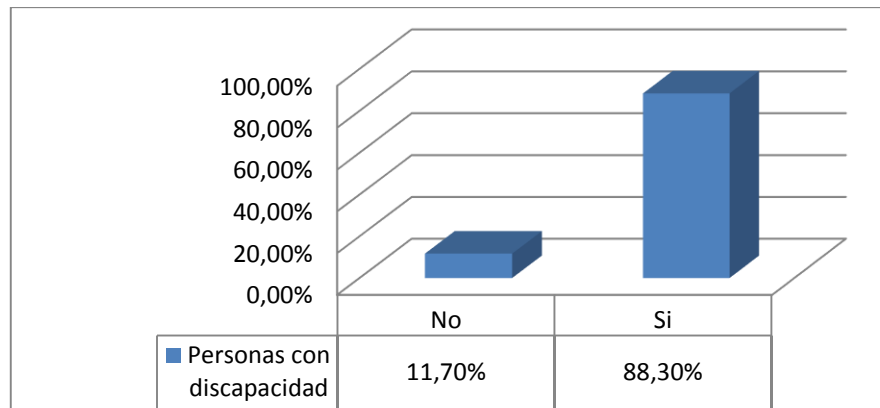
Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

Se puede concluir que, a medida que se avanza en edad se presentan más discapacidades, por lo que se puede afirmar que, esta variable está relacionada que a mayor edad mayor posibilidades de presentar algún tipo de discapacidad.

9.4. Percepción de accesibilidad

La accesibilidad es una de las variables relevantes consideradas por las personas con discapacidad, en esta encuesta de percepción los resultados en este ítem señala que un 88,3% considera que su ruta de acceso desde la vereda a su puesto de trabajo es accesible en forma autónoma, mientras que un 11,70% no considera que cuente con un acceso óptimo.

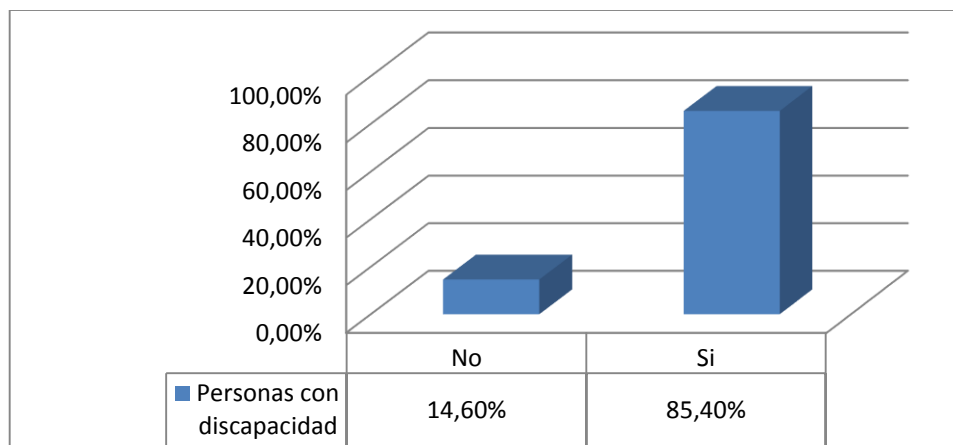
Gráfico 14. ¿La ruta de acceso hasta su puesto de trabajo es accesible en forma autónoma?



Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

En cuanto a las dependencias de la oficina, ya sea baño, cocina, sala de reuniones u otras, un 85,4% considera que son accesibles y pueden hacer uso de ellas en forma independiente, mientras que un 14,6% no lo considera de esta manera.

Gráfico 15. ¿Son las dependencias de la oficina accesibles y usables de forma autónoma?



Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

En conclusión se puede decir que la accesibilidad es un desafío importante a la hora de hablar de inclusión ya que según este estudio aún hay un 14,6% que no considera tener las herramientas adecuadas dentro de las dependencias de su trabajo y un 11,7% que considera que el acceso a su trabajo no es el más apropiado para poder trasladarse de

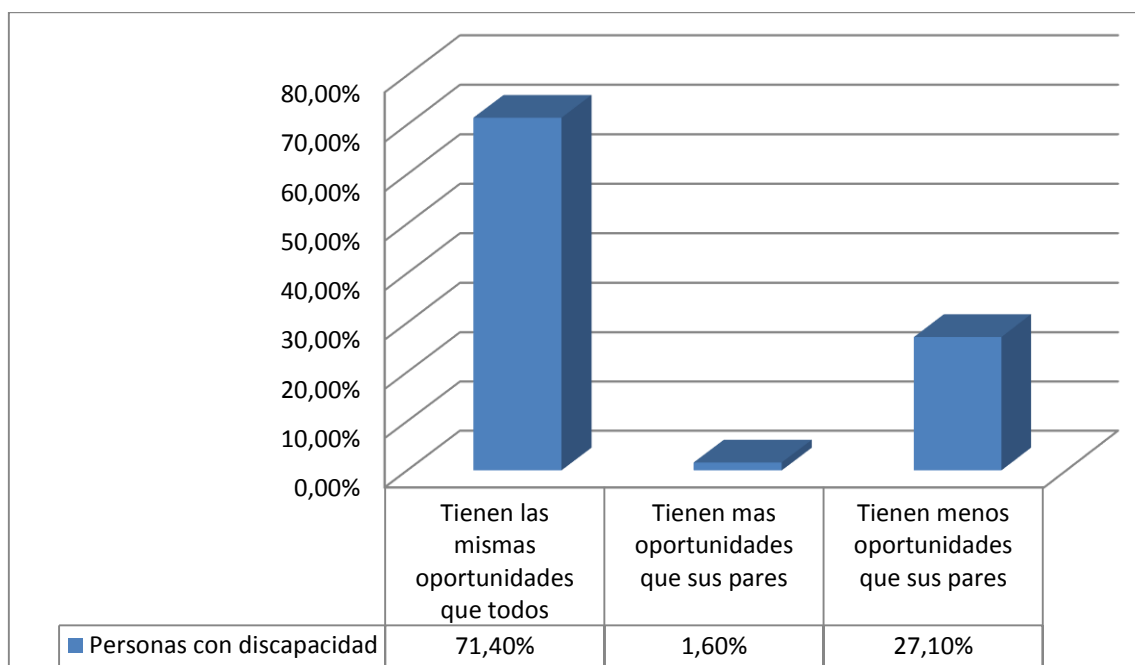
forma autónoma, los programas y acciones gubernamentales deben considerar este aspecto en su planificación.

9.5 Percepción de oportunidades de capacitación por parte de los trabajadores del Estado

La capacitación dentro de las instituciones y empresas es muy importante ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de las personas y a la vez trae beneficios al interior de la organización

En el gráfico N°16 sobre la percepción de oportunidades de capacitación por parte de trabajadores del Estado en situación de discapacidad se aprecia que un 27,1% de los trabajadores considera no tener las mismas e incluso menos oportunidades que sus pares, por otra parte un 71,4% señala tener las mismas oportunidades de capacitación que sus compañeros.

Gráfico 16. ¿Cómo evalúan las oportunidades de capacitación a las que accede en comparación a las de sus pares?



Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

Se puede concluir que las oportunidades de capacitación no son del todo igualitarias ya que un porcentaje considerable (27,1%) de personas discapacitadas no lo percibe de esa forma.

Un estudio sobre percepción de discapacidad en la población mexicana, llevada a cabo en México en el año 2010, señala que un 42% de la población en situación de discapacidad considera no tener suficientes oportunidades en el trabajo en comparación a sus pares (Instituto nacional de salud pública, 2010)

