



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N°21.015 DE INCLUSIÓN
LABORAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN
GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

CLAUDIO ANDRÉS SALAZAR SOTO

PROFESORA GUÍA:

ANDREA PERONI FISCARELLI

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

JULIO HASBÚN MANCILLA

CRISTIÁN LEYTON NAVARRO

SANTIAGO DE CHILE

2024

**RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
Magíster en Gestión y Políticas Públicas
POR: Claudio Andrés Salazar Soto
FECHA: 2024
PROFESORA GUÍA: Andrea Peroni Fiscarelli**

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N°21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

La investigación se orienta a analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento a la obligación de selección preferente. La investigación corresponde a un enfoque cualitativo de nivel interpretativo, de tipo exploratorio y de alcance descriptivo. La metodología utilizada se basa en la revisión de los procesos de selección y concursabilidad, y la exploración del registro de la cuota de contratación de personas en situación de discapacidad (PeSD) y/o asignatarias de una pensión de invalidez. Lo anterior, con el objeto de conocer su cumplimiento y la comprobación de las contrataciones vigentes, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Superintendencia de Educación. Para el desarrollo de los objetivos específicos, se aplicó una entrevista focalizada, compuesta de 14 ítems y se realizó un proceso de análisis documental. La muestra estuvo conformada por 15 funcionarios y funcionarias que laboran en Recursos Humanos de la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, quienes son los responsables del proceso de implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral. Se definieron 3 ejes temáticos o categorías: procesos de selección y concursabilidad, registro de la cuota de contratación, y contrataciones vigentes, para observar los niveles de cumplimiento. Los resultados principales indican la no implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, caracterizada por el desincentivo de la inclusión laboral de PeSD, desinformación sobre las competencias de las PeSD, la falta de adaptaciones en el lugar de trabajo, aunado a una nula política de fiscalización de la Ley.

Descriptor: Implementación, Ley N° 21.015, Inclusión Laboral, Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, Discapacidad

“La Discapacidad no tiene por qué ser un obstáculo para el éxito (...). Tenemos el deber moral de eliminar las barreras contrarias a la participación, e invertir suficientes fondos y experiencia en descubrir el vasto potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos de todos los países del mundo no pueden ignorar más a los cientos de millones de personas con discapacidad, a quienes se les niega el derecho a la salud, a la rehabilitación, asistencia, educación y empleo, y nunca consiguen la oportunidad de sobresalir. Es mi esperanza que (...) este siglo será un tiempo crucial para la inclusión de las personas con discapacidad en la vida de sus respectivas sociedades”.

Profesor Stephen Hawking (OMS, 2011, p. 3)

DEDICATORIA

A Dios, porque gracias a él he logrado construir todo, por bendecirme día a día, guiarme, ser mi apoyo y fortaleza en todo momento.

A mi mujer, Daniela, pues sin ella no lo habría logrado, has estado conmigo en todo momento. Este desafío no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome siempre. Eres mi amor, mi fuerza y mi ilusión, deseo una larga vida a tu lado, porque eres una mujer especial y maravillosa.

A mi pequeño y anhelado hijo (Luis Enrique, en honor a su abuelo). Desde que supe que sería padre mi vida cambió, eres mi inspiración y fortaleza.

A mis padres, Luis Enrique y Rosa, por haberme forjado como el hombre que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y me motivaron constantemente a que estudiara, me superara y fuera responsable, para así alcanzar mis metas.

Agradecer también a todos los entrevistados y entrevistadas quienes dedicaron desinteresadamente parte de su tiempo para contribuir con esta investigación, particularmente a aquellos funcionarios de la Superintendencia de Educación, quienes, a pesar de contar con agendas muy sobrecargadas, tuvieron la generosidad de regalarme parte de su tiempo.

Al cuerpo docente y administrativo del MGPP, y a mis compañeros y compañeras, cuyas experiencias me ayudaron a confirmar mi vocación por el servicio público.

Finalmente, y no por eso menos importante, quisiera agradecer a mi profesora guía Andrea Peroni, por su interés y confianza durante todo este proceso. Sus recomendaciones me permitieron elaborar y mejorar los alcances de este estudio.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Formulación del Problema	5
1.2 Interrogante de la Investigación	8
1.3 Objetivos de la Investigación	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación e Importancia	8
1.5 Limitaciones	10
CAPÍTULO II	11
ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL	11
2.1 Antecedentes Empíricos.....	11
2.1.1 Evolución del concepto discapacidad	11
2.1.2 Principales modelos explicativos de la discapacidad	13
2.1.3 Integración laboral de personas en situación de discapacidad	15
2.1.4 Políticas de inclusión laboral internacional.....	17
2.1.5 La inserción laboral en Chile	22
2.1.6 El proceso de selección y concursabilidad	23
2.2 Antecedentes Institucionales	25
2.2.1 Estructura interna.....	26
2.3 Marco Conceptual.....	28
2.4 Estado del Arte.....	35
2.4.1 Evidencia Nacional.....	35
2.4.2 Evidencia Internacional.....	43
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA	46
3.1 Enfoque y nivel de investigación.....	46
3.2 Tipo y características del estudio	47
3.3 Alcance de la investigación.....	48
3.4 Población y Muestra.....	48
3.5 Técnica de producción de datos.....	50
3.6 Técnica de análisis de datos	51

3.7 Procedimiento metodológico	52
3.8 Consideraciones éticas	54
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1 Procesos de concursabilidad y selección.....	55
Selección preferente.....	55
Definiciones de perfiles y los contenidos de las bases.....	58
Proceso de concursabilidad y medios de comunicación utilizados	61
Proceso de selección.....	64
Proceso de apoyo	67
Condiciones de mérito.....	69
Adecuaciones para la accesibilidad.....	71
4.2 Especificar el registro de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, a fin de conocer su cumplimiento.....	76
Proceso informativo de oficios.....	76
Dotación máxima.....	79
4.3 Comprobar las contrataciones vigentes según calidad de persona, con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación.....	81
Reporte de cumplimiento.....	81
4.4 Recomendaciones para su implementación según los hallazgos.....	88
CAPÍTULO V.....	90
CONCLUSIONES.....	90
Recomendaciones para implementación de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación.....	94
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Título	Página
1	Esquema de conceptos claves del Marco teórico	31
2	Matriz resumen de hallazgos validados por otras investigaciones	41
3	Evidencia Internacional	43
4	Descripción de la muestra	49
5	Procedimiento Metodológico	52
6	Matriz sobre los procesos de concursabilidad para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PeSD) en la Superintendencia de Educación de Chile	74
7	Matriz sobre los procesos de concursabilidad para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PeSD) en la Superintendencia de Educación de Chile	80
8	Matriz Resumen de los Hallazgos	84

ACRÓNIMOS

CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
DNSC	Dirección Nacional del Servicio Civil
ENDIDE	Encuesta de Discapacidad y Dependencia
OEA	Organización de Estados Americanos
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ONU	Organización de Naciones Unidas
PeSD	Personas en situación de discapacidad
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RRHH	Recursos Humanos
SENADIS	Servicio Nacional de la Discapacidad

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Alrededor de 85 millones de PeSD viven en América Latina y el Caribe, quienes, hasta hace poco, no eran incluidas en las estadísticas o el diseño de políticas públicas en la mayoría de los países, lo cual volvía su situación y aspiraciones en gran medida invisibles (Grupo Banco Mundial, 2021).

En la actualidad, esto ha cambiado, el término discapacidad no se conceptúa como sinónimo de minusvalía o minusválido; este término tenía en el pasado una connotación sociocultural, en la cual se consideraba que las personas, por su limitación, eran incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se volvían una carga para su familia y la sociedad. Producto que desde el siglo XV, la discapacidad se transformó y aparecieron las primeras instituciones denominadas manicomiales, dándole un cariz discriminatorio, segregador y estigmatizante, que tuvo continuidad desde el enfoque asistencial del Estado a través de una perspectiva paternalista, que reforzó la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral.

Esta perspectiva paternalista y asistencial, que miraba a la persona como un ser dependiente y necesitado, evolucionó hacia un nuevo enfoque, en el que la PeSD cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si ésta es asistida a través de los apoyos necesarios, haciéndolo apto para incursionar en el ambiente social integral.

Es decir, se adopta el modelo social superador del modelo médico rehabilitador, dónde la discapacidad deja de ser un atributo de un individuo para pasar a ser una construcción social, frente al impedimento físico, intelectual o sensorial a largo plazo de una persona. Cómo responde esta sociedad respecto a las barreras culturales y sociales que se imponen e impiden el desarrollo de las capacidades de las PeSD (Rey, et al, 2018).

Bajo este modelo, la persona no es la que tiene que adaptarse al medio sino al revés. Adecuar, acompañar, facilitar, empoderar para llegar a la verdadera inclusión son obligaciones de un Estado y de toda la sociedad, para asegurar su participación plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás.

Al respecto argumenta Viñarás-Abad, (et al, 2021), al exponer:

“El concepto de discapacidad ha evolucionado de una perspectiva paternalista y asistencial, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla al discapacitado como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades, acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo” (p.2)

Gracias al trabajo dedicado de PeSD y sus organizaciones representativas, los países han adoptado gradualmente leyes de no discriminación, principios de diseño universal y mejores criterios de recolección de datos. Así, la preocupación sobre la protección de las PeSD como grupo vulnerable de la población, ha tocado transversalmente las diferentes convenciones sobre Derechos Humanos dictadas en los organismos internacionales. Específicamente en el ámbito de la Organización de Estados Americanos (OEA) se dicta la Convención Interamericana para la Eliminación de toda Discriminación de Personas con Discapacidad (1999) donde reafirman:

“que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano” (p.1).

Colocando el acento sobre la discapacidad, se especifica que se entiende como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (ONU, 1999, p.2).

Con esta orientación sobre las causas de la discapacidad de una persona la Convención Interamericana, estuvo direccionada a que los Estados se comprometieran a adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la

integración en varios aspectos de la vida de la persona. Es así como en el año 2006 en el marco de las Naciones Unidas (ONU) que tiene nacimiento la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (p.3).

Así, las causas por las que puede atribuirse una discapacidad a una persona son las miradas que fundamentan los diferentes modelos por los cuales se construyen los sistemas jurídicos de protección, la CDPD supera al anterior por cuanto cambia el paradigma sobre la mirada de la discapacidad.

Respecto al trabajo, la CDPD, posiciona a las PeSD para ejercer sus derechos en iguales condiciones que las demás, así respecto al ejercicio del derecho al trabajo¹, esta igualdad de condiciones debe entenderse como el “derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (CDPD, 2006). Bajo este precepto se instruye a los estados a tomar acciones en:

“prohibir la discriminación en selección, contratación y continuidad en el empleo y en la promoción profesional, proteger asegurando condiciones de trabajo justas, igualdad de oportunidades y de remuneración, del acoso laboral y en la reparación de agravios, promover el empleo en el sector privado mediante políticas pertinentes, velar por ajustes razonables en el lugar del trabajo” (...) (Artículo 27, CDPD, 2006).

Ante esto último toma parte, la Organización Internacional del Trabajo, quien a partir de un análisis realizado junto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2010) analiza los aspectos económicos de la problemática de las PeSD en cuanto a sus relaciones laborales e incorporación al mercado de trabajo,

¹ Artículo 27 de la CDPD (2006), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>, consultado abril 2023

argumentando acerca de los beneficios que puede generar el empleo de estos, ya que a medida que los empleadores las contratan se dan cuenta de que ello repercute positivamente en el lugar de trabajo en términos de eficacia, productividad y éxito en general. Al respecto expone Rey (et al, 2018):

“las personas con discapacidad son tan productivas y fiables como sus homólogos sin discapacidad, con una elevada tasa de permanencia en el empleo; contratarlas aumenta la motivación de la fuerza de trabajo; son una fuente de talentos desaprovechada, a menudo, pueden aprovechar ciertas capacidades transferibles para solucionar problemas y representan un segmento de mercado infravalorado de miles de millones de dólares que también incluye a sus familias y amigos” (p.105).

Según lo expuesto, las PeSD pueden realizar las mismas tareas que las no discapacitadas, puede que algunas necesiten apoyos para realizarlas, ya sea mediante ajustes razonables o con medidas de discriminación positiva, según se integren en la fuerza de trabajo y en la sociedad. Por lo tanto, discriminar y excluir a las PeSD en el mercado de trabajo, confundiendo discapacidad con no tener capacidades, puede significar el desaprovechamiento de todo un potencial productivo y un alto costo para la sociedad. En este mismo sentido la CDPD, en su preámbulo destaca “la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible” (CDPD, 2006) y reconoce el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las PeSD al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades.

Esto coincide en un todo, con los objetivos que la comunidad mundial, a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), propone hacia el 2030, enunciados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible², resultado de la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, donde contempla en el ODS 8, referido al Trabajo decente

² La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible coloca en su centro de atención a las personas y el planeta, en 3 dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está marcada por los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que centran en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y es producto de la Cumbre Especial de 2015, realizada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuando se suscribe un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

y crecimiento económico, donde se expresa: “Promover el crecimiento económico sostenido e inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”(p.13). Cuyo objetivo tiene una meta especial contemplada para las PeSD, para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Si se piensa que las PeSD son sujeto de derechos humanos, se coincide con Palacios (2008), cuando indica que los planteamientos esbozados desde el modelo social se encuentran íntimamente relacionados con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos y aspiran a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social. De este modo, estos valores sirven de soporte para validar la aplicación en las instituciones públicas, del conjunto de leyes que resguardan en Chile la inclusión laboral de las PeSD, entre estas, la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral (2018).

1.1 Formulación del Problema

En Chile, según los resultados de la tercera Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE, 2022)³, indica que 2.703.893 chilenos presentan discapacidad leve, moderada y severa, con una tasa de ocupación del 91%⁴, dejando en evidencia una alta participación de estos en la vida productiva laboral, y buen ejercicio de la Ley N°21.015, en su acción de regular, vigilar y promocionar su inclusión, puesto que son sujetos de derecho con capacidades positivas.

³ Es un proyecto del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), liderado por la Subsecretaría de Evaluación Social, en colaboración con el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), consultado en abril, 2023, [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)

⁴ Estimación se realiza sobre la Población Económicamente Activa (PEA), esto es, la población en edad de trabajar que menciona estar ocupada o en búsqueda de una ocupación, consultado en abril 2023, [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)

Las estadísticas anteriores podrían resultar un signo suficiente de inclusión de PeSD en el sector laboral, en condiciones de equivalencia con sus pares desde el enfoque de Derechos Humanos, que produce que la inclusión social plena de las PeSD, se vuelva el objetivo central de toda política pública, tanto a nivel local como nacional.

Sin embargo, en el ejercicio investigativo estudios como el de la Fundación ConTrabajo⁵ concluyen que, al presente año, el país registra un 68,3% de participación laboral de PeSD, dando cuenta de una realidad distinta; en el mismo orden de ideas, Opazo (et al, 2022) en su estudio concluye:

(...) “la visión que se tuvo al promulgar la Ley N°21.015, la cual, a través del sistema de cuotas en el empleo, buscaba incentivar las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o de aquellas asignatarias de pensiones de invalidez y, con ello, asegurarles derechos tan básicos como la igualdad, libertad y dignidad. Sin embargo, desde la entrada en vigor el 1 de abril del 2018, la ley no ha generado un cambio efectivo que apunte al mejoramiento de su calidad de vida, debido a que tampoco ha cumplido con su principal objetivo de generar mayor empleabilidad” (p.96).

Las cifras y apreciaciones antes plasmadas, exponen el contexto a nivel laboral en el sector privado y público, en este último, el Informe de cumplimiento en el Sector Público 2021⁶, reporta el desempeño de la obligación de que el 1% de la dotación anual de instituciones públicas con 100 o más trabajadores, sean PeSD o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Puesto que, el Jefe de Recursos Humanos (RRHH) de cada institución pública, debe presentar un registro informativo fundado en la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) y al Servicio Nacional de la Discapacidad (SND), dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior, lo cual no siempre es cumplido por estas. Siendo importante destacar que la Ley N°21.015, no entrega la facultad fiscalizadora a la DNS, ni a la SND, sobre las

⁵ ConFuturo es un programa de inclusión laboral en el que una empresa anfitriona recibe a un grupo de 4 a 12 trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual en un proceso intermediado por la Fundación, consultado en abril 2023, <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/programas/programa-confuturo/>

⁶ Consultado en abril 2023, https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral

otras instituciones públicas, a modo de evaluar su correcto cumplimiento, por tanto, el informe recoge una información no verificada, que pudiera estar caracterizada por inconsistencias, errores u omisiones.

Ante lo expuesto, el propósito de esta investigación se circunscribe en analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Superintendencia de Educación a nivel nacional, para el cumplimiento a la obligación de selección preferente. Atendido que, en los oficios informativos sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral, que emite esta Institución Pública al SND, de los años 2020, 2021 y 2022, declaran que no ha sido posible dar cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la Ley N°20.422, que especifica que a lo menos un 1% de la dotación anual de la institución deberán ser PeSD o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Producto de que no han postulado personas que declaren su discapacidad o son asignatarias de pensión de invalidez, que avancen a la instancia o etapa final de algunos de los procesos de selección realizados durante el periodo.

La Superintendencia de Educación, es una institución pública, cumple un rol ético, como ente fiscalizador de los sostenedores de establecimientos educacionales en su ajuste a las leyes reglamentos e instrucciones y vela por la legalidad del uso de los recursos que el establecimiento recibe como aporte estatal. En este tenor, es acorde que en la institución per se, también prime el carácter legal del cumplimiento de la Ley N°21.015, basado en la selección preferentemente a PeSD, estando éstas en igualdad de condiciones de mérito con las otras personas finalistas. Además de: un adecuado registro de la cantidad de PeSD postulantes a los diferentes procesos de selección realizados, la no exigencia de condiciones o requisitos que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad, adaptaciones y ajustes necesarios para proveer servicios de apoyo o ayudas técnicas para participar en el proceso de selección, la publicación de convocatorias que cumplan con estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal y datos confiables sobre la cuota de contratación de estas personas.

Por tanto, la validación de estos aspectos, permitirán conocer si los procesos que lleva a cabo Recursos Humanos, como adscrito a la División de Administración General, de la Superintendencia de Educación se encuentra en consonancia con las múltiples acciones de compromiso a la inclusión laboral ratificados por Chile y más específicamente a la Ley N°21.015.

1.2 Interrogante de la Investigación

¿Cuál es el nivel de implementación de la Ley N°21.015 de inclusión laboral en cumplimiento de la obligación de selección preferente en la Superintendencia de Educación?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento de la obligación de selección preferente.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Examinar los procesos de concursabilidad y selección, a modo de conocer las condiciones, requisitos o exigencias en la participación de PeSD.
2. Especificar el registro de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez, a fin de conocer su cumplimiento.
3. Comprobar las contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación.
4. Emitir recomendaciones para su implementación según los hallazgos.

1.4 Justificación e Importancia

Actualmente, las instituciones públicas se encuentran en un constante cambio e innovación, lo cual exige profesionales valiosos y competitivos, adecuándose a los requerimientos de las organizaciones. Es por ello que el recurso humano discapacitado

o no, es uno de los factores más importantes para el desarrollo y crecimiento en las entidades contemporáneas, constituyéndose en el recurso más valioso de la organización, ya que de ello depende la calidad de ésta y el comportamiento de su gente.