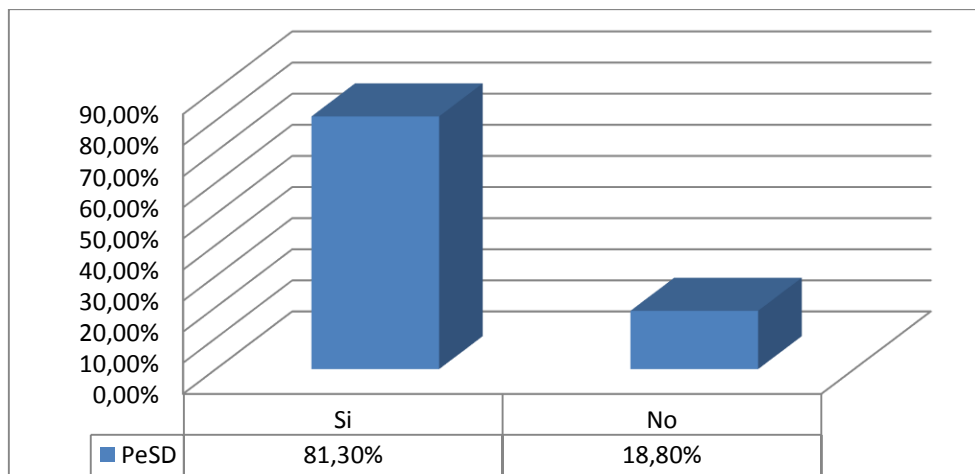
Esto nos permite comparar las situaciones que si bien el estudio de México es del total de la población, el estudio realizado en Chile incluye solo trabajadores del Estado el cual es el encargado de proporcionar las mayores herramientas a este segmento de la población lo que demuestra que aún falta por mejorar las condiciones para lograr una total inclusión en la sociedad

9.6. Percepción de participación de las actividades de la institución por parte de trabajadores del Estado

Sentirse parte de una institución es importante a la hora de rendir bien en el trabajo, el sentirse valorado hace que el desempeño y el interés en que las cosas salgan bien se incrementen es por esto que en este ítem se analizara si las personas discapacitadas se sienten parte de la institución y si son incluidas en las actividades de esta

El gráfico N°17, muestra que la percepción de participación de las actividades de la Instituciones bastante positiva, pero existe un 18,8% de los trabajadores del Estado en situación de discapacidad que señalan no sentirse parte de las actividades de la institución.

Gráfico 17. ¿Se siente participe de las actividades de la institución en la que trabaja?



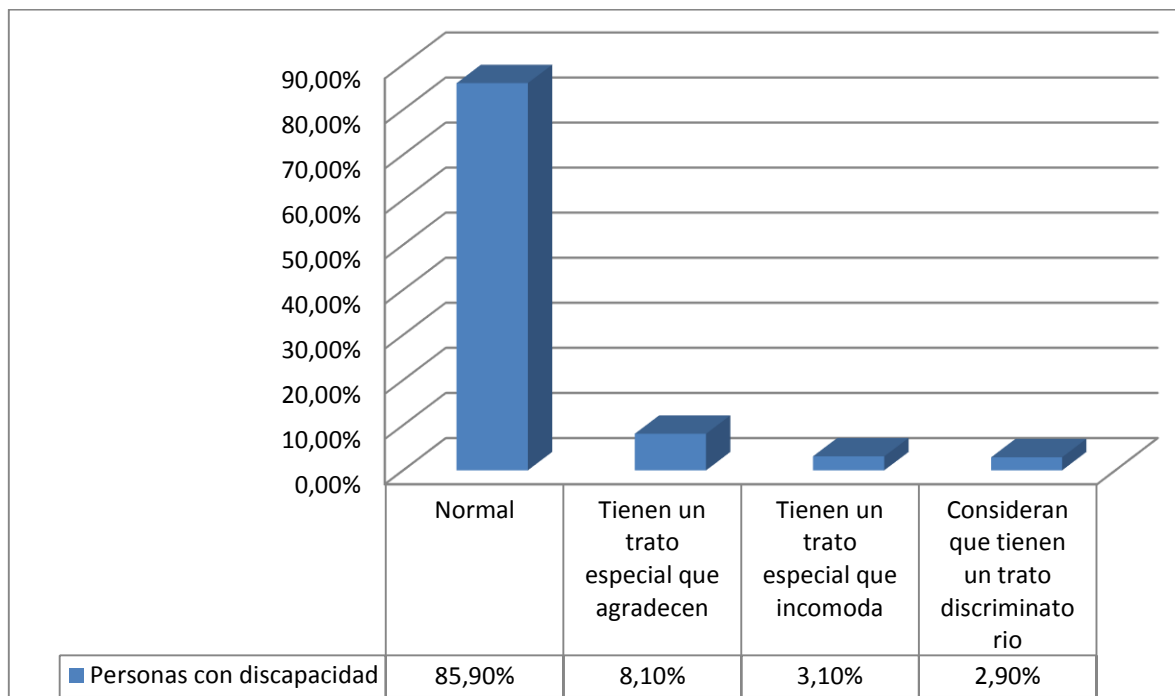
Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