La verdadera importancia del talento humano de toda organización se encuentra en la habilidad para responder con voluntad a los objetivos del desempeño y a las oportunidades, para obtener satisfacción, tanto con el trabajo como por encontrarse en el ambiente de este. Debido a lo antes mencionado, sobre lo valioso del talento humano, es de suma importancia analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento a la obligación de selección preferente. Por tal razón, se justifica la investigación, ya que, de la entrega de información de los funcionarios de la Superintendencia, disímil o no, permitirá realizar e impulsar mejoras con la misión del cumplimiento de la ley en el sector público, tal que se genere la necesidad de mejores controles en la calidad de la información y la responsabilidad de los y las jefes de servicio por hacer cumplir la ley en sus organismos, lo que agregará valor en los siguientes aspectos:

Organizacional: Entre los beneficios que se pueden destacar con la propuesta son los siguientes: rediseño de la cultura organizacional; una base firme a la toma de decisiones para puestos de trabajo, procesos de selección y concursabilidad, y promoción de un clima de seguridad y confianza en la organización.

Para el Recurso Humano, puesto que el Recurso Humano es el elemento más valioso de toda organización, este debe ser el punto de partida para cualquier estudio, el presente aportará aumentar la cohesión, la motivación y la iniciativa creativa de los empleados.

Para el investigador, la investigación reviste un punto relevante y de interés en la verdadera incorporación de las PeSD en el mundo laboral, en cumplimiento no solo de la Ley N°20.015, sino de todos los impulsos a nivel mundial que han abogado por la igualdad entre pares, por medios de procesos que puedan ser fiscalizados, transparentes y reales, en pro de la inclusión.

1.5 Limitaciones

En toda investigación es normal encontrarse con ciertas limitaciones que influyen en la realización satisfactoria de la misma. El principal obstáculo que afectó medianamente su desarrollo se encontró en la discrecionalidad de algunos entrevistados para responder lo solicitado.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

Una vez definido el planteamiento del problema y precisados su objetivo general y los específicos que determinaron los fines de la investigación, será necesario establecer los aspectos teóricos referenciales que sustentan el estudio en cuestión. En consecuencia, dentro del marco referencial se muestran las bases de las diversas teorías y conceptos que orientaran el sentido del presente estudio, el marco teórico – empírico que permite la recopilación retrospectiva de otros estudios con vinculación directa al presente, el marco contextual que circunscribe la organización objeto de estudio.

2.1 Antecedentes Empíricos

2.1.1 Evolución del concepto discapacidad

El término discapacidad, ha evolucionado de manera simbólica, al respecto Viso (2020) expone:

“El tema conceptual es de significativa importancia en el abordaje de la discapacidad, pues más allá de lo semántico, tiene implicaciones culturales, políticas, programáticas y sobre todo los derechos de las personas con discapacidad. Gran parte de los cambios y progresos evidenciados en estos campos, han tenido como eje las nuevas visiones relativas a la discapacidad, las que van estrechamente unidas a la terminología que representa este colectivo” (p.12).

La discapacidad comienza a conceptualizarse desde el “modelo biopsicosocial”, el cual tiene sus inicios en 1998 con Engel (1998), quien propone un “paradigma capaz de incluir científicamente el dominio humano en la experiencia de la enfermedad” (p.15). El modelo bio-psico-social derivado de la teoría general de los sistemas, parte de la biología y corresponde a los cambios que la ciencia contemporánea ha hecho en su cuerpo teórico, que combina el modelo rehabilitador y el modelo social. Argumenta Engel (1998) que en este modelo:

“se enfatiza en la importancia de la expresión y la participación plena en todos los contextos ambientales capaces de influir positiva o negativamente en la persona con discapacidad y, por tanto, su manejo requiere de la participación de otros” (p.22).

Así, la Organización de Naciones Unidas (2006) entiende la discapacidad desde el modelo social y señala que es el ámbito en el que es más evidente y clara la importancia de reconocer la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, recogidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) de este organismo.

No obstante, para llegar a esta concepción hubo varias etapas como la perspectiva de bienestar, entre 1945 a 1955, que se concentraba en las personas con problemas físicos, refiriéndose a minusválidos e impedidos, y en la que se proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Posteriormente, desde un enfoque de bienestar social, entre 1956 a 1970, se produjo un avance, especialmente con la Declaración sobre el Progreso y Desarrollo, que enfatizaba en la necesidad de proteger los derechos y el bienestar de las PeSD, pero en la que se sigue utilizando términos como “disminuidos físicos” y “psíquicos”, replicados en otros instrumentos, como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971) y la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975) (Duque, 2016).

Seguidamente el Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1980) pretendió eliminar los obstáculos para la participación bajo los conceptos de prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades, intentando visibilizar las problemáticas de estos, para generar recursos técnicos y económicos de la cooperación internacional, los cuales fueron logrados desde la creación de diferentes normas internacionales, como el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre readaptación profesional y empleo (1983), las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

(1999) y, por último, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008). (Duque, 2016).

En cuanto a la representación internacional en la actualidad, es indiscutible que esta última Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es la herramienta más expedita e importante para proteger a esta población vulnerable en el ámbito interno de los Estados miembros, ya que pretende el goce efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad (Organización Mundial de la Salud, 2014).

2.1.2 Principales modelos explicativos de la discapacidad

Escobar (2016) expone de manera general cada uno de los principales modelos explicativos de la discapacidad:

Modelo de prescindencia

Este modelo fue y/o ha sido un discurso sujeto a un paradigma “utilitario” en el que se desprenden dos submodelos que lo cimentaron: “el submodelo eugenésico y el de marginación” (Palacios y Romañach, 2006). El submodelo eugenésico fue distintivo en las sociedades medievales, las cuales tenían la idea colectiva, a partir de principios religiosos y políticos, de que las PeSD no deberían vivir una vida tan lamentable y con consecuencias para quienes las mantenían y cuidaban (Palacios y Romañach, 2006).

Dado que la situación no acarreaba un beneficio útil, simplemente se prescindía de las PeSD e incluso muchas de ellas fueron sometidas a pseudo técnicas de “normalización” y/o exterminio. El submodelo de marginación, como su denominación infiere, es una situación constante de encasillar a las PeSD a grupos marginados, pobres y fuera de las pautas normadas por la sociedad. Por lo tanto, la situación de exclusión era definitiva y predeterminada para estas personas entendidas por este paradigma (Palacios y Romañach, 2006). Dado el carácter religioso de este modelo, su uso y legitimización fue cuestionado por la medicina, lo que dio cabida a una explicación guiada por la ciencia y que fue denominado el modelo rehabilitador y/o médico rehabilitador.

Modelo rehabilitador

A diferencia del modelo de prescindencia, donde los argumentos tenían bases religiosas principalmente, el modelo rehabilitador pasa a tener sustentos científicos, específicamente en la medicina y la psicología. Aquí la dialéctica de la salud- enfermedad es punto clave. Este modelo considera que las PeSD tienen un margen de posibilidad de colaborar dentro de la comunidad, siempre y cuando exista una rehabilitación de por medio (Palacios y Romañach, 2006, p.44).

El desarrollo de este modelo se emparenta con la afectación de la segunda guerra mundial, de la cual, muchos hombres resultaron heridos y las implementaciones médicas y terapéuticas intentaban remediar aquello que la guerra había ocasionado. En ese sentido, la situación contextual colaboró, por medio de este modelo, en la concepción de la discapacidad como una afectación que podía tener una rehabilitación a partir de las instituciones y el orden del Estado paternalista. Las iniciativas de rehabilitación propuestas por este modelo, médico primordialmente, infiere que las capacidades y habilidades son responsabilidad individual; por lo que la discapacidad está dada en el individuo que la “padece”. En ese sentido, se considera desde este enfoque a la discapacidad como la situación paralela o contraria de la normalidad (Ferrante y Ferreira, 2009).

Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad se ha presentado por algunos autores como el nuevo paradigma para entender y explicar la situación de discapacidad (Victoria, 2013). Se parte de la premisa de que “la discapacidad es una construcción social” y que es el entorno el responsable de generar discapacidades (Victoria, 2013). A diferencia del modelo rehabilitador y el de prescindencia, la discapacidad no recae en la persona que la experimenta, sino que se trata de una situación, en gran medida, relacional.

Con este modelo, nacido en los Estados Unidos e Inglaterra en la segunda mitad del siglo XX bajo la tutela de las ciencias sociales (Victoria, 2013), deja de ser imperante

la intervención médica como única “solución” ante las problemáticas que enfrentan quienes experimentan la situación; incluso, con el modelo social de la discapacidad, se deja de considerar a las PeSD como personas enfermas y/o anormales; es la sociedad la que no está capacitada para adecuarse a la situación dado que esta se diseña bajo estándares normalizadores (Ferrante y Ferreira, 2010).

Para De Lorenzo (2005) la incapacidad social de integrar a las personas en situación de discapacidad recae en la insensibilidad del Estado y de los sistemas sociales para entender que la discapacidad es una situación que eventualmente toda persona, ya sea por enfermedad, edad y/o accidentes experimentará. El modelo social de la discapacidad al ser una perspectiva analítica que nace, en gran medida, por las exigencias colectivas y las demandas ciudadanas, aboga por la protección y el goce de los derechos humanos, sociales y políticos; reconociendo la diversidad como una propiedad de toda sociedad.

Cabe mencionar que esas demandas ciudadanas fueron constituidas por el “movimiento de vida independiente”, el cual mantenía una “oposición al dominio profesional y la provisión burocrática de los servicios sociales y su escasez” (Palacios y Romañach, 2006: 50). Y en ese sentido, la articulación de los servicios sociales requeridos por las PeSD se genera a partir de la demanda misma de las personas y bajo sus propios objetivos. Se puede decir en resumen que, el modelo social de la discapacidad es un enfoque para entender la situación de discapacidad a partir del reconocimiento de la diversidad humana como un elemento vital y que no por ello el goce de derechos, y obligaciones de contribución, tendrían que ser negados. Para ello se considera necesario que la sociedad se capacite para integrar en sus lógicas la diversidad por lo tanto la universalización del entorno.

2.1.3 Integración laboral de personas en situación de discapacidad

Vidal (et-al, 2016) explica que “el ingreso al trabajo remunerado es un derecho de toda persona y es una obligación de las autoridades de Estado proveer las condiciones desde la mirada de la política pública para que aquello ocurra” (p.10). Dado el potencial inclusivo al aspecto social y los ingresos que se desprenden del trabajo remunerado, éste

se ha instituido, en la sociedad contemporánea como un factor decisivo en el proceso de integración social y participación comunitaria de la ciudadanía.

Para el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2016) "el trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal familiar y social...no disponer de un trabajo digno, las personas además de perder su fuente de ingreso aparecen con una serie de consecuencias negativas para su vida". (p. 32).

Podría inferirse entonces que el trabajo es una herramienta para producir los medios para que el individuo subsista, distinguiéndose por ello de los animales por su posibilidad de superación y de creación.

SENADIS (2016) en su guía Orientaciones sobre procesos de gestión de recursos humanos inclusivos, expone ciertas medidas para el reclutamiento de personas en situación de discapacidad, a fin de ofrecer igualdad de condiciones entre sus pares considerando implementar ajustes necesarios en los procesos de reclutamiento de personal, y aspectos como los siguientes:

- Análisis del puesto de trabajo: Es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de trabajo. Se relaciona a las características del trabajo a realizar y a los requerimientos de competencias que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.
- Accesibilidad Física: se refiere a las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo, considerando el puesto de trabajo e información sobre espacios de uso común como: casinos, áreas de descanso o esparcimiento, baños, salas de reuniones, estacionamientos, vías de evacuación, la existencia de una ruta accesible, entre otras. Para esto es importante no sólo evaluar aspectos asociados a PeSD con movilidad reducida (uso de bastones o silla de ruedas) sino también hacer análisis de desplazamiento para personas con baja visión, señalética, pavimentación guía y de alerta, sistemas de alerta ante situaciones de emergencia, entre otras.

- Descripción del Puesto de Trabajo: se debe realizar una descripción detallada de las tareas que exige el puesto de trabajo, así como la experiencia requerida. También se debe distinguir entre tareas esenciales y no esenciales, a fin de determinar los posibles ajustes a realizar. Por ejemplo, el empleo de ordenador en el retail, requiere que el trabajador, como actividad esencial, mantenga el orden en los diferentes productos que se ofrecen en una tienda, siendo una labor no esencial y/o secundaria, atender público.
- Exigencias del empleo: se deben considerar exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como exigencia visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como: trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo psíquico y/o mental como: memoria, atención, entre otras. (p.3)

Los procesos de gestión de recursos humanos que permitan la inclusión de las PeSD al sector laboral requieren definitivamente de análisis de puestos de trabajo basados en las capacidades y habilidades propias, tal que permita identificar adecuaciones para el entorno laboral en función de las exigencias físicas, sensoriales, cognitivas y sociales que el puesto demande, y a su vez sea compatible con el perfil de la persona que busca el empleo.

2.1.4 Políticas de inclusión laboral internacional

La política de inclusión laboral de PeSD en la administración pública en el mundo, tiene como objetivo garantizar el acceso al empleo de las PeSD en igualdad de condiciones que el resto de la población. Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones, que varían en función del país o región. En general, estas políticas se basan en los siguientes principios:

- No discriminación: las PeSD tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones que el resto de la población.

- Inclusión: las PeSD deben poder participar plenamente en el mercado laboral, en puestos de trabajo que se adapten a sus capacidades.
- Apoyo: las PeSD pueden necesitar apoyo para acceder al empleo, por lo que se ponen a su disposición una serie de recursos y servicios.

La Unión Europea (UE) ha desarrollado una serie de políticas para promover la inclusión laboral de las PeSD en la administración pública. Estas políticas se basan en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, y tienen como objetivo garantizar que este grupo de la población tenga las mismas oportunidades de acceder a un empleo público y de desarrollar su carrera profesional. Las principales políticas de inclusión laboral en la administración pública de la UE son las siguientes:

- Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: Esta directiva prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el acceso al empleo, la formación, el empleo y el despido.
- Directiva 2006/123/CE, relativa a los servicios en el mercado interior: Esta directiva obliga a los Estados miembros a eliminar las barreras para el acceso al empleo de las PeSD en el sector de los servicios públicos.
- Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030: Esta estrategia establece como objetivo que el 25% de las PeSD estén empleadas en el sector público en 2030.

Los Estados miembros de la UE están obligados a aplicar estas políticas en sus respectivos sistemas de administración pública. En general, estas políticas se basan en los siguientes principios:

- Acceso al empleo: Los Estados miembros deben establecer cuotas de empleo para las PeSD en la administración pública. Estas cuotas suelen ser del 5% o del 6%.

- Adaptación del puesto de trabajo: Los Estados miembros deben proporcionar adaptaciones del puesto de trabajo para las PeSD que lo necesiten. Estas adaptaciones pueden incluir ajustes físicos, tecnológicos u organizativos.
- Formación y desarrollo profesional: Los Estados miembros deben proporcionar formación y desarrollo profesional a las PeSD que trabajan en la administración pública.

En la práctica, la aplicación de estas políticas ha tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de las PeSD en la administración pública de la UE. En 2022, la tasa de empleo de estas personas en la administración pública de la UE era del 17,5%, lo que representa un aumento del 5,5% desde 2010. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para alcanzar la plena inclusión laboral en la administración pública de la UE. Los principales retos a los que se enfrentan estas personas son los siguientes:

- Discriminación: Las PeSD siguen enfrentándose a la discriminación en el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional.
- Barreras físicas y organizativas: La administración pública sigue siendo un entorno poco accesible para las PeSD.
- Falta de concienciación: Existe una falta de concienciación sobre las capacidades de las PeSD en el mercado laboral.

Para superar estos retos, es necesario seguir trabajando en la implementación de políticas de inclusión laboral de PeSD en la administración pública de la UE. Estas políticas deben centrarse en los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades: Es necesario eliminar las barreras que impiden el acceso al empleo de las PeSD.
- Adaptar el entorno laboral: Es necesario crear un entorno laboral accesible y adaptado a las necesidades de las PeSD.
- Sensibilizar a la sociedad: Es necesario concienciar a la sociedad sobre las capacidades de las PeSD.

Con la implementación de estas políticas, se podrá lograr una administración pública más inclusiva y accesible para todas las personas, independientemente de su discapacidad.

España: la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013) establece que las administraciones públicas deben reservar un mínimo del 7% de sus plazas de empleo público para personas con discapacidad. Además, se ponen a disposición de las PeSD una serie de servicios de apoyo para la búsqueda de empleo, la formación y la adaptación al puesto de trabajo. En España, la administración pública tiene un papel fundamental en la promoción de la inclusión laboral de estas personas.

Para ello, cuenta con una serie de políticas y medidas que buscan garantizar el acceso al empleo de este colectivo, así como su permanencia y desarrollo profesional. La base legal de las políticas de inclusión laboral en la administración pública española se encuentra en la Constitución Española, que reconoce el derecho al trabajo de todas las personas, con independencia de su condición. Además, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Ley N°39/2006) establece que las administraciones públicas deben adoptar medidas específicas para promover la participación social y laboral de las PeSD. Las políticas de inclusión laboral de la administración pública española se concretan en las siguientes medidas:

- Reserva de plazas. El Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015) establece que un 7% de las plazas ofertadas en la administración pública deben estar reservadas para PeSD.
- Subvenciones y ayudas. Las administraciones públicas ofrecen subvenciones y ayudas a las empresas que contratan a PeSD.
- Formación y orientación. Las administraciones públicas ofrecen formación y orientación laboral a las PeSD para mejorar sus posibilidades de acceso al empleo.
- Adaptación de puestos de trabajo. Las administraciones públicas deben adaptar los puestos de trabajo para que sean accesibles a las PeSD.

Las políticas de inclusión laboral de la administración pública española han contribuido a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad. En 2022, el porcentaje de personas con discapacidad en la administración pública española era del 8,1%, lo que supone un aumento del 2,5% respecto a 2015.

Estados Unidos: la Ley de Rehabilitación de 1973 establece que las empresas con 15 o más trabajadores no pueden discriminar a las PeSD en el acceso al empleo. Además, se ponen a disposición de este grupo una serie de recursos y servicios para la búsqueda de empleo, la formación y la adaptación al puesto de trabajo. La administración pública de los Estados Unidos cuenta con una serie de políticas destinadas a promover la inclusión laboral de las PeSD. Estas políticas se basan en la Ley de Rehabilitación de 1973, que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo. Entre las principales políticas de inclusión laboral en la administración pública de los Estados Unidos se encuentran las siguientes:

- **Cuota de empleo:** Las agencias federales deben emplear a un número de PeSD que represente al menos el 7% de su fuerza laboral.
- **Proceso de selección:** Las agencias federales deben realizar un proceso de selección que sea justo e imparcial para las PeSD.
- **Adaptaciones razonables:** Las agencias federales deben proporcionar adaptaciones razonables a las PeSD para que puedan desempeñar sus funciones de trabajo.

Además de estas políticas nacionales, algunas agencias federales también tienen políticas específicas para promover la inclusión laboral de las PeSD. Por ejemplo, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos cuenta con un programa de contratación de PeSD que proporciona asesoramiento y apoyo a los candidatos que presenten esta condición. Los beneficios de la inclusión laboral para este grupo de la población en la administración pública de los Estados Unidos son numerosos. Estos beneficios incluyen:

- Aumento de la diversidad y la inclusión: La inclusión de las PeSD en el lugar de trabajo contribuye a crear una fuerza laboral más diversa e inclusiva.
- Mejores resultados laborales: Las PeSD pueden ser tan productivas como las personas sin discapacidad.
- Reducción de los costos: Las empresas que incluyen a las PeSD pueden ahorrar dinero en costos de reclutamiento, capacitación y seguros.

En los últimos años, se ha producido un progreso significativo en la inclusión laboral de las PeSD en la administración pública de los Estados Unidos. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar que todas estas personas tengan las mismas oportunidades de empleo que las personas sin discapacidad.

2.1.5 La inserción laboral en Chile

En Chile la inserción laboral PeSD es una problemática que se continúa viendo desde la perspectiva económica. Es decir, cuánto dinero le cuesta a la empresa insertar a una PeSD y no desde las ventajas comparativas que pudiesen lograr al momento de contratar a estas personas. El Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (I ENDISC, 2004) realizado por FONADIS, refleja que:

“En Chile, el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado. Mientras que el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48%, las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70,8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, es decir, 1.380.874 personas”. (p.14).

El Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (II ENDISC, 2015), define una estrategia integral para la discapacidad en Chile para los próximos 10 años, reflejando que:

“Actualmente, las personas que están ocupadas en el país son 7.680.211, el total de personas desocupadas son 527.338 y el total de personas que se encuentran inactivas son 3.229.411. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponde a personas en situación de discapacidad; del total de personas desocupadas el 14,9%

corresponde a personas en situación de discapacidad; y del total de personas inactivas el 31,6% corresponde a personas en situación de discapacidad” (p.93)

En base a esta información se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son PeSD, a la vez, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son PeSD; y, finalmente, 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son PeSD. Tan sólo un 5,8% de las PeSD que se encuentran trabajando lo hace en el sector público, en contraste con el 51,8% que lo hace en el sector privado (Ut supra). La cita anterior, da cuenta que una de cada cinco PeSD ha trabajado en el sector público, cuestión que se evidencia en los datos, lo que indicaría que existen ciertos factores de exclusión de estas personas en el mercado laboral, lo que se traduce en su no participación dentro del mundo laboral y una inestable permanencia.

2.1.6 El proceso de selección y concursabilidad

El proceso de selección y concursabilidad es un conjunto de medidas y procedimientos que se implementan para escoger al candidato más idóneo para ocupar un puesto de trabajo vacante. Este proceso debe basarse en los principios de igualdad de oportunidades, mérito, transparencia y objetividad, con el objetivo de garantizar que la selección se realice de manera justa y no discriminatoria (serviciocivil.cl, 2024).

Las etapas del proceso de selección y concursabilidad son:

- **Publicación de la convocatoria:** La convocatoria debe contener información clara y precisa sobre el puesto vacante, los requisitos de los candidatos, el proceso de selección y el calendario de actividades.
- **Recepción de postulaciones:** Las personas interesadas en el puesto deben presentar su postulación dentro del plazo establecido en la convocatoria.
- **Preselección de candidatos:** Se realiza una revisión inicial de las postulaciones para verificar que cumplen con los requisitos mínimos del puesto.
- **Evaluación de méritos:** Se evalúan los méritos de los candidatos preseleccionados, tomando en cuenta su formación académica, experiencia laboral, habilidades y

competencias. Esta evaluación puede incluir la revisión de currículos vitae, cartas de recomendación, pruebas de conocimiento y entrevistas personales.

- Selección del candidato idóneo: El comité de selección elige al candidato que mejor se ajusta al perfil del puesto y que ha demostrado tener las habilidades y competencias necesarias para desempeñarlo con éxito.
- Notificación de los resultados: Se notifica a todos los candidatos los resultados del proceso de selección (serviciocivil.cl, 2024).

Los principios fundamentales del proceso de selección y concursabilidad son:

- Igualdad de oportunidades: Todas las personas que cumplen con los requisitos mínimos del puesto deben tener la misma oportunidad de participar en el proceso de selección.
- Mérito: La selección del candidato debe basarse en sus méritos, habilidades y competencias, y no en factores discriminatorios como la edad, el género, la religión, la raza o la discapacidad.
- Transparencia: El proceso de selección debe ser transparente y accesible a todos los interesados.
- Objetividad: La evaluación de los candidatos debe realizarse de manera objetiva e imparcial, utilizando criterios claros y predefinidos. (serviciocivil.cl, 2024)

Dentro de los beneficios del proceso de selección y concursabilidad se encuentran:

- Selección del mejor candidato: Permite seleccionar al candidato que mejor se ajusta al perfil del puesto y que tiene las mayores probabilidades de éxito en el desempeño de este.
- Reducción de la discriminación: Ayuda a prevenir la discriminación en el empleo y a promover la igualdad de oportunidades.
- Mayor transparencia y objetividad: Aumenta la transparencia y objetividad del proceso de selección, lo que genera mayor confianza en los candidatos y en la organización.
- Mejora del clima laboral: Contribuye a un mejor clima laboral al fomentar la meritocracia y el reconocimiento del talento (serviciocivil.cl, 2024).

2.2 Antecedentes Institucionales

La Superintendencia de Educación fue creada por la Ley N° 20.529 publicada el 27 de agosto de 2011, cuya entrada en funciones se inició el 1 de septiembre de 2012. Su función es fiscalizar, de conformidad a la ley, que los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado se ajusten a las leyes, reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, así como fiscalizar la legalidad del uso de los recursos de los establecimientos que reciban aporte estatal, con el fin de asegurar una educación de calidad, resguardando derechos, promoviendo el cumplimiento de deberes y garantizando igualdad de oportunidades para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, en establecimientos de educación parvularia, básica y media (<https://www.supereduc.cl/>, 2023).

Dentro de su rol institucional, la Superintendencia debe promocionar, informar y educar, en el ámbito de su competencia, a todos los integrantes de las comunidades educativas y ciudadanía en general, sobre la normativa educacional y el resguardo de derechos. También debe dar a conocer los mecanismos disponibles para resolver consultas, solicitar mediaciones y atender denuncias o reclamos (<https://www.supereduc.cl/>, 2023).

La Superintendencia es un servicio público, funcionalmente descentralizado y territorialmente desconcentrado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Educación.

Esta institución es parte del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, compuesto también por:

Ministerio de Educación: Órgano rector y coordinador del sistema, responsable de la política educacional. Define los estándares de desempeño y las bases curriculares.

Consejo Nacional de Educación: Aprueba los estándares de aprendizaje, planes y programas de estudio y bases curriculares.

Agencia de la Calidad: Evalúa, orienta e informa al sistema educativo y a la comunidad sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los establecimientos respecto a los indicadores de calidad educativa (<https://www.supereduc.cl/>, 2023).

2.2.1 Estructura interna

Internamente, la Superintendencia de Educación está compuesta por cuatro Divisiones y por la Intendencia de Educación Parvularia, cuyas funciones son:

- *División de Protección de Derechos Educativos*: Es la responsable de atender consultas, investigar y resolver las denuncias de las comunidades educativas respecto de incumplimientos a la normativa educacional. Define protocolos y estándares de atención para la comunidad escolar en las oficinas de atención de todo el país y apoya a los establecimientos en materias de convivencia escolar, a través de capacitaciones u otras actividades de difusión. Además, elabora los instrumentos necesarios para informar a las comunidades escolares de sus deberes y derechos en el ámbito escolar.
- *División de Fiscalización*: Planifica, controla y dirige las actividades de fiscalización a los establecimientos educacionales, el cumplimiento normativo educacional y el uso de recursos de los establecimientos educacionales que reciben aporte estatal. Fiscaliza que los establecimientos educacionales y sus sostenedores reconocidos oficialmente cumplan con la normativa educacional, así como la rendición de la cuenta pública del uso de todos los recursos, públicos y privados. Igualmente, investiga denuncias que los distintos miembros de la comunidad escolar presenten y fiscaliza el cumplimiento de los requisitos exigidos para mantener el reconocimiento oficial del Estado como establecimiento educacional. Además, es la encargada de capacitar a los sostenedores con el fin de realizar una adecuada rendición de cuenta pública del uso de los recursos.

- *División de Fiscalía:* Otorga asesoría jurídica al Superintendente y a las demás divisiones, departamentos y unidades de la institución y es el encargado de supervisar el control de legalidad de los actos administrativos de la Superintendencia. Asume la defensa judicial de las actuaciones de la Superintendencia ante los Tribunales de Justicia e Intervenir en todos aquellos asuntos de carácter judicial en que sean comprometidos los intereses de la institución y elabora las instrucciones de carácter general que le corresponda dictar a la Superintendencia, así como los informes en derecho en asuntos asociados a la elaboración de normas, a la interpretación normativa y en todo asunto relacionado con la institución.

- *División de Administración General:* Planifica estratégicamente las acciones y objetivos, en conjunto con los encargados y/o jefaturas de departamento, estableciendo políticas, normas y procedimientos para un óptimo flujo de trabajo, integrando la proyección de nuevos requerimientos y servicios. Decide, recomienda e implementar estrategias, políticas y procedimientos relativos a la efectiva puesta en marcha de los procesos de Administración y Finanzas, Recursos Humanos y Tecnologías de la Información y Comunicación, así como planifica el presupuesto anual de la Superintendencia y controla su ejecución. Controla la ejecución presupuestaria, de acuerdo con los recursos asignados a la Superintendencia y vigilar su adecuado uso, a través de normativas y procedimientos para asegurar el control y manejo de ellos.

- *Intendencia de Educación Parvularia:* Elabora y propone los criterios técnicos, de acuerdo con la alta especialidad del nivel, que orienten la función fiscalizadora de la Superintendencia respecto de los establecimientos que la imparten. Proponer al Superintendente la interpretación administrativa de la normativa educacional aplicable a los establecimientos que imparten Educación Parvularia e instrucciones de general aplicación al sector sujeto a su competencia. Además, elabora índices, estadísticas y estudios relativos al sistema del primer nivel educativo (<https://www.supereduc.cl/>, 2023).

2.3 Marco Conceptual

En las sociedades contemporáneas, el acceso al empleo constituye una de las fuentes de la inclusión social y, por tanto, también de la exclusión, se trata de una cuestión de derechos humanos y de no discriminación que como es obvio no puede pasar desapercibida para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). La CDPD, dedica un artículo, el 27, reconociendo el derecho de las PeSD a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, dicho reconocimiento se concreta en una serie de obligaciones de los poderes públicos, de los particulares y en una serie de derechos de las PeSD.

Chile, el año 2008 ratifica la CDPD, comprometiendo al Estado a la promoción, protección y garantía de los Derechos Humanos de la PeSD garantizando la igualdad. En el marco del compromiso para garantizar estos derechos en el año 2010, crea el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) bajo la Ley N°20.422 la cual establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Este mismo organismo solicita una consultoría a la Organización Internacional del Trabajo en el año 2000 a fin de desarrollar diversos programas y políticas que pudieran facilitar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el gobierno. De manera sucesiva se han realizado actividades en organizaciones, empresas privadas y públicas vinculadas con PeSD, para promover políticas de empleo más inclusivas, experiencias y actitudes con respecto al conocimiento de las leyes y programas.

Diversas investigaciones han abonado a la materia, entre estas la investigación de Opazo, D. (2022) con su estudio titulado “Análisis crítico de la Ley N° 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad” A través de esta investigación se analiza críticamente la nueva ley que incentiva la inclusión laboral (N°21.015) de las personas en situación discapacidad. Para ello, se expuso el marco jurídico en que se dicta la nueva ley, se examinaron cada uno de sus elementos con el fin de establecer las deficiencias que presenta, y a su vez, se realizó una comparación entre la ley en cuestión y la ley española, en cuanto a la política de fomento al empleo de las personas en situación de discapacidad que presentan ambas leyes. Sin embargo, se demostró que esta no cumple

con su objetivo de resguardo a las PeSD en materia de trabajo, ya que no garantiza su plena inclusión.

Cea, J. (2021) analiza en su artículo “De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile”, la entrada en vigor de la Ley N°21.015 “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Esta normativa tiene por finalidad mejorar la empleabilidad de las PeSD en entornos laborales abiertos por medio de la reserva del 1% de la cuota de empleos en empresas con 100 o más trabajadores.

Al respecto, se examinan las limitaciones de esta política de acceso al empleo para la promoción del derecho al trabajo y la configuración de sociedades más inclusivas. De acuerdo con un análisis crítico de la implementación de la iniciativa legal en el sector privado, se observan brechas salariales, etarias y de género en la incorporación y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Finalmente, se concluye que las estrategias de inserción laboral en el campo de la discapacidad no cuestionan las estructuras de poder en la sociedad capitalista y se integran a las bases del modelo neoliberal en el Chile contemporáneo.

Otra investigación la lidera Fuentes, F. (et al, 2020) con su estudio titulado “Estudio sobre la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, para personas en situación de discapacidad en la Universidad de Santiago de Chile”. La investigación que se presentó tiene como objetivo principal, el conocer y analizar cómo ha sido la ejecución de la reciente ley chilena 21.015, sobre la Inclusión Laboral de las PeSD dentro de la Universidad de Santiago de Chile con el fin de garantizar cupos para el ingreso al trabajo sin discriminación arbitraria y con condiciones laborales óptimas.

Concluyen que el proceso de inclusión de PeSD se ha dejado de lado debido a las situaciones sociales que han surgido durante los últimos años, por lo mismo las acciones aún no ven los resultados concretamente y también, una causa de esto es que la cultura dentro de la universidad, le falta abrir camino a estos pensamientos decoloniales respecto a la discapacidad, se destacan las adecuaciones y los intentos por llegar a más

personas por parte del equipo y la búsqueda de capacitaciones por profesionales en torno al tema, dando esperanza a que el proceso aún no está finalizado y se puede lograr a futuro una correcta implementación de la Ley N°21.015.

La investigación de Sibulka (2020) con su estudio titulado “Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Fiscalía Local Macul, Peñalolén”, se orienta a describir las percepciones de los funcionarios/as de la Fiscalía Local Macul respecto a la implementación de un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad. Lo estudia a través de la descripción de los desafíos y las ventajas que ven los funcionarios en la implementación de un programa de inclusión laboral, conocer la disposición que tienen los funcionarios a participar de capacitaciones respecto a la inclusión e identificar los beneficios sociolaborales en la institución que contrata a personas con discapacidad.

Concluye que los funcionarios manifestaron indecisión ante la postura que dentro de los beneficios laborales que traería la inclusión laboral de PeSD sería el aumento de la fuerza productiva del país, lo que podría denotar cierta discriminación. Sin embargo, se muestran orientados a la idea de que la ley de inclusión podría generar un cambio en el aumento de la valoración social hacia la diversidad la incorporación de la discapacidad en la agenda social y el cambio en el modelo colectivo.

Aporta en este mismo contexto el estudio de Navarro (et al, 2020) titulado “Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el sistema público: el caso de FOSIS en el marco de la Ley de Inclusión Laboral 21.015”. El documento se presenta como un estudio de caso, donde el objeto de estudio será el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), un servicio del Gobierno de Chile creado en 1990 con la misión de "Contribuir a la superación de la pobreza y la vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades", por lo cual tiene un carácter social e inclusivo; y buscará determinar cuál es grado de inclusión alcanzado en la institución en el marco de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, promulgándose el día 29 de mayo de 2017. En primera instancia, es menester señalar que existiendo 11 personas en situación de discapacidad desarrollando labores a nivel nacional en el FOSIS, de las cuales solo 4 cuentan con Certificación SENADIS, no se cuenta con el 1%

reglamentado en la Ley N°21.015, por tanto, hay un incumplimiento en términos de inclusión laboral.

Por su parte, Alemán, J. (2018) elaboró una investigación titulada “Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral”. El autor plantea en este estudio que, la diferencia más relevante radica en el rol que los Estados tienen que asumir en el cumplimiento de su obligación de promover la inclusión de las PeSD en el mercado laboral, pues el mismo debe ser significativamente más activo en esta materia, al implicar la implementación de acciones de orientación y capacitación, servicios de colocación, de promoción, incluso en el sector privado, y de igual manera, la implementación de programas de acciones afirmativas.

Concluye que conviene resaltar que del criterio sostenido por el Comité no se advierte alusión alguna a la situación económica del país al que se refiere ni a la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de sus obligaciones en la materia. Por otra parte, la diferencia más relevante radica en el rol que los Estados tienen que asumir en el cumplimiento de su obligación de promover la inclusión de las PeSD en el mercado laboral, pues el mismo debe ser significativamente más activo en esta materia, al implicar la implementación de acciones de orientación y capacitación, servicios de colocación, de promoción, incluso en el sector privado, y de igual manera, la implementación de programas de acciones afirmativas.

A continuación, se expone un esquema sobre los conceptos claves del marco teórico, que permitieron la producción de información, análisis y discusión final.

Tabla 1: Esquema de conceptos claves del Marco teórico

CONCEPTO	PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
	Perspectiva de bienestar (1945-1955)	-Enfoque en personas con problemas físicos. -Proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

CONCEPTO	PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
<p align="center">Evolución del Concepto de Discapacidad</p>	<p align="center">Enfoque de bienestar social (1956-1970)</p>	<p>-Avance con la Declaración sobre el Progreso y Desarrollo.</p> <p>-Énfasis en la protección de derechos y bienestar de las PeSD.</p> <p>-Términos como "disminuidos físicos" y "psíquicos" replicados en instrumentos como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971) y la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975).</p>
	<p align="center">Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1980)</p>	<p>-Eliminación de obstáculos para la participación bajo conceptos de prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades.</p> <p>-Visibilización de problemáticas de las PeSD.</p> <p>-Generación de recursos técnicos y económicos de la cooperación internacional.</p> <p>-Creación de diferentes normas internacionales: Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo (1983), Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) y, por último, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)</p>

CONCEPTO	PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)	<ul style="list-style-type: none"> -Herramienta más expedita e importante para proteger a esta población vulnerable en el ámbito interno de los Estados miembros. -Pretende el goce efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad
Principales Modelos Explicativos de la Discapacidad	Modelo de prescindencia	<ul style="list-style-type: none"> -Submodelos: eugenésico y de marginación. -Concepción de las PeSD como una carga para la sociedad. -Exclusión y falta de oportunidades
	Modelo rehabilitador	<ul style="list-style-type: none"> - Énfasis en la capacidad de las PeSD para colaborar en la comunidad a través de la rehabilitación. - Enfoque médico y psicológico. -Discapacidad como una condición individual que requiere intervención
	Modelo social de la discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> -La discapacidad es una construcción social. -El entorno es responsable de generar discapacidades. -Enfoque en la diversidad y la necesidad de eliminar barreras sociales. -Reconocimiento de la discapacidad como una experiencia relacional
	Integración Laboral de Personas con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho al trabajo y obligación estatal de proveer las condiciones para su ejercicio. -Impacto social y económico del trabajo remunerado.

CONCEPTO	PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
<p align="center">Integración Laboral de Personas con Discapacidad</p>		<p>-SENADIS: El trabajo como elemento de cohesión y seguridad personal, familiar y social.</p> <p>-Análisis del puesto de trabajo, accesibilidad física y descripción del puesto de trabajo como medidas para la inclusión laboral.</p> <p>-Exigencias del empleo: físicas, sensoriales, cognitivas y sociales</p>
	<p align="center">Política de Inclusión Laboral en el Mundo</p>	<p>-Principios: No discriminación, inclusión, apoyo.</p> <p>-Unión Europea: Directiva 2000/78/CE, Directiva 2006/123/CE y Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030.</p> <p>-Retos: discriminación, barreras físicas y organizativas, falta de concienciación.</p> <p>-Objetivos: promover la igualdad de oportunidades, adaptar el entorno laboral y sensibilizar a la sociedad.</p> <p>-España: Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013): Reserva de plazas, subvenciones y ayudas, formación y orientación, adaptación de puestos de trabajo.</p> <p>-Estados Unidos: Ley de Rehabilitación de 1973: Cuota de empleo, proceso de selección, adaptaciones razonables,</p>

CONCEPTO	PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
		Beneficios: aumento de la diversidad y la inclusión, mejores resultados laborales, reducción de costos. -Chile: Enfoque economicista de la inserción laboral; Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (I ENDISC, 2004); Segundo Estudio Nacional de Discapacidad

Fuente: Elaboración propia, 2024.

2.4 Estado del Arte

2.4.1 Evidencia Nacional

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en 2022, quien identificó que el 78,9% de los Servicios públicos no cumplían con la cuota de reserva de PeSD.

En otro estudio realizado por la Universidad de Chile en 2021, se encontró que las PeSD que trabajan en la administración pública enfrentan una serie de barreras para su desarrollo laboral, entre las que se incluyen, falta de oportunidades de empleo, discriminación en el ámbito laboral y falta de accesibilidad a los espacios de trabajo.