Se puede afirmar que las personas en situación de discapacidad en su mayoría si se sienten parte de las actividades de la institución, pero aún queda un parte de la población que no está cómodo dentro de su trabajo

9.7. Percepción de actitud hacia sí mismos por parte de trabajadores del Estado.

El gráfico N°18 sobre la percepción de actitud hacia sí mismo por parte de trabajadores del Estado quienes declaran recibir un trato especial que agradecen es un 8,1% en los trabajadores en situación de discapacidad. Mientras que los trabajadores en situación de discapacidad que refieren recibir un trato discriminatorio es de un 2,9%,

Gráfico 18. ¿Cómo evalúa la actitud de sus compañeros de trabajo hacia usted?



Fuente: Elaboración propia en base a datos recopilados del Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado (SENADIS, 2014)

En conclusión, se puede decir que, en general la actitud de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad es normal, pero existe un 2,9% que considera ser discriminados dentro de la institución, lo que nos dice que también es necesario hacer un cambio cultural ya que aunque se tengan todas las herramientas y condiciones para que ellos se puedan desarrollar no se puede lograr si no existe el respeto y aceptación por parte de la sociedad.

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

Hoy en día la discapacidad ya no centra su análisis en la condición de salud de la persona si no que se ha asumido un modelo centrado en las personas, en el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía, es un hecho que la discapacidad ha aumentado en un 4% desde el año 2004 al año 2015 y es por esto que se hace indispensable la creación de políticas públicas efectivas, de medidas en pos a la inclusión de esta minoría, que ayuden a eliminar las barreras del entorno y las restricciones que impiden a las personas discapacitadas estar en igualdad de condiciones con las demás.

En relación a los programas destinados a la inclusión laboral, se puede afirmar que han producido efectos positivos a la hora de aumentar y brindar las herramientas necesarias para las personas en situación de discapacidad que desean insertarse en el mundo laboral, pero la cobertura que alcanzan estos programas tiene un muy bajo porcentaje; el programa “Más Capaz” de 2.606.914 de personas con discapacidad, el año 2015 tuvo una cobertura de 5.436 personas, es decir un 0,21% a nivel nacional, el “Fondo Nacional de Proyectos” el año con mayor cobertura fue el 2015 con un 0,42% que sigue siendo muy bajo no alcanzando a cubrir el 1% del total de población discapacitada adulta.

Se propone aumentar el presupuesto asignado a estas medidas, ya que por ejemplo en el programa Fondo Nacional de Proyectos, el presupuesto ejecutado en el año 2012 sobrepasa el presupuesto asignado, en el año 2014 se ve un aumento en el presupuesto asignado, pero aun así el presupuesto ejecutado sobrepasa por un 0,30% al presupuesto asignado, esto demuestra la gran demanda que tiene este programa y la baja cobertura que alcanza para lo que se propone aumentar la cantidad de beneficiados y para esto se debe incrementar el presupuesto.

En cuanto al reconocimiento “sello Chile inclusivo” se puede afirmar que la entidades ganadoras de este reconocimiento no alcanzan ni el 50% del total de postulantes lo que demuestra que aún las instituciones no tienen instaurado la cultura de incluir en su normativa la inclusión de personas discapacitadas, en cualquiera de sus alternativas ya sea con personal discapacitado, con infraestructura adecuada, con plataformas de internet acorde a las necesidades de todos no tan solo de las personas sin discapacidad. Por otra parte, está la baja participación de las entidades, si bien el reconocimiento es una buena iniciativa para insertar la cultura en toda la población, las entidades que se

interesan en obtener este sello son pocas, para esto se propone aumentar los beneficios y aumentar la difusión de este reconocimiento para que las empresas se informen e interioricen de la nueva ley 20.422 de inclusión en las personas discapacitadas. Se espera que en los próximos años el sello Chile inclusivo sea incorporado como un factor de ponderación en Chile-Compra, es decir, que quienes cuenten con el Sello Chile Inclusivo tengan más oportunidades de vender al Estado.

En la variable trabajo, se puede afirmar que la inclusión laboral aumentó entre el año 2004 y el 2015, lo cual demuestra que las medidas tomadas por los gobiernos han ayudado a incrementar la fuerza laboral en esta minoría, pero aún está muy lejos de ser igualitario.

La condición socioeconómica de las personas discapacitadas, es en su mayoría baja y se debe principalmente a la falta de ingresos en las familias los cuales podrían mejorar con el trabajo remunerado de las personas discapacitadas y de esta forma mejorar la vulnerabilidad económica en la que viven.

Tanto la condición socioeconómica y el trabajo son variables que al mejorar traen muchos beneficios para las personas discapacitadas, según un estudio de mercado de trabajo para personas con discapacidad elaborado por SOFOFA y OIT, durante el 2012 dice que cuando comienzan a trabajar las personas se sienten satisfechas ya que mejoran su calidad de vida, aportan ingresos al hogar, tienen más ocupaciones lo que les genera una nueva rutina y además mejoran su estado de ánimo, por otra parte las familias obtienen un poco más de libertad e independencia ya que se libera tiempo, energía y recursos al estar la persona con discapacidad sienten más auto-valente, genera nuevas relaciones y conocen otros ambientes sociales, Por otra parte señala los beneficios que obtienen las instituciones al ser inclusivos, obtienen mayor productividad, las personas discapacitadas contagian de una actitud positiva, además de mejorar la reputación corporativa.

Se propone realizar charlas de capacitación a las empresas y servicios públicos las cuales enseñen el real significado de la inclusión y los beneficios que estos conllevan para la sociedad

En relación al estudio efectuado sobre Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado, 2014 se puede afirmar que la fuerza laboral en esta situación es mínima tan solo el 2% de los trabajadores del Estado representan a las personas discapacitadas, y que al avanzar en edad aumenta su situación de discapacidad, es por

esto que se propone delegar la responsabilidad de hacerse cargo de los adultos mayores, que hoy en día es responsable SENAMA, a SENADIS ya que si se quiere realmente avanzar en tema de discapacidad este debe estar concentrado en un solo servicio Público.

Es cuanto a la accesibilidad, es un gran desafío que tiene Chile, las barreras físicas, sociales y tecnológicas, deben constituir un aspecto a considerar en la planificación del accionar gubernamental, en la planificación de los programas y además en el mundo privado.

En relación a la discriminación hacia las personas en situación de discapacidad, se sabe que hoy en día aún existe discriminación hacia este grupo minoritario, son mirados en menos, como personas sin capacidades que no tienen nada que aportar en la sociedad, siendo esto en muchas ocasiones todo lo contrario. Se debe trabajar arduamente para cambiar esta imagen, es un cambio de cultura, la sociedad debe aprender a ser comprensivos, tolerantes y solidarios. El Estado debe cumplir un rol activo en la promoción de este cambio de paradigma tanto social como cultural de esta forma avanzar en un enfoque de desarrollo hacia aquellas capacidades de las personas con discapacidad que les permitan defender sus intereses con la mayor autonomía e independencia posible.

Es esencial centrar la acción del Estado en equiparar oportunidades, incluso, más que en la prestación de beneficios sociales. El Estado debe ayudar a otorgar las herramientas a las personas, para que generen sus propios beneficios y puedan mejorar su bienestar.

.

BIBLIOGRAFÍA

ABC. (2007). *definiciones ABC*. Recuperado el 2016, de <http://www.definicionabc.com/social/inclusion.php>

Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson.