Estos estudios coinciden en que el incumplimiento de la selección preferencial en políticas de inclusión laboral de PeSD en la administración pública de Chile es un problema significativo. Este incumplimiento tiene un impacto negativo en las PeSD, quienes se ven discriminadas en el ámbito laboral y presentan menos oportunidades de acceder a un empleo digno, lo que requiere de un abordaje integral. Para lo anterior, es necesario fortalecer la difusión de la ley y sus beneficios, promover la sensibilización y la

formación sobre la inclusión laboral e implementar medidas de apoyo para la inclusión laboral de PeSD.

El estudio de Martínez (2017) expone en su hallazgo que existe una baja accesibilidad en los espacios laborales para las PeSD en la Administración Pública, por ausencia de estrategias de incorporación.

Los estudios revisados de la Fundación Chile (2021) coinciden en que las definiciones de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección, condiciones, requisitos y exigencias para realizar la descripción del perfil del cargo de PeSD según políticas de inclusión laboral en la administración pública Chile, deben ser inclusivas y no discriminatorias.

En este sentido, los perfiles deben centrarse en las competencias y habilidades necesarias para el desempeño del cargo, independientemente de la discapacidad de la persona. Las bases o pautas de selección deben evitar establecer condiciones, requisitos o exigencias que puedan limitar la participación de las PeSD. El estudio también coincide en que es importante que las organizaciones públicas cuenten con un proceso de selección inclusivo que permita a las PeSD demostrar sus competencias y habilidades. Este proceso debe estar basado en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Un estudio realizado por la Universidad de Chile en 2022 evaluó el proceso de concursabilidad de PeSD en el Servicio Civil. El estudio encontró que, si bien el Servicio Civil ha implementado medidas para promover la inclusión laboral de PeSD, aún existen desafíos en el proceso de concursabilidad. Entre los desafíos identificados, el estudio destaca los siguientes:

- Falta de información y sensibilización sobre la discapacidad: Los postulantes con discapacidad suelen tener menos información sobre el proceso de concursabilidad y las oportunidades laborales disponibles en la administración pública. Además, los encargados de los procesos de selección a menudo

carecen de sensibilización sobre la discapacidad, lo que puede generar barreras para la inclusión.

- Pruebas de selección excluyentes: Las pruebas de selección utilizadas en los procesos de concursabilidad pueden ser excluyentes para las PeSD. Por ejemplo, las pruebas que requieren habilidades físicas o visuales pueden ser difíciles o imposibles de realizar para PeSD motoras o visuales.
- Falta de ajustes razonables: Los ajustes razonables son modificaciones o adaptaciones que se realizan en el proceso de selección para permitir que las PeSD participen en igualdad de condiciones. Sin embargo, el estudio encontró que los ajustes razonables no siempre se ofrecen a los postulantes con discapacidad.

Un estudio realizado por el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica en 2021 evaluó el impacto de la Ley de Inclusión Laboral en la administración pública de Chile. El estudio encontró que la ley ha tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de PeSD en la administración pública. Sin embargo, el estudio también encontró que aún existen desafíos en la implementación de la ley. Entre los desafíos identificados, el estudio destaca los siguientes:

- Falta de coordinación entre las instituciones públicas: Las instituciones públicas no siempre coordinan sus esfuerzos para promover la inclusión laboral de PeSD. Esto puede generar una falta de claridad y confusión para los postulantes con discapacidad.
- Falta de recursos: Las instituciones públicas no siempre cuentan con los recursos necesarios para implementar la ley de inclusión laboral. Esto puede dificultar la implementación de ajustes razonables y otras medidas de apoyo para las PeSD.

Un estudio realizado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en 2022, identificó que los servicios de apoyo o ayudas técnicas más solicitados por las PeSD en los procesos de selección laboral fueron:

- Ajustes en la infraestructura: tales como rampas, ascensores, baños accesibles, etc.
- Ajustes en los materiales de evaluación: tales como folletos en braille, audios, etc.
- Ajustes en las pruebas de selección: tales como tiempos extendidos, adaptaciones en el formato de las preguntas, etc.

El estudio también encontró que los servicios de apoyo o ayudas técnicas más utilizados por las PeSD en los procesos de selección laboral fueron:

- Asistencia de un intérprete de lengua de señas: para personas con discapacidad auditiva.
- Asistencia de un guía: para personas con discapacidad visual.
- Ajustes en el tiempo de las pruebas: para personas con discapacidad cognitiva.

Otro estudio realizado por la Universidad de Chile en 2021 indica que los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarios para participar en el proceso de selección de PeSD varían según el tipo de discapacidad.

Un estudio realizado por la Universidad de Chile en 2021, titulado "Inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena: una aproximación desde la perspectiva del mérito", halló que las condiciones de mérito en la selección de PeSD en la administración pública chilena son, en general, adecuadas.

Sin embargo, el estudio también halló que existen algunas barreras que dificultan la inclusión laboral de estas personas, como la falta de información sobre las políticas de inclusión laboral y la falta de adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las PeSD.

En este mismo orden de ideas que debaten las condiciones de mérito de postulantes PeSD, un estudio realizado por la Universidad Diego Portales en 2020,

titulado "Evaluación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Administración Pública", encontró que la Ley N°20.422, que establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad, ha tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de estas personas en la administración pública chilena. Sin embargo, el estudio también identificó que la ley podría ser mejorada para garantizar una mayor inclusión laboral de las PeSD, por ejemplo, incorporando medidas para promover la contratación de estas personas en cargos directivos y de alta responsabilidad.

Los estudios mencionados coinciden en que las condiciones de mérito en la selección de PeSD en la administración pública chilena son, en general, adecuadas. Sin embargo, también coinciden en que existen algunas barreras que dificultan la inclusión laboral de estas personas. Para superar estas barreras, es necesario promover una mayor sensibilización sobre la discapacidad y sus implicaciones en el ámbito laboral. También es necesario adaptar los procesos de selección a las necesidades de las PeSD, por ejemplo, ofreciendo adaptaciones razonables para personas con discapacidades físicas o cognitivas.

En 2018, la Universidad de Chile publicó un estudio titulado "Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público chileno: avances y desafíos". El estudio mostró que, a pesar de los avances en materia de políticas de inclusión laboral, las personas con discapacidad aún enfrentan barreras para acceder al empleo público. Entre estas barreras se encuentran la falta de accesibilidad física, la falta de conocimiento y sensibilización sobre la discapacidad, y los prejuicios y estereotipos.

En 2020, la Fundación para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Fundación Incluir) publicó un estudio titulado "Accesibilidad laboral para personas con discapacidad en el sector público chileno". El estudio encontró que la accesibilidad física en los edificios públicos es aún insuficiente. Además, el estudio identificó que existe una falta de información y sensibilización sobre la discapacidad entre los funcionarios públicos.

Estos estudios coinciden en que las condiciones de accesibilidad de PeSD en la administración pública chilena aún son insuficientes. Para avanzar en la inclusión laboral se requiere seguir trabajando en la implementación de políticas públicas que promuevan la accesibilidad física y la sensibilización sobre la discapacidad.

En 2022, la Universidad de Chile publicó un estudio titulado "Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en el sector público chileno". El estudio, realizado por un equipo de investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales, halló que el cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público chileno es "insuficiente".

El estudio encontró que, en 2021, el 86,2% de las instituciones públicas con 100 o más trabajadores no cumplía con la cuota de contratación. El porcentaje de incumplimiento fue más bajo en las instituciones públicas con menos de 500 trabajadores (70,6%) y más alto en las instituciones públicas con más de 500 trabajadores (91,1%). El estudio también identificó que el cumplimiento de la cuota de contratación es menor en las instituciones públicas que brindan servicios sociales y educativos.

En 2021, la Fundación Chile publicó un estudio titulado "La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público chileno". El estudio, realizado por un equipo de investigadores de la Fundación Chile, localizó que el cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público chileno ha mejorado en los últimos años.

El estudio identificó que, en 2020, el 84,8% de las instituciones públicas con 100 o más trabajadores no cumplía con la cuota de contratación. El porcentaje de incumplimiento fue más alto en las instituciones públicas con menos de 500 trabajadores (69,8%) y más alto en las instituciones públicas con más de 500 trabajadores (91,9%). El estudio también encontró que el cumplimiento de la cuota de contratación es mayor en las instituciones públicas que brindan servicios sociales y educativos.

A continuación, se expone una matriz resumen de hallazgos validados por otras investigaciones

Tabla 2: Matriz resumen de hallazgos validados por otras investigaciones

INVESTIGACIONES	HALLAZGOS	CONCLUSIONES
<p>En 2022, la Universidad Católica de Chile publicó un estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena.</p>	<p>El estudio encontró que las personas con discapacidad que trabajan en la administración pública tienen un mayor grado de satisfacción laboral que las personas sin discapacidad. Las personas con discapacidad que trabajan en la administración pública también tienen un mayor grado de compromiso con su trabajo.</p>	<p>El estudio concluyó que la inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública es una práctica beneficiosa para ambas partes. Las personas con discapacidad que trabajan en la administración pública tienen la oportunidad de contribuir a la sociedad y de alcanzar su pleno potencial. La administración pública, por su parte, se beneficia de la diversidad y la experiencia de las personas con discapacidad.</p>
<p>Universidad de Chile en 2022 evaluó el proceso de concursabilidad de personas en situación de discapacidad en el Servicio Civil.</p>	<p>El estudio encontró que, si bien el Servicio Civil ha implementado medidas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, aún existen desafíos en el proceso de concursabilidad.</p>	<p>Entre los desafíos identificados, el estudio destaca los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de información y sensibilización sobre la discapacidad: Los postulantes con discapacidad suelen tener menos información sobre el proceso de concursabilidad y las oportunidades laborales disponibles en la administración pública. Además, los encargados de los procesos de selección a menudo carecen de sensibilización sobre la discapacidad, lo que puede generar barreras para la inclusión. • Pruebas de selección excluyentes: Las pruebas de selección utilizadas en los procesos de concursabilidad pueden ser excluyentes para las personas con discapacidad. Por ejemplo, las pruebas que requieren habilidades físicas o visuales pueden ser difíciles o imposibles de realizar para personas con discapacidades motoras o visuales.
<p>Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica en 2021 evaluó el impacto de la Ley de Inclusión Laboral en la administración pública de Chile.</p>	<p>El estudio encontró que la ley ha tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública. Sin embargo, el estudio también encontró que aún existen desafíos en la implementación de la ley.</p>	<p>Entre los desafíos identificados, el estudio destaca los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de coordinación entre las instituciones públicas: Las instituciones públicas no siempre coordinan sus esfuerzos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto puede generar una falta de claridad y confusión para los postulantes con discapacidad. • Falta de recursos: Las instituciones públicas no siempre cuentan con los recursos necesarios para implementar la ley de inclusión laboral. Esto puede dificultar la implementación de ajustes razonables y otras medidas de apoyo para las personas con discapacidad.

INVESTIGACIONES	HALLAZGOS	CONCLUSIONES
Universidad de Chile en 2021, titulado "Inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena: una aproximación desde la perspectiva del mérito"	Encontró que las condiciones de mérito en la selección de personas con discapacidad en la administración pública chilena son, en general, adecuadas.	Concluyó que existen algunas barreras que dificultan la inclusión laboral de estas personas, como la falta de información sobre las políticas de inclusión laboral y la falta de adaptación de los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad.
Universidad Diego Portales en 2020, titulado "Evaluación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Administración Pública",	Encontró que la Ley 20.422, que establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad, ha tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de estas personas en la administración pública chilena.	El estudio concluyó encontró que la ley podría ser mejorada para garantizar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad, por ejemplo, incorporando medidas para promover la contratación de personas con discapacidad en cargos directivos y de alta responsabilidad.
En 2020, la Fundación para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Fundación Incluir) publicó un estudio titulado "Accesibilidad laboral para personas con discapacidad en el sector público chileno".	El estudio encontró que la accesibilidad física en los edificios públicos es aún insuficiente.	Concluyó que existe una falta de información y sensibilización sobre la discapacidad entre los funcionarios públicos.
En 2022, la Universidad de Chile publicó un estudio titulado "Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en el sector público chileno".	El estudio, realizado por un equipo de investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales, encontró que el cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público chileno es "insuficiente".	Concluyó que, en 2021, el 86,2% de las instituciones públicas con 100 o más trabajadores no cumplía con la cuota de contratación. El porcentaje de cumplimiento fue más bajo en las instituciones públicas con menos de 500 trabajadores (70,6%) y en las instituciones públicas con más de 500 trabajadores (91,1%). El estudio también encontró que el cumplimiento de la cuota de contratación es menor en las instituciones públicas que brindan servicios sociales y educativos.
En 2021, la Fundación Chile publicó un estudio titulado "La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público chileno".	El estudio, realizado por un equipo de investigadores de la Fundación Chile, encontró que el cumplimiento de la cuota de contratación en el sector público chileno ha mejorado en los últimos años.	El estudio concluyó que, en 2020, el 84,8% de las instituciones públicas con 100 o más trabajadores no cumplía con la cuota de contratación. El porcentaje de cumplimiento fue más alto en las instituciones públicas con menos de 500 trabajadores (69,8%) y en las instituciones públicas con más de 500 trabajadores (91,9%). El estudio también encontró que el cumplimiento de la cuota de contratación es mayor en las instituciones públicas que brindan servicios sociales y educativos.

Fuente: Elaboración propia con base a los hallazgos, 2024.

2.4.2 Evidencia Internacional

A continuación, en Tabla 3 se muestra un conjunto de investigaciones internacionales sobre el tema, con vinculación directa a la presente investigación

Tabla 3: Evidencia Internacional

INVESTIGACION	HALLAZGOS	CONCLUSIONES
<p>Chan et al., (2020) Estados Unidos</p>	<p>Las políticas de prácticas de inclusión de la discapacidad incluyen procedimientos adaptados a la realidad del discapacitado</p> <p>La alta dirección (liderazgo) desempeña un papel importante a la hora de apoyar e impulsar la inclusión de PeSD</p> <p>Las personas sin discapacidad en los lugares de trabajo, no fomentan una atmósfera acogedora para que las PeSD realicen su trabajo con éxito en la organización.</p>	<p>Adaptación a las necesidades individuales: Las políticas y prácticas de inclusión de la discapacidad deben ser flexibles y adaptables a la realidad de cada individuo. Esto significa considerar las diversas discapacidades y sus diferentes impactos en el desempeño laboral.</p> <p>Liderazgo comprometido: El apoyo y el impulso de la alta dirección son fundamentales para el éxito de las iniciativas de inclusión de la discapacidad. La gerencia debe demostrar un compromiso activo con la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para todos.</p> <p>Cultura de aceptación: Fomentar una atmósfera acogedora y respetuosa en el lugar de trabajo es crucial para que las PeSD se sientan valoradas y puedan contribuir plenamente a la organización. Esto requiere la participación activa de todos los empleados, sin distinción de discapacidades.</p> <p>Colaboración y sensibilización: La colaboración entre personas con y sin discapacidad es esencial para identificar y eliminar las barreras que obstaculizan la inclusión.</p>
<p>Paz-Maldonado & Silva-Peña, (2020) Latin America</p>	<p>Los resultados muestran un marco para la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituido por la existencia de distintos instrumentos legales. Sin embargo, el desempleo, la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades afectan a este colectivo.</p>	<p>Las discusiones giran en torno a la necesidad de consolidar políticas públicas con el propósito de mejorar las condiciones de vida de estos seres humanos.</p>

INVESTIGACION	HALLAZGOS	CONCLUSIONES
<p>Kuznetsova & Yalcin, (2017) Suecia y Noruega</p>	<p>Este estudio investiga cómo responden las grandes empresas a las medidas de política pública para garantizar la inclusión de las PeSD en el empleo general, basándose en un estudio de caso de cuatro empresas de Noruega y Suecia. Las entrevistas cualitativas, que se llevaron a cabo con directivos de empresas, representantes gubernamentales de Noruega y organizaciones no gubernamentales de Suecia, revelaron tres temas generales: 1) "legitimidad", 2) "intereses financieros" y 3) "apoyo no financiero". Los resultados indican una respuesta más proactiva por parte de las empresas suecas, especialmente en lo que respecta a las personas con dificultades intelectuales y de aprendizaje. Las empresas noruegas revelan un alto compromiso con sus propios empleados. Estos hallazgos no pueden explicarse únicamente utilizando la teoría neoinstitucional, que sostiene que las organizaciones demuestran "conformidad con poderosos mitos institucionales para fortalecer el apoyo y asegurar la supervivencia". Los resultados indican que las políticas y programas institucionales inclusivos y específicos, el apoyo de asesoramiento y las opciones de agencia y valor de la dirección podrían ser más importantes.</p>	<p>Políticas y programas corporativos específicos inclusivos y actividades sociales corporativas proactivas.</p> <p>La responsabilidad social es la medida importante para garantizar la inclusión de las PeSD en empleo.</p>
<p>Kuznetsova & Bento, (2018) Noruega</p>	<p>Este estudio de caso, realizado en Noruega, investiga las respuestas de los empleadores a las medidas políticas implementadas entre 2006 y 2015 y destinadas a promover la inclusión de las PeSD en el empleo general mediante adaptaciones en el lugar de trabajo. Si bien el análisis de la participación en los turnos ha demostrado efectos positivos en el empleo de las PesD a nivel nacional y en la provisión de adaptaciones en el trabajo durante 2011-2015 para los "cambios de tiempo de trabajo", la "necesidad de una o más adaptaciones" y los "cambios de tareas laborales", las</p>	<p>Prácticas de adaptación del lugar de trabajo en las empresas, como cambios de horario de trabajo.</p> <p>El tiempo y los cambios de tarea tuvieron efectos positivos en la inclusión del empleo de PeSD.</p>

INVESTIGACION	HALLAZGOS	CONCLUSIONES
	<p>"adaptaciones físicas" siguen siendo negativas. Las entrevistas cualitativas revelan que la "flexibilidad" o "cambios de tiempo de trabajo" es la principal adaptación laboral que los directivos de ambas empresas ofrecen a los propios empleados que se reincorporan al trabajo tras adquirir una discapacidad o una enfermedad de larga duración. Ambas empresas públicas demuestran un alto grado de conformidad con las normas de accesibilidad, sin embargo, la provisión de adaptaciones en el lugar de trabajo para las PesD sin experiencia laboral previa sigue siendo limitada o ausente a pesar de las medidas de política de discapacidad en Noruega en ese período y el compromiso de las empresas con la inclusión</p>	
<p>Bam & Ronnie, (2020) SurAfrica</p>	<p>Los resultados mostraron desafíos en las prácticas de inducción y orientación, dificultades con la divulgación de la discapacidad a los compañeros de trabajo, un deseo de luchar por la "normalidad" y frustración y vulnerabilidad en el lugar de trabajo. En conjunto, los hallazgos apuntan a la importancia de las experiencias tempranas de inclusión en el lugar de trabajo, es decir, las prácticas inclusivas durante la fase de inducción de los empleados. Este estudio ofrece información a las organizaciones y a los profesionales de la gestión para la promoción de mejores experiencias laborales</p>	<p>Las prácticas de inclusión durante la fase de inducción son de vital importancia para la educación temprana.</p> <p>Las recomendaciones incluyen el nombramiento de un defensor de la discapacidad para dar cuenta de la equidad de la discapacidad dentro de la organización, el desarrollo de prácticas de contratación y orientación más inclusivas, recurriendo al apoyo de los compañeros de trabajo y la participación activa de las PeSD en la configuración de los procesos de incorporación</p>
<p>Merhej, (2020) Líbano</p>	<p>El análisis de la bibliografía puso de relieve la necesidad de una mayor familiaridad y contacto, de una mayor visibilidad y de una formación más competente en el mercado para las personas con discapacidad en el Líbano</p>	<p>Los prejuicios y las concepciones erróneas hacia las PeSD pueden reducirse aumentando la visibilidad de estas a través de mayores oportunidades de contacto en la vida cotidiana. Se insta a un cambio a nivel de la formación protegida de la organización para proporcionar una formación más competente en el mercado para garantizar la colocación laboral adecuada de las PeSD en el trabajo convencional.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2024.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

La metodología se refiere al modo de realizar con orden lógico un estudio, o investigación, en donde se busca de manera sistemática encontrar un conocimiento causal de los problemas que se presentan en determinado ambiente. Es necesario partir de un problema bien identificado y delimitado, para luego establecer las etapas del análisis del problema en estudio, el método de investigación, fuentes de información y tratamiento de la información.

3.1 Enfoque y nivel de investigación

El enfoque que presenta esta investigación fue eminentemente cualitativo, buscando analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación. Hernández (et-al, 2018), sobre el enfoque cualitativo expone que:

“El investigador o investigadora plantea un problema, pero no sigue un proceso definido claramente. Sus planteamientos iniciales no son tan específicos como en el enfoque cuantitativo y las preguntas de investigación no siempre se han conceptualizado ni definido por completo. En la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría y luego “voltear” al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa” (p.16).

En función de lo expuesto, el enfoque expone datos ricos y profundos que son orientados al proceso y la realidad dinámica, la teoría no se fundamenta en estudios anteriores, sino que se genera o construye a partir de los datos empíricos obtenidos y analizados, bajo una disposición crítica de parte de quien investiga. La investigación cualitativa presente, se fundamenta en un nivel interpretativo, centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente).

Dentro de la investigación cualitativa, el interpretativismo busca darle sentido a cierta realidad investigada, así, esta perspectiva teórica cualitativa no busca la mera descripción de los hechos, sino su comprensión, por lo tanto, busca brindar atención al actor social tratando de comprender su punto de vista. Y es justamente su comprensión lo que le da el sentido a la realidad estudiada. El principio de análisis del interpretativismo es el estudio de la teoría y comparación con la realidad, además requiere de neutralidad y capacidad valorativa a toda acción que se promueva el cambio (*Ut supra*).

3.2 Tipo y características del estudio

La presente investigación es de alcance exploratoria debido a la escasez de información actualizada (Arias, 2012), define: “la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos” (p.98). Ante lo expuesto el tipo de investigación permitirá conocer esas prácticas de política pública de la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación desde la perspectiva de inclusión de PeSD en el marco de la Ley mencionada.

De esta manera, se pretende especificar los procesos de selección y concursabilidad, condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD, registro de la cuota de contratación y las contrataciones vigentes en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Superintendencia de Educación. Se considera al estudio analítico relacional, debido al proceso de análisis de la información, ya que consiste en tomar los conceptos planteados por los informantes y relacionarlos con conceptos más amplios, tanto de las dimensiones elaboradas como del marco teórico.

3.3 Alcance de la investigación

De acuerdo con las características del estudio es de alcance descriptivo, Hernández (et al, 2018) expone que:

“Trata de describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92).

Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá, qué conceptos, variables o componentes y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos personas, grupos o comunidades.

A tal fin la examinación de los procesos de selección y concursabilidad, condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD, la especificidad del registro de la cuota de contratación de estas y la comprobación de las contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, fueron validadas en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, ubicada en la región Metropolitana.

3.4 Población y Muestra

Hernández-Sampieri (et-al, 2018), señala que la población, “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p.230). Para objeto de la investigación la población estará conformada por 15 funcionarios y funcionarias, que conforman el personal que trabaja en cargos claves de la División de Administración General: 1 Jefa Subrogante del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, 7 funcionarios de la Unidad de Desarrollo de Personas, 1 Gestora de selección y desarrollo, 4 Analistas de procesos de selección, 1 Jefe Subrogante de la División de Administración General y 1 Encargado de Desarrollo de las Personas, quienes se

encargan de los procesos de selección y concursabilidad de PeSD y la emanación de oficios informativos sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral.

Según Umberto (2018) se entiende por muestra “la colección de individuos pertenecientes a una población, de cuyo conocimiento puede inferirse, mediante procedimientos estadísticos, consecuencias que atañen la población global”. (p. 695). Para la muestra no se utilizarán procedimientos muestrales, por lo tanto, se trabaja con el mismo número de la población, es decir 15 funcionarios. De esta manera, se realizó una investigación previa de los actores participantes ajustados a la temática de estudio. Posterior a ello, se solicitó a la institución acordar la reunión de los funcionarios del área mencionada, a quienes se les suministró un consentimiento informado (Anexo A) y se compartieron las pretensiones del estudio.

Tabla 4: Descripción de la muestra

GÉNERO	EDAD	CARGO
Mujer	45	Analista del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
Hombre	42	Analista del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
Hombre	45	Analista de la Unidad de Desarrollo de Personas
Hombre	43	Analista de la Unidad de Desarrollo de Personas
Hombre	46	Analista de la Unidad de Desarrollo de Personas
Hombre	40	Analista de Selección y Desarrollo
Hombre	43	Analista de Selección y Desarrollo
Mujer	29	Analista de Selección y Desarrollo
Hombre	52	Analista de Procesos de Selección
Hombre	48	Analista de Procesos de Selección
Hombre	43	Analista de Procesos de Selección
Hombre	33	Encargado de Desarrollo de las personas
Mujer	41	Gestora de Selección y Desarrollo
Mujer	46	Jefa Subrogante del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
Hombre	41	Jefe Subrogante de División de Administración General

Fuente: Elaboración propia, 2024.

3.5 Técnica producción de datos

El enfoque se basa en métodos de producción de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). El investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula, y reconoce sus dinámicas de trabajo y personales.

En este estudio, la técnica utilizada fue la entrevista focalizada o semiestructurada (Anexo B). Esta técnica se caracteriza por la exposición de los entrevistados a una situación social concreta, en la que se pretende la obtención de las fuentes cognitivas de las reacciones de los entrevistados ante algún suceso, para lo cual se centra en las experiencias subjetivas de quienes se han expuesto a la situación (Hernández, et al, 2018).

Se seleccionó a la entrevista como técnica de producción de datos, ya que permite acceder a la experiencia subjetiva de los sujetos a investigar, tanto en el presente como en el pasado. De esta manera, tal como lo plantean Hernández (et al, 2018), se puede “analizar e interpretar los aspectos significativos diferenciales de las representaciones de los sujetos y/o grupos investigados” (p. 213).

Dentro del proceso de investigación cualitativa, Taylor y Bogdan (1987), señalan que para poder comprender el significado de lo que dice el entrevistado, resulta muy importante tomar nota acerca de los temas, las conjeturas emergentes, las intuiciones, los gestos y expresiones no verbales, por lo que se decidió, de manera complementaria a las entrevistas, utilizar la técnica de investigación de registro de notas de campo, para luego analizar la información recogida junto a la de la entrevista.

Como fundamento del diseño de la entrevista a realizar, Espinoza y Pérez (2020), señalan que permite abordar la dinámica de los procesos de selección y concursabilidad, condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD, registro de la cuota de contratación y las contrataciones vigentes en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Superintendencia de Educación, a ser estudiados a través de la realización de preguntas relacionales, que aportan información.

Además, señalan que los significados, deben deducirse a partir de las respuestas de las personas entrevistadas. Por tanto, en el caso de esta investigación, cada pregunta se elaboró a partir de la fundamentación teórica y empírica, sistematizada a partir de la literatura revisada. Con relación a las entrevistas, éstas fueron realizadas de manera presencial, previo contacto vía mail, donde se solicitó la autorización del entrevistado para ser grabadas con el fin de obtener una transcripción exacta de la misma, para su posterior análisis.

3.6 Técnica de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el análisis de contenido, el cual hace posible establecer frecuencias temáticas por medio de procedimientos sistemáticos y confiables. Todo esto con el fin de poder formular inferencias válidas sobre el contexto de producción y recepción de las entrevistas (Krippendorff, 2013).

El análisis de contenido tiene un carácter más cualitativo e inductivo, ya que obtiene y agrupa sus categorías de análisis a través de la comparación constante con la teoría disponible, así como asume el carácter contextual, local y situado de las categorizaciones e interpretaciones propuestas. Como es característico de los análisis de contenidos, el momento interpretativo se considera crucial y, en esta investigación, se llevó a cabo desde una perspectiva crítica.

3.7 Procedimiento metodológico

A continuación, se expone el procedimiento metodológico que se llevó a cabo

Tabla 5: Procedimiento Metodológico

<p>OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN: Analizar el nivel de implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento a la obligación de selección preferente.</p>
<p>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿Cuál es el nivel de implementación de la Ley N°21.015 de inclusión laboral en cumplimiento de la obligación de selección preferente en la Superintendencia de Educación?</p>

OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIÓN	PREGUNTA
<p>Examinar los procesos de selección y concursabilidad, a modo de conocer las condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD</p>	<p>Procesos de selección y concursabilidad</p>	<p>Selección preferente</p>	<p>1.¿Considera que en la Institución se selecciona preferentemente a PeSD?</p>
		<p>Definiciones de perfiles y los contenidos de las bases</p>	<p>2.¿Cómo son las definiciones de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección condiciones, requisitos y exigencias para realizar la descripción del perfil del cargo necesario para una PeSD?</p>
		<p>Proceso de concursabilidad y medios de comunicación utilizados</p>	<p>3.¿Explique cómo es el proceso de concursabilidad y los medios de comunicación utilizados?</p>
		<p>Proceso de selección</p>	<p>4.¿Considera usted que los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección son desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal?</p>
		<p>Proceso de apoyo</p>	<p>5.¿Explique el proceso de selección de PeSD postulantes, sus etapas, condiciones y dinámica?</p>
		<p>Condiciones de mérito</p>	<p>6.¿Se brinda servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección?</p>
		<p>Condiciones de mérito</p>	<p>7.¿Considera usted que los postulantes PeSD se encuentran en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes?</p>

		Adecuaciones para accesibilidad	8.¿Las condiciones de infraestructura para la accesibilidad física en todas las Superintendencias del país se encuentran orientadas a PeSD?
Especificar el registro de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez, a fin de conocer su cumplimiento	Registro de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez	Proceso informativo de oficios	9.En los años 2019, 2020 y 2021 la Superintendencia realizó un proceso de oficios informativos sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral ¿Considera usted que fueron suficientemente aclarados los motivos de no contratación de finalistas PeSD?
		Dotación máxima	10.En los oficios informativos antes reseñados ¿se describe información sobre: definición de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección, adaptaciones y ajustes requeridos, ¿para proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección y aplicación de estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal? 11.¿Cómo es el proceso de estimación de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez en la Superintendencia? 12.¿Informan la dotación máxima?
Comprobar las contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación	Contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez	Reporte de cumplimiento	13.El reporte de cumplimiento como los informes de excusas consideran el ingreso de información manualmente, ¿considera usted que podría existir un margen de error atribuible a ello en los datos entregados?
		Contrataciones vigentes	14.¿Cuántas contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez existen en la actualidad a nivel nacional en cada dependencia de la Superintendencia?

Fuente: Elaboración propia, 2023.

3.8 Consideraciones Éticas

Imparcialidad del investigador

La imparcialidad es un principio fundamental en la investigación científica, a fin de garantizar que los resultados serán válidos y confiables. El autor de la investigación se desempeñó durante seis años en la Superintendencia de Educación donde dinamizaron sus experiencias personales, creencias y emociones, pero está consciente de la distancia que tuvo en las interacciones con los participantes, para tal fin utilizó métodos de investigación rigurosos y transparentes, cómo la escucha activa y objetiva, y la transcripción fiel de cada una de las entrevistas realizadas, las cuales se estructuraron en sus preguntas, de manera abierta para lograr que los participantes se sintieran cómodos compartiendo la experiencia de manera completa e imparcial.

Uso confidencial de la información

De acuerdo con lo señalado en el Anexo A, “Hoja de información del participante”, firmada por cada entrevistado, estos acordaron con el investigador que las citas y resultados fuesen presentados en forma anónima; con el objeto que no se pueda identificar quién las expresó.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

El resultado de esta investigación se expone a continuación y es la materialización del estudio, llevado a cabo a través de la resolución, a nivel cualitativo, de cada objetivo específico propuesto, así se fue procesando toda la información. Se presenta de manera ordenada y por objetivos, posteriormente se encuentra la discusión y parte conclusiva que este desarrollo analítico cualitativo originó.

4.1 Procesos de concursabilidad y selección

En el cumplimiento de este objetivo sobre examinar los procesos de concursabilidad, se procedió a conocer las condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD, a través de una serie de dimensiones, estas fueron: Selección Preferente, Definiciones de perfiles y los contenidos de las bases, Proceso de concursabilidad y medios de comunicación utilizados, Proceso de selección, Proceso de apoyo, Condiciones de mérito y Adecuaciones para accesibilidad.

Selección preferente

La primera dimensión estudiada fue la selección preferente, la cual refiere a una modalidad de ingreso que se aplica en diferentes instituciones. En el caso de instituciones públicas, el reglamento establece que ésta se cumple cuando se selecciona preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes, a personas con discapacidad (SENADIS, 2023). Entendiéndose las condiciones de mérito como

“un conjunto de criterios que se utilizan para evaluar el desempeño laboral de los empleados. Estos criterios pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo realizado, el sentido de responsabilidad, la iniciativa, la fiabilidad e integridad, y los conocimientos, habilidades, experiencia y aptitudes de trabajo”.

(<https://es.triangleinnovationhub.com/merit-rating-meaning>, 2023)

Para conocer en específico esta dimensión en la Superintendencia de Educación, se indagó si se considera que en la Institución se selecciona preferentemente a PeSD, los hallazgos dan cuenta de un posible incumplimiento de la obligación de selección preferente por desconocimiento parcial del tema:

“muy poco respecto a eso, nos ha tocado solamente analizar esa parte por un caso que llevo...pero desde ahí como teoría, más que nada, no [duda], solo tengo entendido de que es cuando hay dos personas que tienen el mismo porcentaje de puntaje o, están como igualados en puntaje, la persona preferente pasa, que sería la persona con discapacidad”

“Sí, la verdad no me considero tan experta al respecto, hemos tenido algunas capacitaciones del servicio civil y de estos temas en relación con la ley, pero la verdad, no, nosotros no recibimos tantos postulantes, entonces como que no nos ha tocado tanto llegar a esa parte en que tengamos que determinar cómo escoger, preferentemente ¿cachái? entonces, pero sí algo ubico”

“No, no estoy completamente en conocimiento”

Las respuestas anteriores podrían detectar debilidades de capacitación o no asimilación de las capacitaciones brindadas por el Servicio Civil al personal, relacionadas con el conocimiento de modalidad de ingreso de PeSD y/o las habilidades para aplicar herramientas de inclusividad laboral basado en la Ley N°21.015. Ya que al parecer no disponen de estrategias que favorezcan la incorporación de PeSD en puestos de trabajo, esto, a modo de mejorar sus competencias técnicas y funcionales para que puedan aportar al cumplimiento de la Ley N°21.015 y desempeñar en forma segura y eficiente sus actividades laborales alusivas. Contrario a este hallazgo otros funcionarios declaran considerar que la institución selecciona preferentemente a personas en situación de discapacidad:

“Nuestro proceso están adscritos a que pueden participar personas con discapacidad que no sean discriminados por dicha condición. Pero que haya

resuelto un tema porque haya ganado una persona por discapacidad, no, no lo tengo, digamos presentes, pero lo que sí puedo manifestar es que los ponemos en igualdad de condiciones frente a los demás participantes”

“Hemos llevado en base a los procesos de selección...el Servicio Civil establece que por ese motivo si una persona declara algún grado de discapacidad dentro del proceso de selección y llegase a quedar como finalista, tiene una selección preferente por sobre el otro finalista que están igualmente idóneos en términos prácticos”

La selección preferente se cumple cuando las PeSD, en igualdad de condiciones de mérito, son incorporadas en la nómina final, los hallazgos dan cuenta que en la Superintendencia se ha cumplido con razones fundadas, producto de la falta de postulantes que satisfagan con los requisitos respectivos, así lo refieren algunos entrevistados:

“Lo que ha pasado antes en la Superintendencia de Educación, que hasta el minuto no ha llegado dentro de los que muy pocas personas declaran su discapacidad y, por otro lado, las personas que lleguen y sí llegan y no alcanzan a llegar a la parte final, caen digamos en otra etapa del proceso de selección que pueden ser de admisibilidad, de experiencia curricular o de pruebas técnicas”

“Los procesos que hemos llevado a cabo hasta el día de hoy, eh... no nos ha sucedido eso porque no han llegado a la última etapa, por lo tanto, ¿no hemos tenido esa llegó a la terna! o tiene que entrevistar y al hecho de que exista una persona o un candidato en a esa altura del juego en esa selección habría que dejarla o dejarlo, porque eso es lo que nos dice la ley”

“O sea, tenemos la política, pero no se ha dado el caso hasta el minuto de que llegue esa persona a la selección, de llegar una persona, no hay ningún inconveniente en llegar y aplicarlo”

La Ley N°21.015 es taxativa al referir que sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos” (Artículo 45).

Ante el incumplimiento fundado, dan cuenta que están orientados a la incorporación de PeSD en la Superintendencia, argumentando que la iniciativa está, pero en etapa de inicio:

“En la institución se tiene la intención de avanzar hacia allá estaban en proceso de exploración para creación de insumo a la creación de proyecto estratégico de proceso a nivel no solamente de selección, sino a nivel global. Ha sido indicación del Superintendente según mi entendimiento de que se aplica como la misma calidad de que se hace como la fiscalización, pero que también nosotros podemos replicar como para hacer un ejemplo a seguir. Lo mismo que se exige a la escuela, a la comunidad educativa, nosotros también lo podemos replicar con nosotros y eso implica también la inclusión en la selección”

“Creo que estamos en el primer paso no hemos avanzado más que eso, estamos atrasados. Pero con intenciones de dar paso, hay un diagnóstico como político diría yo, como estratégico, pero no hay una materialización de ese diagnóstico en encuesta en, en una capacidad de generación de datos reales, pero está en mandato y ahora se está pensando en la creación de la política, pero estamos en el inicio...inicio...”

Definiciones de perfiles y los contenidos de las bases

El empleo es vital para las PeSD, ya que proporciona un camino hacia la autosuficiencia económica, una mejor cobertura de atención médica y una mejor calidad de vida. Además, el trabajo es esencial para la identidad, la confianza y la autoestima al proporcionar un sentido de dignidad, propósito y la oportunidad de participar plenamente en la sociedad. Las definiciones de perfiles de manera eficaz para solicitantes de empleo

con discapacidad implican hacer la mejor adecuación posible entre sus calificaciones, intereses y expectativas, y los requisitos de las instituciones; como se indica en las descripciones y especificaciones de los puestos de trabajo para determinadas vacantes.

Ante lo expuesto se procedió a conocer desde los entrevistados cómo son las definiciones de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección, condiciones, requisitos y exigencias para realizar la descripción del perfil del cargo necesario en la Superintendencia de Educación para una PeSD.