BIPS. (2015). *Banca Integrada de Programas Sociales*. Recuperado el 13 de diciembre de 2016, de http://www.programassociales.cl/pdf/2015/PRG2015_5_61291_2.pdf

BIPS. (junio de 2015). *Programas sociales*. Recuperado el 10 de diciembre de 2016, de Mas Capaz: http://www.programassociales.cl/pdf/2015/PRG2015_5_61085_2.pdf

Congreso Nacional. (2010). *Biblioteca del Congreso Nacional*. Recuperado el 2016, de <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422#discapacidad0>

Congreso Nacional. (2012). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Recuperado el 2016, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1055217>

Congreso Nacional. (2010). *Ley 20422*. Recuperado el 2016, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422#inclusion0>

FONADIS. (2004). *Estudio nacional de Discapacidad*. Recuperado el 27 de noviembre de 2016, de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacionresultadosestudionacionaldeladiscapacidad.pdf

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2010). *Cuenta Publica 2010*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2011). *Cuenta Publica 2011*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2012). *Cuenta Publica 2012*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2013). *Cuenta Publica 2013*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2014). *Cuenta Pública 2014*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2015). *Cuenta Pública 2015*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2016). *Cuenta Pública*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Gobierno de Chile. (21 de mayo de 2016). *Cuenta Pública 2016*. Recuperado el Diciembre de 2016, de <http://21demayo.gob.cl/>

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Instituto nacional de estadísticas. (2005). *Metodo de clasificacion de hogares*. Recuperado el 30 de diciembre de 2016, de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/censos_poblacion_vivienda/censo2002/clasificacion/metodoclasificacionhogares.pdf

Instituto nacional de salud publica. (2010). *Encuesta nacional sobre percepción de discapacidad en población Mexicana*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://docplayer.es/17246810-Encuesta-nacional-sobre-percepcion-de-discapacidad-en-poblacion-mexicana-2010.html>

MINDES. (2015). *Ministerio de Desarrollo Social, Historia*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2016, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/historia/>

MINDES. (2015). *Nuestra Mision*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2016, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/mision/>

Mindes. (2014). *Observatorio Social*. Recuperado el 20 de diciembre de 2016, de <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen-documentos.php?c=85&m=2&a=a>

MINDES. (2015). *organigrama*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/organigrama/>

MINDES. (2015). *Quienes somos*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2016, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/ministro/>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*. Recuperado el 2016, de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

OMS. (2016). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 2016, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Programa de Gobierno 2010-2014. (2010). *Programa de Gobierno 2010-2014*. Recuperado el diciembre de 2016, de http://www.sebastianpinera.cl/sites/default/files/programa_de_gobierno_2010.pdf

Programa de Gobierno. (2014). *Programa de Gobierno 2014-2018*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://michellebachelet.cl/programa/>

SENADIS. (2015). *Director nacional*. Recuperado el diciembre de 2016, de http://www.senadis.cl/pag/4/1146/director_nacional

SENADIS. (2014). ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO. Chile.

SENADIS. (2014). ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO.

SENADIS. (2015). *Mision y objetivos estrategicos*. Recuperado el diciembre de 2016, de Quienes somos: <http://www.senadis.cl/pag/3/1145/mision>

SENADIS. (2015). *organigrama*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://www.senadis.cl/pag/6/1148/organigrama>

SENADIS. (Noviembre de 2013). Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020. Chile.

SENADIS. (2015). *Quienes somos*. Recuperado el diciembre de 2016, de <http://www.senadis.cl/pag/2/1144/introduccion>

SENADIS. (2015). *Segundo Estudio Nacional de Discapacidad*. Recuperado el 27 de noviembre de 2016, de http://www.senadis.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad

Senadis. (2013). *Sello Chile Inclusivo*. Recuperado el 16 de diciembre de 2016, de <http://www.sellochileinclusivo.cl/quienes/senadis.html>

SENCE. (2015). *SENCE*. Recuperado el 14 de diciembre de 2016, de Personas con discapacidad: <http://www.sence.cl/portal/Perfil/Personas/Personas-con-discapacidad;Oportunidades/Capacitacion/+Capaz/>