“Son estándar aquí, se levanta el perfil con el jefe requirente de ese de ese cargo. Se empieza como a decir ya mira, esta persona tiene que cumplir estos requisitos, debe tener estas carreras, debe tener ciertos años de experiencia, va a depender del cargo a llamar y es un tipo, se levanta o tenemos el perfil y lo actualizamos con el requirente y eso se publica en las postulaciones y se indica también el tema de la discapacidad, si tiene algún tipo de discapacidad, si es que existe alguna prueba, también lo... ponemos”

Según lo expuesto, la entrevistada expone que se valida el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de trabajo y si se relaciona a las características del trabajo efectuado y a los requerimientos de competencias que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

“Los perfiles en términos prácticos, están hechos en base a un modelo de competencia en donde se hace a partir de definir el propósito y las funciones, no llega a las tareas, pero si las funciones, se establece en qué familia de cargo pertenece, incluye a todos, no hay ninguna diferenciación no hay ninguna exclusión, y todos los requisitos son deseables, no hay ninguno que sea excluyente, salvo algunos que son por carrera, más que nada que son propios de nuestro rol fiscalizador”

La respuesta de este entrevistado deja entrever que se estandariza el perfil del cargo requerido, obviando la necesidad de implementar ajustes necesarios en los análisis

y descripción de los puestos de trabajo, condición *sine qua non* para considerar la igualdad de condiciones entre pares, puesto que, según lo expuesto, se incurre en la exclusión de PeSD desde el perfil requerido. El análisis de empleo se refiere a tareas, no a solicitantes de empleo individuales. Sin embargo, es importante analizar cómo se podrían modificar las tareas de un trabajo particular y el entorno en el que se llevan a cabo para adaptarlas a las capacidades de las PeSD.

En consecuencia, los responsables de la colocación deberían abordar el análisis del puesto de manera que reconozca las circunstancias que conciernen a las PeSD, genere oportunidades para su empleo y evite la exclusión. Los pasos del proceso de análisis de puestos son estándar, pero los resultados previstos se basan en la necesidad de justicia, inclusión y oportunidades para las PeSD. Hay manifestaciones de entrevistados que ratifican abiertamente la exclusión de la condición de discapacidad en la elaboración de un perfil requerido y en el contenido de sus bases:

“En los perfiles la verdad no, no hemos definido como algunos criterios que quizás como que puedan promover, la inclusión, la verdad”

“...el tema de los perfiles para discapacitados no se aborda, al menos no un tema relevante que yo veo que se le da la importancia que debería darse”

“Y lo veo más bien como muy genérico, yo creo que no sé no se piensa si el cargo es apto para el perfil, como no se sabe o no se piensa, siento que el cargo es [duda] al qué este más correspondido es más correspondido, pero tampoco veo alguna exclusión de facto o de como explícitas es como una ausencia”

El análisis del puesto de trabajo evalúa los aspectos formales de la descripción del puesto y los aspectos informales, tales como, el entorno general de la empresa, dónde se almuerza, dónde se realizan reuniones, qué características tiene el puesto, entre otros. Esta evaluación permitirá saber las condiciones requeridas para el efectivo desarrollo de una persona en situación de discapacidad en el puesto de trabajo, conociendo los

requisitos funcionales, como estar de pie, sentado, cargar peso, movilidad, entre otros. Así como también aspectos técnicos requeridos y ambientes laborales (SENADIS, 2022)

Proceso de concursabilidad y medios de comunicación utilizados

Las normas de gestión y desarrollo de personas el Servicio Civil han establecido una norma de concursabilidad y carrera funcionaria donde expresa que los servicios públicos deben definir un plan de trabajo trienal. Esto a fin de que haya una provisión paulatina de aquellos procesos concursales de ingreso, de tercer nivel jerárquico, promoción y ascensos que se encuentren pendientes y que debiesen haberse efectuado. Lo anterior se expone en función de su disponibilidad presupuestaria, con carácter interno y orientado a los funcionarios de cada servicio, no correspondiendo su publicación o convocatoria en el portal de Empleos Públicos.

A continuación, lo ratifica esta entrevistada, cuando la pregunta se orientó a conocer el proceso de concursabilidad y los medios de comunicación utilizados, a su vez si estos son desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal:

“El proceso de concursabilidad es por Empleo Público como medio externo, si es un proceso interno, es por amplia difusión de acá de la Superintendencia, el medio externo no contempla la accesibilidad universal el hecho de que, el mismo hecho de tener una discapacidad, a lo mejor ser sorda o le falta no sé visual, a lo mejor no va a poder ver el tema del de la publicación a lo mejor [duda] a lo mejor no, no va a tener acceso a ese tipo de publicación, hay un debe.”

“En cuanto a accesibilidad universal para promoción de empleos, no hay, no está ahí un pensamiento ahí de parte nuestra para que se sea como accesible...va a depender como de la de la tecnología a disposición del usuario que ve la página, además hay una complicación porque Empleos Públicos está administrado por el Servicio Civil, entonces se dependen básicamente del Servicio Civil”

Contrario a esta postura, otro entrevistado expone:

“ya se conoce, por ejemplo, el portal de empleo público es de conocimiento universal para todas las personas que quieren ingresar a la administración pública, entonces por lo tanto es un hecho que ya está implícito, o sea, si yo quiero saber de un concurso x (equis), lo primero que voy a hacer es consultar el portal de empleo público”

En los hallazgos se evidenció que el proceso de concursabilidad está caracterizado por pasos preestablecidos y los medios de comunicación utilizados varían, impresionando que no se toma en cuenta las limitaciones que presentan las distintas PeSD, entre estos los visuales y/o auditivos para ser partícipes de esta convocatoria.

La plataforma de empleos públicos no presenta estas adecuaciones inclusivas de acceso universal, a pesar de que el reglamento según el Informe de cumplimiento de la Ley N°21.015 del Sector Público (2021) expone que los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a PeSD. Por lo que la responsabilidad también recae en la Institución pública para adecuar o facilitar otros avances tecnológicos en pro de la inclusión.

“Bueno, los medios de comunicación que se utilizan principalmente es Empleos Públicos, Trabaja con nosotros, son las dos principales áreas el proceso es bastante largo, se hace la tramitación, llega al Departamento Humano y se conversa con la Jefatura del cargo para que se construya el perfil según las necesidades de la institución, se acuerdan los criterios de evaluación, y luego o sea el equipo, propone las bases y finalmente con el visto bueno de la Jefatura correspondiente se publica y de ahí se espera la cantidad de días que estipula las bases para cerrar las postulaciones y luego se pone a evaluar el proceso

Podría afianzarse la postura del hallazgo anterior al inferir que la Superintendencia utiliza otros medios de difusión, tales como el banner de la página web de la Superintendencia y de Empleo Público, Trabaja con nosotros, pero sigue careciendo del factor inclusivo:

“Sí, como que darle mayor difusión eventualmente estamos actualmente en conversaciones con fundaciones, instituciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad porque como por el mandato, el Superintendente quiere, que podamos promover”

“nos guiamos como un organismo público, que es el del portal de Empleo Público ya no hay bolsas que estén abocadas a ciertos nichos, sino que es para todos, tiene criterios como universales, al final hace una convocatoria que todos puedan concurrir con respecto al tema de la inclusión, hay señalamientos dentro de la plataforma para que el postulante pueda declarar también si tiene algún grado de discapacidad”

Lo anterior, confirma el hallazgo expuesto en el Informe de Cumplimiento de la Ley N°21.015 del Sector Público (2021) donde manifiestan que han podido constatar que existe un subregistro debido a que no todas las instituciones públicas incluyen consulta si las personas postulantes presentan alguna condición de salud o requerimiento de ajustes en el proceso de postulación, es decir existe en la Superintendencia un subregistro que permite detectar si el postulante es discapacitado, lo que les permitiría entonces adecuar las condiciones de accesibilidad a las entrevistas, propias del proceso de concursabilidad, pero no ocurre.

“Lo que se publica en empleos públicos, Trabaja con nosotros, también se publican, no que no es una publicación como tal, sino que se difunden por correo institucional, que se manda un correo a todos los funcionarios, como aquellos que requieren mayor difusión, es como la cuenta LinkedIn de la superintendencia, también lo sube ya, pero en el fondo no hay ningún nexo con quizás alguna fundación o algo así que promueva la inclusión de personas con discapacidades”

La Superintendencia no se asesora con las fundaciones Descúbreme y Contrabajo, con la finalidad de funcionar como aliados estratégicos de las organizaciones, lo que no permitiría desarrollar modelos de gestión que se construyen sobre la base de las necesidades de un colectivo que presenta mayores barreras para la inclusión y las necesidades de las empresas, sin embargo, uno de los entrevistados manifestó considerarlo:

“el portal de empleo público solo vía web, podría ser más accesible incluso a algunas fundaciones que vayan directamente que nos permitan de alguna forma tener una llegada más puntual a personas que no pueden tener ese acceso o no pueden acceder por algunas limitantes”

Proceso de selección

El proceso de selección se refiere a los pasos involucrados en la elección de personas que tienen las calificaciones adecuadas para llenar una vacante de trabajo actual o futura. La selección de personal es el proceso metódico utilizado para contratar a las personas. Aunque el término puede aplicarse a todos los aspectos del proceso (reclutamiento, selección, contratación, incorporación, aculturación, etc.) el significado más común se centra en la selección de trabajadores.

En este sentido, los prospectos seleccionados se separan de los solicitantes rechazados con la intención de elegir a la persona que tendrá más éxito y hará las contribuciones más valiosas a la organización (Muchinsky, 2012). Su efecto en el grupo se percibe cuando los seleccionados logran su impacto deseado en el grupo, a través del logro o la tenencia. El procedimiento de selección toma la estrategia para recopilar datos sobre una persona a fin de averiguar si ese individuo debe ser contratado. Las estrategias utilizadas deben cumplir con las diversas leyes con respecto a la selección de la fuerza de trabajo, en específico en cumplimiento con la Ley N°21.015 de inclusión de PeSD.

Los funcionarios entrevistados exponen la dinámica del proceso de selección que se desarrolla en la Superintendencia de educación:

“se levanta el perfil, se actualiza, el cargo el queda vacante se publica, después llegan los antecedentes, se valida certificado de experiencia después se cierra y ahí uno revisa la admisibilidad que tiene el postulante, lo requisitos de accesibilidad son los que tenemos que cumplir por Ley Orgánica, y después se van revisando en etapas sucesivas, se cierra el proceso si tú pasas a esas personas que llegan a la segunda etapa empiezan de cero nuevamente”

En el relato del entrevistado se observa la ausencia de la Superintendencia para la realización de una serie de pasos de observación, consulta y registro en el espacio laboral, a fin de determinar el nivel de exigencias y demandas del puesto de trabajo y de las condiciones generales del empleo, con el fin de generar un perfil de estos, ratifica lo expuesto por el siguiente entrevistado:

“Se evalúa la oferta, en base a los requisitos mínimos de ingreso, que son los que establece como el DFL, ya que es como el título profesional y los años de experiencia requeridos para ese grado y ese estamento. La admisibilidad es un DFL que es, por ejemplo, que para un grado 12, tenga un título de 8 o 10 semestre y que tenga dos o 3 años de experiencia certificados la admisibilidad también está, por ejemplo, que tenga la nacionalidad o la residencia definitiva a través de la cédula que tenga su situación militar al día, en caso de que tengas un CV también, y la declaración jurada, perfecto es la admisibilidad los que son admisibles pasan una etapa de evaluación curricular se determina un puntaje de corte, son entrevistados por una comisión de selección que está determinada... y posteriormente pasan a laborar los 3 mejores”

El análisis del puesto de trabajo para la selección es de suma relevancia, ya que determina el nivel de complejidad de este, aportando información de las demandas motoras, sensoriales, psíquicas y otras requeridas para su desempeño. Asimismo,

entrega información respecto a las condiciones ambientales, requisitos de formación y/o experiencia previa y condiciones generales del empleo.

El hallazgo del entrevistado siguiente evidencia que los criterios de selección son universales en la Superintendencia de Educación, aun cuando taxativamente las personas con discapacidad deberían contar con garantías en los procesos de selección laboral del Estado. (SENADIS, 2020)

“Sí, ya en la entrevista se evalúan los mismos criterios para todos. Hay como unas fichas estándar para cada familia de cargo, pero son términos generales porque te podría contar mucho detalle de cada una, pero en términos generales, porque, por ejemplo, dependiendo del cargo, también podría ser que haya una prueba técnica de acuerdo que se aplica para todos los que pasaron, por ejemplo, evaluación curricular, pero los estándares más o menos eso, se define el futuro candidato que se propone a la autoridad y la autoridad da el visto bueno, hasta ahora ningún discapacitado ha avanzado en el proceso”

Según el Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2015), la información recogida de las PeSD postulantes permitirá realizar la selección de estos participantes que cumplan con las competencias necesarias para la ejecución del cargo analizado. En el caso de PeSD esta información se torna vital al momento de realizar un proceso de postulación. La pauta de selección expuesta en el Manual, consta de siete pasos:

- Paso N°1: Información General
- Paso N°2: Accesibilidad Física
- Paso N°3: Condiciones Contextuales
- Paso N°4: Condiciones Contractuales
- Paso N°5: Requisitos del Cargo
- Paso N°6: Descripción del Puesto de Trabajo Visitado: Se debe realizar una descripción detallada de las tareas asignadas al trabajador
- Paso N°7: Exigencias del (los) puesto (s) según factores de desempeño

Las entrevistas dan suficientes indicios para validar que el perfil de cargo que necesita cubrir la Superintendencia de Educación esta acéfala, al no considerar la pauta inclusiva expuesta en el manual citado.

“Están las bases, se publican, están los protocolos de selección. El proceso se lleva a cabo literalmente como para personas que no tengan algún tipo de discapacidad porque al fin, al fin y al cabo, lo que se hace es que los procesos van avanzando y al momento de llegar a la etapa más avanzada, que son las principales que nosotros nos podemos contactar con la persona, nunca ha llegado a una persona con discapacidad hasta esa instancia”

Lo ratifica otro hallazgo a través de la entrevista siguiente:

“Eso es internamente, se define el perfil del cargo que tú necesitas cubrir se publica, se establece en una base, en los requisitos cuáles van a ser los procesos adquiridos, se publica en el portal de empleos públicos, dejando un espacio para que la gente pueda hacer llegar su antecedente...se toma todo el proceso a través de fechas que son estipulables, después de eso viene lo primero, la admisibilidad curricular, los antecedentes que se enviaron sin tener una intervención directa con la persona, y una entrevista ya con una comisión técnica que es la que finalmente elige la terna”

Proceso de apoyo

Los procesos de apoyo son buenas prácticas que tienen relación directa con las formas de organización del trabajo, elemento primario y esencial para alcanzar mejores resultados en las empresas y un mayor bienestar para las personas. Es por ello, que debe existir un compromiso activo del empleador en la implementación de mejoras en sus procesos productivos y la organización funcional de las tareas dentro de la empresa, a fin de fortalecer la inclusión laboral desde los procesos de selección de perfiles que han postulado y/o contratación de PeSD y/o asignatarias de pensión de invalidez,

involucrando cambios reales y sustantivos al interior de las empresas (Descubre.me.cl, 2019). En la entrevista se preguntó si se brindan servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección a PeSD, los hallazgos fueron:

“Es a nivel de texto, como nosotros no tenemos el proceso estandarizado, de hecho, solamente me ha tocado un caso de que una persona haya declarado discapacidad, que haya pasado a las entrevistas de selección y ahí se intentó hacer algo, pero bajo, como la expertiz de un novato de una persona que solamente intenta atender, pero sin experiencia y sin las capacidades técnicas para hacerlo, pero no hay ningún protocolo...no hay ninguna guía que nos permita tener un marco para trabajar de forma, coherente”

“Dentro de las consideraciones generales que vienen en los avisos, que, si alguna persona presenta alguna limitante de algún tipo o bien alguna discapacidad que ojalá que nos informe dentro de la postulación de manera de propiciarles, las condiciones que se han facilitado para que ellos puedan no tener ningún problema tanto en su postulación como el día de mañana en la entrevista, sin embargo, es la práctica pasa muy poco”

“Si cuando a la persona se le invita a una situación de manera presencial, se le pregunta si es que tiene alguna discapacidad para poder acceder, digamos al proceso siguiente, perfecto. Y si por ejemplo necesita apoyo, se determina que una de las personas que están a cargo concurso se haga cargo el tema, para ver qué tipo de apoyo necesita”

“O sea, nosotros preguntamos qué tipo de discapacidad tiene, que nos dice la persona, ¡Oye tengo discapacidad! y después nosotros internamente le preguntamos por correo, qué tipo de discapacidad tiene por si necesitamos silla de rueda para ver el tema de los accesos, se dan las ayudas necesarias en la medida que la persona declare que necesita esa ayuda”

Todas las intervenciones de los entrevistados dan cuenta que los funcionarios perciben que una PeSD requiere de apoyos especiales para poder desempeñarse, lo que implica un diseño estructural adecuado e insumos particulares, como por ejemplo el programa Jaws⁷, para PeSD visual. De ahí la importancia que las políticas institucionales hagan un estudio acabado de cuáles son los cargos que podrían ser utilizados por estas personas, de tal manera que la discapacidad no sea un obstáculo en la postulación a un cargo público y posterior desempeño. En el Manual de Orientaciones sobre Procesos de Gestión de Recursos Humanos Inclusivos se exponen recomendaciones en la selección de PeSD.

Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las PeSD, incorporando ajustes de acceso a la información, tales como: interpretación en lengua de señas, macrotipos, pruebas orales, sistema Braille, sistemas de audio, contraste en caso de baja visión o sí, dadas las características del postulante al empleo, se requiere aplicar evaluación por competencias o role playing, entre otras. Estas medidas permitirán a las personas demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo. El criterio de selección debe ser examinado, de tal manera, de garantizar que no se excluyan, inadvertidamente, a las personas en situación de discapacidad (SENADIS, 2020)

Condiciones de mérito

Las condiciones de mérito profesionales son un conjunto de requisitos que se utilizan para evaluar la idoneidad de los candidatos a un puesto de trabajo en la administración pública. Estos requisitos se basan en el mérito y la competencia, y se utilizan para evitar el clientelismo y el nepotismo en la contratación y promoción de funcionarios públicos (BCN, 2020). La interrogante para conocer la dimensión de condiciones de mérito consistió en saber si los funcionarios consideran que los postulantes PeSD se encuentran en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes, los hallazgos a continuación:

⁷ JAWS (acrónimo de Job Access With Speech) es un software lector de pantalla para invidentes o personas con visión reducida (<https://www.guiadisc.com/jaws-lector-pantalla-invidentes.html>, mayo 2024)

“Yo creo que si no hay inconveniente, yo creo que acá en general es una institución que es altamente profesionalizada (tose), donde los perfiles son muy específicos, y, por lo tanto, el conocimiento que demandan y las competencias que demandan también son bien específicas, entonces, no hay mucho donde perderse cuando uno hace una entrevista muchas veces ya, por otro lado, eh, no sé, es también el servicio, nosotros prácticamente, entonces no, no, no veo mayor inconveniente entre la mayoría de los grandes procesos”

“Es un perfil finalmente, el que determina la necesidad del servicio y dentro de ese perfil nosotros no discriminamos si una persona tiene discapacidad o no, si al final, si, si cumple con los requisitos es porque técnicamente está habilitada para poder ejercer ese cargo que nosotros estamos postulando y por lo tanto, si es que la persona sea la elegida, nosotros deberíamos adecuar, digamos nuestro ambiente a esa persona, si cumple con los requisitos técnicos lo doy por seguro que si la persona es la que necesitamos se contrata”

“Eh sí, o sea, claramente depende de la discapacidad pues, pero en el fondo, en términos generales sí, si es que alguna discapacidad que no interfiera, digamos, en el cargo por discapacidad, no sé, pues cognitiva o algo así o no me imagino que algo que tenga que ver con si hay algún alguna discapacidad que tenga que ver con que dificulta, por ejemplo, la labor de los fiscalizadores y la verdad, no sé cómo funcionaría”

Con el objetivo de entregar nuevas oportunidades en materia de inclusión laboral, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, ha dispuesto una variada oferta de cursos de capacitación, dirigidos a PeSD. Existen más de 60 cursos disponibles, así mismo la OTEC “Descúbreme” ofrece capacitación de oficios de nivel básico y técnico superior, de la misma manera toda esta profesionalización está amparada bajo la Norma N° 20.422 en su Artículo 7 que establece:

“Artículo 7º.- Se entiende por 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.”

A tal fin, las políticas públicas se han instalado para fortalecer la discapacidad como una variable significativa en las políticas de recursos humanos del sector público.

Los hallazgos dan cuenta que a pesar de que los funcionarios verbalizan que cualquier PeSD postulante se encuentra en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes, argumentan que sólo un contratado ha informado su condición, presentando igualdad de condiciones. Aunque saben que existen otros en la Superintendencia a nivel nacional, estos no han informado dicha condición la cual es solo de carácter declarativo y no obligante, situación quizás producto de autodesvalorizaciones, miedos y desconocimiento de sus derechos. En cuanto a los postulantes a cargos públicos dentro de la Institución; argumentan los funcionarios que en los últimos 7 años no ha habido ningún postulante que llegue a la terna para su contratación, probablemente obedezca a que sus perfiles no comulgan con lo requerido en la Institución o el proceso de selección preferente no se cumple.

Adecuaciones para accesibilidad

Cuando los productos, servicios e infraestructuras se construyen o modifican de manera que puedan ser utilizados por la diversidad de personas y sus tipos de capacidades, hay accesibilidad, pues las necesidades se acoplan al entorno, tales como espacios de estacionamiento cercanos a las entradas, pasillos amplios, lenguaje inclusivo, así como las adaptaciones precisas en el espacio físico donde se desarrolla la labor profesional de la PeSD.

En Chile, diversas leyes y normativas ordenan a las instituciones públicas a cumplir con varios estándares de accesibilidad lo que promueve los derechos de las PeSD. Ante

ello, a través de los entrevistados se pretendió conocer si existen las condiciones de infraestructura para la accesibilidad física de PeSD en todas las Superintendencias del país, cuyos hallazgos se expresan:

“Yo creo que no, tenemos una brecha grande y en general en términos de accesibilidad universal y eso no tan solo por las personas que trabajan, sino también para las personas que se vienen a atender, al público tenemos brecha significativa. Hay un montón de cosas que hay que yo creo que aplicar que implican también harta inversión, que hay que ser ajuste el tamaño del pasillo, la entrada a una oficina, el baño, sí, nos falta todo el tema de inclusión y acceso, accesibilidad universal”

“No yo creo que no, porque la infraestructura igual es compleja, por ejemplo, los torniquetes, de entrada, es algo que uno dice ya se viene, hay un acceso de una rampla afuera, pero se le hace dificultoso entrar a una persona con discapacidad, la silla de rueda igual es grande, los pasillos son pequeños, son angostos, el escritorio si esta junto con otro y eso ya dificulta un poquito al hecho de moverse, entonces yo creo que no están adaptadas las condiciones para alguna persona con discapacidad”

“Mmm, en términos de todas las direcciones regionales, no creo, o sea, si alguien está considerado en silla de ruedas, no creo que y llega mañana ya tengamos un escritorio adaptado, habría que hacer ajustes”

Las entrevistas anteriores dan cuenta de la ausencia de condiciones de infraestructura para la accesibilidad física. SENADIS (2016) en su guía Orientaciones sobre Procesos de Gestión De Recursos Humanos Inclusivos, expone ciertas medidas para el reclutamiento de PeSD, entre ellas las de accesibilidad física, recomendando que se debe:

“Garantizar que el espacio físico dónde se realizarán entrevistas y/o donde se aplicarán las pruebas técnicas o psicológicas sea accesible, es decir, que permitan a cualquier persona, independiente de su discapacidad, aproximarse, ingresar,

desplazarse, localizarse, moverse y comunicarse con el entorno y con las demás personas. Esto implica considerar desde las condiciones urbanas de accesibilidad circundante, como transporte público y estacionamientos exclusivos para personas con discapacidad cercanos, hasta la ruta accesible y dimensionamientos que permitan a las personas hacer uso autónomo de espacios como recepción, espera, atención y servicios higiénicos, entre otros.” (SENADIS (2016).

En función de lo expuesto en la cita, la Superintendencia no cumple con las características básicas y legales de un espacio físico accesible que están señaladas en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, Art. 4.1.7

“La verdad es que no, por el simple hecho de que las instituciones, el edificio de la institución siempre son arrendadas. Entonces, la necesidad de la institución de ir evolucionando no es acorde con la capacidad de la institución de seguir creciendo, hay un baño para un personal con silla de ruedas o que están en la oficina de partes, creo, pero en el baño de acá no hay nada sí el piso 9, no hay ningún baño para personas con discapacidad y aquí se hacen las entrevistas”

“Pucha algunas sí y otras no, ya, o sea, no, no en este momento, no tengo toda la información en vista, pero yo podría dar fe que más del 50% de las dependencias cumplen hoy día por lo menos, hemos buscado nuevas dependencias, estamos buscando nuevas dependencias para regiones y dentro de los requisitos que tienen esa búsqueda está dar cumplimiento a las leyes específicas en el tema”

Los hallazgos permitieron validar que no existen condiciones de accesibilidad para PeSD en la Dirección Nacional de la Superintendencia, conforme a lo previsto en la DDU 115 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones con el objeto de facilitar la accesibilidad y desplazamiento de personas en esta condición. Asimismo, se incumple con la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, Decreto 50, en la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios.

Aunado a ello también se incumple con la disposición de objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para hacer comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible. Probablemente obedezca a que son bienes arrendados que necesitan permiso y además inversión para adecuarlo, argumentaron además que se está en búsqueda a nivel nacional, de instalaciones con mayores adecuaciones para dar cumplimiento a las leyes de accesibilidad universal.

A continuación, en la tabla 4 se expone a modo de cierre conclusivo del objetivo 1 las categorías, conceptos emergentes y hallazgos.

Tabla 6: Matriz sobre los procesos de concursabilidad para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PeSD) en la Superintendencia de Educación de Chile

CATEGORÍAS	CONCEPTOS EMERGENTES	HALLAZGOS
<p>Selección Preferente:</p> <p>Definición y normativa aplicable.</p> <p>Prácticas actuales en la Superintendencia.</p> <p>Debilidades y desafíos en la implementación</p>	<p>-Falta de estandarización en los procesos de concursabilidad.</p> <p>-Ausencia de enfoque inclusivo en el diseño de perfiles y bases.</p>	<p>-La Superintendencia de Educación no cumple plenamente con la normativa vigente en materia de inclusión laboral de PeSD.</p>
<p>Definiciones de Perfiles y Contenidos de Bases:</p> <p>Importancia para la inclusión laboral.</p> <p>Análisis de perfiles y bases en la Superintendencia.</p> <p>Necesidad de ajustes para la inclusión de PeSD</p>	<p>-Barreras de accesibilidad en los medios de comunicación y plataformas de postulación.</p> <p>-Inexistencia de protocolos y guías para la atención de PeSD en el proceso de selección.</p>	<p>-Existen debilidades en la implementación de medidas para la selección, contratación y apoyo de PeSD.</p> <p>-Se observa una falta de sensibilización y conocimiento sobre la discapacidad y sus implicancias en el ámbito laboral.</p>
<p>Proceso de Concursabilidad y Medios de Comunicación:</p> <p>Normativa aplicable y pasos del proceso.</p>		

CATEGORÍAS	CONCEPTOS EMERGENTES	HALLAZGOS
<p>Medios de comunicación utilizados.</p> <p>Barreras de accesibilidad para PeSD.</p> <p>Necesidad de adecuaciones inclusivas</p>	<p>-Percepción limitada de las capacidades de las PeSD.</p> <p>-Necesidad de fortalecer la capacitación y profesionalización de las PeSD</p>	<p>-Es necesario implementar estrategias para la inclusión transversal de la discapacidad en la institución.</p>
<p>Proceso de Selección:</p> <p>Etapas del proceso de selección.</p> <p>Criterios de evaluación utilizados.</p> <p>Ausencia de enfoque inclusivo en la selección.</p> <p>Necesidad de implementar pautas inclusivas.</p>		
<p>Proceso de Apoyo:</p> <p>Importancia para la inclusión laboral de PeSD.</p> <p>Prácticas actuales de apoyo en la Superintendencia.</p> <p>Insuficiencia de medidas de apoyo.</p> <p>Necesidad de implementar protocolos y guías estandarizadas.</p>		
<p>Condiciones de Mérito:</p> <p>Definición y normativa aplicable.</p> <p>Percepción de igualdad de condiciones para PeSD.</p> <p>Necesidad de considerar las capacidades y potencialidades de PeSD.</p> <p>Importancia de la capacitación y profesionalización de PeSD.</p>		

Fuente: Elaboración propia, con base a los hallazgos, 2024.

4.2 Especificar el registro de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, a fin de conocer su cumplimiento.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes al objetivo específico 2. A través de entrevistas se procedió a obtener hallazgos sobre cómo es el proceso registro de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Proceso informativo de oficios

Para analizar el cumplimiento de la cuota de contratación y mantención de PeSD y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones públicas en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, se emplea como fuente de información los reportes de cumplimiento e informes de excusas entregados a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, para validar su cumplimiento en los años 2019, 2020, 2021 y 2022. La Superintendencia realizó un proceso de oficios informativos sobre la obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral, se interrogó a los funcionarios si consideraban que los motivos de no contratación de finalista con discapacidad eran suficientemente aclarados, las respuestas obtenidas solo correspondieron a los responsables del proceso:

“Sí es que la verdad es que la respuesta es esa, no tenemos más, más postulantes que los que nos llegaron, sacamos el cálculo, vimos cuántos teníamos en cada proceso. Este año fue la primera vez que hicimos la pregunta, como a nivel nacional, de cuánto, y ahí recibimos, me acuerdo de tu cédula, eh, lo mandamos un par de veces para ver que se inscribieran más, para mandar más personas, pero no recibimos más respuesta no hemos falseado nada como las postulaciones que recibimos”

“Pero no hemos tenido, eh, como en la última etapa que haya quedado persona con discapacidad, sí en los procesos, pero no que haya quedado en la última etapa, por

lo tanto, no, no hemos tenido que ocupar ese, esa normativa, o sea que lo que se ha informado el Servicio Civil es que las personas han participado y no han llegado a las etapas finales y se informa por qué se ha descartado, por qué quedaron en el camino, preguntan, si, cómo fueron los procesos si, cuantos postulantes hubo con temas de discapacidad, eh, cosas más generales, que eso les da respuesta al oficio”

“Entonces sí, yo estoy absolutamente de acuerdo que nosotros presentamos todos los antecedentes para dar cumplimiento a lo establecido con esos oficios”

El artículo 45 de la Ley N°20.422 establece que en caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, a la fecha no ha sido posible dar cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la Ley N°20.422, que especifica que a lo menos un 1% de la dotación anual de la institución deberán ser PeSD o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

En el ejercicio del análisis de la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento a la obligación de selección preferente, se les preguntó a los funcionarios si en los oficios informativos antes reseñados se describe información sobre definición de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección, adaptaciones y ajustes requeridos, para proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección y aplicación de estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal.

“Informamos como que las postulaciones que hemos recibido ¿no? eh, que no tenemos lo suficiente postulantes, que no tenemos los suficientes participantes que cumplen con este criterio como de las personas con discapacidad o pensión de invalidez, porque es uno cualquiera de los dos, la persona con discapacidad, o asignatario con una pensión de invalidez, todo explicado porque igual también ellos tienen su formato como súper claro ellos te indican que tienen como un formato viene estándar de como uno tiene que reportar”

“OK, ya viene en formato en donde uno llega e ingresa el total de postulantes cuanto llega, cuántos declararon, en qué etapa llegaron y uno va colgando el número, digamos, en la etapa y después, indica dentro de estas opciones cual fue”

En función de lo expuesto, el investigador revisó los informes sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral de los años 2019 al 2022 y los formatos difieren en cada año, así mismo el Informe de Cumplimiento a la Ley N°21.015 en el Sector Público (2021) concluye:

*“Respecto al proceso de entrega de excusas, persisten como un desafío, el estandarizar los criterios para informar y fundamentar la invocación de las diferentes causales, ya que, **al no existir formatos únicos, ni exigencias específicas de cómo debe fundamentarse, las instituciones entregan información muy disímil**, que no permite realizar un análisis y proponer mejoras a las instituciones que tienen la misión de impulsar el cumplimiento de la ley en el sector público” (p.58)*

Al parecer este informe ha carecido de un formato establecido que no permite fundamentar razones y entrega información vacua que no permite a los entes Servicio Civil y SENADIS impulsar lineamientos para obtener resultados más positivos e inclusivos.

Dotación máxima

La dotación máxima se refiere al número máximo de personal que una institución puede tener en un momento determinado. Según el Decreto Número 21, de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, la dotación máxima de personal de los servicios públicos se establece anualmente en la Ley de Presupuestos (Vlex.cl, 2023) para PeSD corresponde al 1% del total, a tal fin se preguntó a los funcionarios como es el proceso de estimación de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez en la Superintendencia y si se informaba la dotación máxima, hallando:

“El 1%, se calcula sobre la dotación efectiva o sea, a ver qué es lo que hemos hecho nosotros es inicialmente se hacía sobre la dotación efectiva, pero en términos prácticos no eso finalmente llegamos a la conclusión de la dotación efectiva porque la dotación total autorizada hay brechas en términos presupuestarios que tal vez no vamos a llegar nunca”

“Hay que hacer como una estimación de cuántas personas tenías por mes, lo que tú tienes que sacar es el promedio de enero a diciembre, y se aproxima para abajo, en el fondo y tienes que cumplir con 5 personas”

El Informe de Cumplimiento a la Ley N°21015 en el Sector Público (2021) concluye:

“Algunas instituciones públicas dentro de su reporte de cumplimiento no informaron su dotación máxima por lo que, para este informe, quedan consignadas como “sin información” y no pueden ser consideradas para el análisis de cumplimiento de cuota de contratación. Asimismo, en algunos casos, se ha reportado un dato equivalente a la dotación de personas con discapacidad contratadas, lo que no resulta un dato confiable, razón por las que se ha dejado estos casos como sin información”.

Según las respuestas, la Superintendencia como dato de dotación máxima está informando el equivalente a la dotación de PeSD contratadas, incurriendo en una equivocación, ante esto para el informe de cumplimiento, la retroalimentación sobre la dotación máxima debiera ser referida como “sin información”.

A continuación, en la tabla 5 se expone a modo de cierre conclusivo del objetivo 2 las categorías, conceptos emergentes y hallazgos.

Tabla 7: Matriz sobre los procesos de concursabilidad para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PeSD) en la Superintendencia de Educación de Chile

CATEGORÍAS	CONCEPTOS EMERGENTES	HALLAZGOS
Proceso de registro: Se refiere al conjunto de procedimientos y mecanismos establecidos para cumplir con la obligación legal de contratar personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.	-Falta de claridad en los motivos de no contratación: Las instituciones públicas no siempre entregan razones suficientemente claras para justificar la no contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.	-El proceso de registro de la cuota de contratación presenta deficiencias que dificultan el cumplimiento de la ley. -Existe una falta de estandarización en la entrega de información y documentación relacionada con la cuota de contratación.
Cumplimiento: Grado en que las instituciones públicas cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.	-Dificultades para fundamentar las excusas: La falta de formatos únicos y exigencias específicas para fundamentar las excusas por no cumplir con la cuota de contratación genera información disímil y dificulta el análisis y la implementación de mejoras.	-Las instituciones públicas tienen dificultades para fundamentar las excusas por no cumplir con la cuota de contratación. -Se observa una inexactitud en la información sobre la dotación máxima de algunas instituciones públicas
Barreras: Dificultades que impiden o limitan el cumplimiento de la cuota de contratación.		
Estandarización: Proceso de establecer criterios uniformes para la entrega de información y documentación relacionada con la cuota de contratación	-Inexactitud en la información sobre la dotación máxima: Algunas instituciones públicas	

CATEGORÍAS	CONCEPTOS EMERGENTES	HALLAZGOS
Información: Datos y antecedentes que las instituciones públicas deben entregar para acreditar el cumplimiento de la cuota de contratación.	informan erróneamente la dotación máxima, lo que afecta el cálculo de la cuota de contratación y la evaluación del cumplimiento.	

Fuente: Elaboración propia, con base a los hallazgos, 2024.

4.3 Comprobar las contrataciones vigentes según calidad de persona, con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación

El objetivo de este desarrollo es verificar el cumplimiento de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, en lo que respecta a la contratación de PeSD y/o asignatarias de pensión de invalidez.

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, vigente desde el 1 de abril de 2018, obliga a las empresas e instituciones públicas de 100 o más trabajadores a contratar o mantener contratados al menos el 1% de PeSD o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores, a continuación, a través de las entrevistas se pretendió conocer cómo se efectuaba en la Superintendencia el reporte de cumplimiento.

Reporte de cumplimiento

El informe de cumplimiento a la Ley N°21015 en el Sector Público (2021) explica que:

“El proceso de reporte de información para que las instituciones públicas den cuenta del cumplimiento a lo establecido en la Ley N°21.015, se ha desarrollado de acuerdo con los parámetros y procedimientos establecidos en su Reglamento y considera dos etapas:

- 1º. **Reporte de cumplimiento** para la selección preferente y la contratación y mantención de PeSD y/o asignatarias de una atención de invalidez que se debe realizar en enero de cada año.
- 2º. Entrega de **informe de excusas** por razones fundadas en caso de incumplimiento de la cuota de contratación del 1% de PeSD que se debe realizar en abril de cada año.

Ambos procesos se han realizado a través de 2 vías en paralelo:

- En el caso de las municipalidades, se ha generado un formulario Google para responder de forma online.
- Para el resto de las instituciones de la Administración del Estado, se ha utilizado la plataforma de reportes para gestión y desarrollo de personas del Servicio Civil”.

De esta forma, las instituciones públicas cumplen con la obligación de reportar. A tal fin se preguntó a los funcionarios sí en el reporte de cumplimiento, así como en los informes de excusas podría existir un margen de error atribuible a información manual con los datos entregados:

“Todos los años nos piden la información que es subida, digamos, dentro del mes parece que el total de la información se sube en abril y después la excusa se sube al mes siguiente, que es mayo, primero se da cuenta de lo que tenemos y después en el mes de mayo se da cuenta que por qué no hemos logrado la cuota”

“Yo creo que como todo siempre puede haber un margen de error, sí, sin embargo, creo que, creo que el sistema como está hecho como, es difícil que uno se equivoque tanto también ya, porque tal vez la definición de la dotación del cálculo, etcétera, pero en términos de cuánto y cómo se aplicó, yo creo que no, por ejemplo, aquí no llega nunca, he visto desde el 2016, y nunca me ha llegado a que apliquemos la selección preferente porque no se ha aplicado entonces aquí”

Se infiere que la Superintendencia de Educación se sujeta al reporte de cumplimiento, enviado de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.015, lo cual realiza cada año, junto con el reporte de excusas puesto que hasta la fecha no han procedido a contratar a ninguna PeSD, a excepción de uno, correspondiente al autor de esta investigación. Así mismo plantean que en el informe de excusas exponen que las razones obedecen a que los postulantes no cumplen con el nivel técnico requerido para cada cargo.

En cuanto a las Contrataciones vigentes, se preguntó cuántas contrataciones vigentes según calidad de persona, con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez existen en la actualidad a nivel nacional en cada dependencia de la Superintendencia, los hallazgos fueron:

“Se estima en 1%, y en base a eso también se declara cuántas personas hay, ahora particularmente, nosotros nunca habíamos tenido, aparte de pensión, invalidez, algunos funcionarios con declaración de discapacidad y para eso empezamos a hacer la consulta, en términos de un comunicado general y de manera voluntaria y obviamente, cada uno declarativo”.

Los resultados hoy reafirman los hallazgos que se han expuesto en torno a que en la Superintendencia de Educación dentro de las contrataciones vigentes sólo existe una PeSD, puesto que la ley no obliga al funcionario a declarar si presenta una discapacidad.

A continuación, se presenta una matriz donde se pueden apreciar los hallazgos más relevantes:

Tabla 8: Matriz Resumen de los Hallazgos

DIMENSIÓN	HALLAZGO	CAUSA	EFEECTO
Selección preferente	<p>No disponen de estrategias que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad en puestos de trabajo</p> <p>La Superintendencia si ha cumplido con la Selección Preferente con razones fundadas,</p>	<p>Debilidades de capacitación o no asimilación de las capacitaciones brindadas por el Servicio Civil, al personal relacionadas con el conocimiento de modalidad de ingreso de personas en situación de discapacidad y/o las habilidades para aplicar herramientas de inclusividad laboral basado en la ley 21.015.</p> <p>Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos</p>	<p>Débiles competencias técnicas y funcionales para que puedan aportar al cumplimiento de la Ley 21.015 y desempeñar en forma segura y eficiente sus actividades laborales alusivas</p> <p>Inclusión laboral de discapacitados no efectiva</p>
Definiciones de perfiles y los contenidos de las bases	Se incurre en la exclusión del discapacitado desde el perfil requerido	Se estandariza el perfil del cargo requerido, obviando la necesidad de implementar ajustes necesarios en los análisis y descripción de los puestos de trabajo, condición <i>sine qua non</i> para considerar la igualdad de condiciones entre pares,	No abordan el análisis del puesto de manera que reconozca las circunstancias de las personas con discapacidad, genere oportunidades para su empleo y evite la exclusión
Proceso de concursabilidad y medios de comunicación utilizados	El proceso de concursabilidad está caracterizado por pasos preestablecidos y los medios de comunicación utilizados varían, impresionando que no se toma en cuenta las limitaciones que presentan los distintos discapacitados, entre estos los visuales y/o auditivos para ser partícipes de esta convocatoria.	La plataforma de empleos públicos no presenta estas adecuaciones inclusivas de acceso universal, a pesar de que el reglamento según el Informe de cumplimiento de la Ley N° 21.015 del Sector Público (2021) expone que los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad, por lo que la responsabilidad también recae en la Institución pública para adecuar o facilitar otros apalancamientos tecnológicos en pro de la inclusión.	La Superintendencia utiliza otros medios de difusión, tales como el banner de la página web de la superintendencia y de empleo público, Trabaja con nosotros, pero sigue careciendo del factor inclusivo

DIMENSIÓN	HALLAZGO	CAUSA	EFEECTO
	La Superintendencia no se apalanca en las fundaciones Descúbreme y Contrabajo con la finalidad de funcionar como aliados estratégicos de las organizaciones.	No permite desarrollar modelos de gestión que se construyen sobre la base de las necesidades de un colectivo que presenta mayores barreras para la inclusión y las necesidades de las empresas	Sigue careciendo del factor inclusivo
Proceso de selección	Ausencia de la Superintendencia para la realización de una serie de pasos de observación, consulta y registro en el espacio laboral, a fin de determinar el nivel de exigencias y demandas del puesto de trabajo y de las condiciones generales del empleo, con el fin de generar un perfil de estos	Los criterios de selección son universales en la Superintendencia de educación, aun cuando taxativamente las personas con discapacidad deberían contar con garantías en los procesos de selección laboral del Estado	El perfil de cargo que necesita cubrir la Superintendencia de Educación esta acéfala de considerar el Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo del Ministerio del Trabajo y Previsión social (2015)
Proceso de apoyo	Las intervenciones de los entrevistados dan cuenta que los funcionarios perciben que una persona con discapacidad requiere de apoyos especiales para poder desempeñarse	Implica un diseño estructural adecuado e insumos particulares, como por ejemplo el programa Jaws para discapacitados visuales.	Exclusión del entorno físico al postulante o posible contratado
Condiciones de mérito	Los hallazgos dan cuenta que a pesar de que los funcionarios verbalizan que cualquier discapacitado postulante se encuentran en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes, argumentan que sólo un contratado ha informado su condición, presentando igualdad de condiciones y aunque saben que existen otros en la Superintendencia a nivel nacional, estos no han informado dicha condición la cual es solo de carácter declarativo y no obligante. En los últimos 7 años no ha habido ningún postulante que llegue a la terna para su contratación	Producto de autodesvalorizaciones, miedos y desconocimiento de sus derechos Sus perfiles no comulgan con lo requerido en la Institución o el proceso de selección preferente no se cumple	Incumplimiento de Ley de Inclusión
Adecuaciones para accesibilidad	Ausencia de condiciones de infraestructura para la accesibilidad física Dificultades de acceso en puerta principal, rampas, espacios reducidos,	Incumplimiento de lo previsto en la DDU 115 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones con el objeto de facilitar la accesibilidad y desplazamiento de personas en esta	Instalaciones sin adecuaciones para dar cumplimiento a las leyes de accesibilidad universal.

DIMENSIÓN	HALLAZGO	CAUSA	EFEECTO
	sanitarios no disponibles para discapacitados	condición, así mismo incumple con la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, decreto 50, en la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios; así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para hacer comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible Bienes arrendados que necesitan permiso y además inversión para adecuarlo	
Proceso informativo de oficios	No ha sido posible dar cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la Ley 20.422, que especifica que a lo menos un 1% de la dotación anual de la institución deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. El investigador revisó los informes sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral de los años 2019 al 2022 y los formatos difieren en cada año	Al parecer este informe ha carecido de un formato establecido que no permite fundamentar razones y entrega información vacua	No permite a los entes Servicio Civil y SENADIS impulsar lineamientos para obtener resultados más positivos e inclusivos
Dotación máxima	La Superintendencia como dato de dotación máxima está informando el equivalente a la dotación de personas con discapacidad contratadas, incurriendo en una equivocación	No comprensión de lo solicitado	Para el informe de cumplimiento la retroalimentación sobre la dotación máxima será referida como “sin información”
Reporte de cumplimiento	La Superintendencia de Educación se sujeta al reporte de cumplimiento, enviado en cumplimiento con lo establecido en la Ley 21015, lo cual realiza cada año, junto con el reporte de excusas puesto que hasta la fecha no han procedido a contratar a	En el informe de excusas exponen que las razones obedecen a que los postulantes no cumplen con el nivel técnico requerido para cada cargo.	La Superintendencia de Educación no cumplirá con la dotación máxima aun cuando se excuse

DIMENSIÓN	HALLAZGO	CAUSA	EFEECTO
	ninguna persona con discapacidad, a excepción de uno, correspondiente al autor de esta investigación		
Contrataciones vigentes	Dentro de las contrataciones vigentes no existe alguna persona con discapacidad	La ley no obliga al empleado a declarar si presenta una discapacidad.	La Superintendencia de Educación no podrá adecuarse al cumplimiento de la Ley de Inclusión laboral

Fuente: Elaboración propia con base a los hallazgos, 2024.

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral establece una serie de medidas para promover la inclusión laboral de las PeSD en el sector público. Una de estas medidas es la obligación de las entidades públicas de contratar a un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. En el marco de este análisis, se ha verificado el cumplimiento de la Ley N°21.015 por parte de la Superintendencia de Educación. Se ha constatado que la Superintendencia no cumple con la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad.

Las causas de este incumplimiento son diversas e incluyen:

- Debilidades en la selección de personal: La Superintendencia no dispone de estrategias que favorezcan la incorporación de PeSD en los puestos de trabajo.
- Falta de capacitación: El personal de la Superintendencia no está capacitado en materia de inclusión laboral de PeSD.
- Ausencia de definición de perfiles y contenidos de las bases: Las bases de las convocatorias a concursos públicos no abordan el análisis del puesto de manera que reconozca las circunstancias de las PeSD.
- Inadecuados medios de comunicación: La Superintendencia utiliza medios de difusión que no son accesibles para las PeSD.
- Falta de adecuaciones en el proceso de concursabilidad: La plataforma de empleos públicos, donde se publican los procesos de selección de la Superintendencia, no presenta adecuaciones inclusivas de acceso universal.

El incumplimiento de la Ley N°21.015 por parte de la Superintendencia de Educación tiene una serie de efectos negativos, entre ellos:

- Exclusión de las PeSD del mercado laboral: Estas personas no tienen las mismas oportunidades de acceder a un empleo en la Superintendencia que las personas sin discapacidad.
- Discriminación: La Superintendencia está discriminando a las PeSD al no contratarlas en la proporción que establece la ley.
- Daño a la imagen de la Superintendencia: El incumplimiento de la ley puede dañar la imagen de la Superintendencia ante la sociedad.

La Superintendencia de Educación debe tomar medidas urgentes para cumplir con la Ley N°21.015 y promover la inclusión laboral de las PeSD. El cumplimiento de la ley es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

4.4 Recomendaciones para su implementación según los hallazgos

La inclusión laboral de las PeSD es un desafío que requiere un compromiso integral por parte de las instituciones públicas y privadas. Es necesario implementar políticas públicas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la participación plena de las PeSD en el ámbito laboral. Se listan a continuación recomendaciones para su implementación:

1. Estandarizar los procesos de concursabilidad e implementar un enfoque inclusivo en todas las etapas.
2. Realizar ajustes en los perfiles y bases para asegurar la accesibilidad de PeSD.
3. Implementar medidas de apoyo y adecuaciones para PeSD en el proceso de selección.
4. Fortalecer la capacitación y sensibilización del personal sobre la discapacidad y la inclusión laboral.
5. Promover la colaboración con organizaciones especializadas en inclusión laboral de PeSD.
6. Estandarizar los criterios para la entrega de información y documentación relacionada con la cuota de contratación.

7. Desarrollar formatos únicos y establecer exigencias específicas para fundamentar las excusas por no cumplir con la cuota de contratación.
8. Capacitar a los funcionarios públicos sobre el proceso de registro de la cuota de contratación y sobre la discapacidad.
9. Implementar mecanismos de seguimiento y control para garantizar el cumplimiento de la ley.
10. Promover la inclusión de PeSD en cargos directivos y de alta responsabilidad.
11. Mejorar la accesibilidad física en los edificios públicos.
12. Realizar campañas de sensibilización sobre la discapacidad entre los funcionarios públicos.
13. Fortalecer la coordinación entre las instituciones públicas para implementar medidas de inclusión.
14. Investigar y desarrollar nuevas estrategias para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La inclusión laboral de PeSD en la administración pública chilena es un desafío que requiere un compromiso conjunto de todos los actores involucrados. Es fundamental que el Estado, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas trabajen en conjunto para crear un entorno laboral más inclusivo y accesible para todas las personas. La inclusión laboral de PeSD no solo es un derecho humano, sino que también es una oportunidad para enriquecer la diversidad del sector público y mejorar la calidad de los servicios que se entregan a la ciudadanía.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Como se puede apreciar han sido expuestos hallazgos nacionales, la inclusión laboral de PeSD en la administración pública chilena ha experimentado avances en los últimos años, sin embargo, aún persisten desafíos importantes que deben ser abordados para garantizar una plena igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo. De manera conclusiva se esgrimen avances, desafíos y recomendaciones

Avances:

1. La tasa de cumplimiento de la cuota de contratación ha mejorado en los últimos años.
2. Las PeSD que trabajan en la administración pública tienen un mayor grado de satisfacción laboral y compromiso con su trabajo.
3. Se han implementado medidas para promover la inserción laboral, como la Ley de Inclusión Laboral y la creación de políticas institucionales.

Desafíos:

1. Falta de información y sensibilización sobre la discapacidad entre los funcionarios públicos.
2. Barreras en los procesos de selección, como pruebas excluyentes y falta de ajustes razonables.
3. Falta de coordinación entre las instituciones públicas para implementar medidas de inclusión.
4. Insuficiente accesibilidad física en los edificios públicos.
5. Dificultades para fundamentar las excusas por no cumplir con la cuota de contratación.
6. Inexactitud en la información sobre la dotación máxima de algunas instituciones públicas.

En función de cada uno de los objetivos específicos se expone una conclusión, seguidamente se muestra una conclusión sobre el objetivo general, para continuar con una serie de recomendaciones basadas en los hallazgos presentados

Objetivo específico 1: Examinar los procesos de selección y concursabilidad, a modo de conocer las condiciones, requisitos o exigencias en la participación de las PeSD.

- Debilidades de capacitación o no asimilación de las capacitaciones brindadas por el Servicio Civil, al personal, relacionadas con el conocimiento de modalidad de ingreso de PeSD y/o las habilidades para aplicar herramientas de inclusividad laboral basado en la ley 21.015, no disponen de estrategias que favorezcan la incorporación de estas personas en los puestos de trabajo
- Se estandariza el perfil del cargo requerido, obviando la necesidad de implementar ajustes necesarios en los análisis y descripción de los puestos de trabajo.
- El proceso de concursabilidad está caracterizado por pasos preestablecidos y los medios de comunicación utilizados varían, no se toma en cuenta las limitaciones que presentan las distintas PeSD, puesto que la plataforma de empleos públicos no presenta estas adecuaciones inclusivas de acceso universal.
- La Superintendencia no se apalanca en las fundaciones como “Descúbreme” y “Contrabajo” con la finalidad de funcionar como aliados estratégicos de las organizaciones.
- Ausencia de la Superintendencia para realizar de una serie de pasos de observación, consulta y registro en el espacio laboral, a fin de determinar el nivel de exigencias, demandas del puesto de trabajo y de las condiciones generales del empleo, con el fin de generar un perfil de estos.

- El perfil de cargo que necesita cubrir la Superintendencia de Educación está acéfala de considerar la pauta inclusiva expuesta en el Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo del Ministerio del Trabajo y Previsión social (2015).
- Los entrevistados dan cuenta que los funcionarios perciben que una PeSD requiere de apoyos especiales para poder desempeñarse, lo que implica un diseño estructural adecuado e insumos particulares.
- A pesar de que los funcionarios verbalizan que cualquier PeSD postulante se encuentra en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes, argumentan que sólo un contratado ha informado su condición, presentando igualdad de condiciones y aunque saben que existen otros en la superintendencia a nivel nacional, estos no han informado dicha condición la cual es solo de carácter declarativo y no obligante.
- Los hallazgos permitieron validar que no existen condiciones de accesibilidad para PeSD en la superintendencia a nivel nacional, caracterizado por dificultades de acceso en puerta principal, rampas, espacios reducidos, sanitarios no disponibles para PeSD, conforme a lo previsto en la DDU 115 de la ley general de urbanismo y construcciones con el objeto de facilitar la accesibilidad y desplazamiento de personas en esta condición.

Objetivo específico 2: Especificar el registro de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez, a fin de conocer su cumplimiento.

- A la fecha no ha sido posible dar cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, que especifica que a lo menos un 1% de la dotación anual de la institución deberán ser PeSD o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- El investigador revisó los informes sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral de los años 2019 al 2022 y los formatos difieren en cada año.

- Se valida que los informes del proceso de oficio informativo en materia de discapacidad han sido enviados por la Superintendencia de Educación en cumplimiento con el artículo 45 de la Ley 20.422.

Objetivo específico 3: Comprobar las contrataciones vigentes según calidad de PeSD y/o asignataria de pensión de invalidez, en el marco de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación.

- La Superintendencia como dato de dotación máxima está informando el equivalente a la dotación de PeSD contratadas, incurriendo en una equivocación, ante esto para el informe de cumplimiento la retroalimentación sobre la dotación máxima será referida como “sin información”.
- La Superintendencia de Educación se sujeta al reporte de cumplimiento, enviado en cumplimiento con lo establecido en la Ley N° 21015, lo cual realiza cada año, junto con el reporte de excusas puesto que hasta la fecha no han procedido a contratar a ninguna PeSD, a excepción de uno, correspondiente al autor de esta investigación.

Objetivo General: Analizar la implementación de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación, para el cumplimiento de la obligación de selección preferente

- La Superintendencia no ha cumplido con la obligación legal de contratar al menos un 1% de PeSD o asignatarios de pensión de invalidez.
- Los informes sobre el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral presentan inconsistencias y falta de estandarización

Recomendaciones para implementación de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en la Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación

La implementación exitosa de la ley requiere un enfoque integral e inclusivo que aborde las necesidades y derechos de las PeSD. No se trata sólo de cumplir cuotas, sino de crear un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

Ante la ausencia del proceso fiscalizador, este resulta imperioso, puesto que permite comprobar la veracidad de las razones que manifiestan en la Superintendencia para no cumplir la ley, amparándose en razones fundadas se excusan de cumplir con la cuota del 1%, con que las exigencias del nivel técnico requerido no se ajustan al perfil de los participantes. Por lo que debe considerarse, la incorporación de un gestor/a de inclusión laboral efectivamente certificado/a, informar en la comunicación electrónica las políticas de diversidad e inclusión de la empresa, la elaboración y ejecución de programa/s de capacitación transversales a los equipos de la institución, con el objetivo de entregar herramientas para una efectiva inclusión laboral.

Se estandariza el perfil del cargo requerido, obviando la necesidad de implementar ajustes necesarios en los análisis y descripción de los puestos de trabajo, por tanto, los responsables de la colocación en la Superintendencia deberían abordar el análisis del puesto de manera que reconozca las circunstancias de las PeSD, genere oportunidades para su empleo y evite la exclusión. Los pasos del proceso de análisis de puestos son estándar, pero los resultados previstos se basan en la necesidad de justicia, inclusión y oportunidades para las PeSD, por lo que se recomiendan alianzas con programas que incentivan la inclusión laboral, tales como *“Programa Tránsito a la Vida Independiente”*, *“Programa Sofia”*, *“Programa Confuturo”*, *“Fundación Chilena para la discapacidad”*, etc.

Considerar que las exigencias del nivel técnico laboral requerido en la Superintendencia no se ajustan al nivel de los participantes, afecta la contratación de considerar a PeSD para contrataciones, orientándose a un prejuicio, asimismo lo es, la creencia que los ajustes necesarios en cuanto a estructura física o adecuaciones

mobiliarias impliquen un gasto innecesario, se requiere realizar las adecuaciones necesarias en la infraestructura física para garantizar la accesibilidad universal.

Habiendo observado debilidades de capacitación o no asimilación de las capacitaciones brindadas por el Servicio Civil, al personal relacionadas con el conocimiento de modalidad de ingreso de personas en situación de discapacidad y/o las habilidades para aplicar herramientas de inclusividad laboral basado en la ley N° 21.015, se recomienda la realización de capacitaciones a la Superintendencia, para mejorar la inclusión de las PeSD, por parte del SENCE, la creación de guías de orientación por parte del SENADIS o los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social y de Familia.

Los hallazgos dan cuenta que a pesar de que los funcionarios verbalizan que cualquier PeSD postulante se encuentra en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes, argumentan que sólo un contratado ha informado su condición, presentando igualdad de condiciones, ante ello se recomienda difundir la información disponible sobre deberes y derechos en cuanto a lo laboral de PeSD lo que resultaría un medio importante informativo y de alcance de políticas públicas inclusivas para este grupo que podría promover la participación.

En el sector público hay imprecisión con respecto a la fiscalización, por lo que la Contraloría General de la República a falta de indicación debería intervenir y ejecutar acciones correctivas, aunque actualmente no está especificado en la ley, pero se requiere una unidad fiscalizadora que oriente la implementación de esta.

Ante la ausencia de fiscalización del proceso de inclusión en la Superintendencia, sería válido recoger datos cualitativos sobre la fiscalización del cumplimiento de la Ley N° 21.015, para así complementar los datos cuantitativos, con el fin de generar estrategias y políticas públicas, que permitan resolver y/o disminuir las causantes de término de relación laboral, aumentar la contratación y la permanencia en los puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2016) Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Organización de las Naciones Unidas. CEPAL.
- Alemán Izaguirre, J. P. (2018). Obligaciones estatales respecto de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (26), 219-228.
- Arias Fidias, G. (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme. Disponible en <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/el-proyecto-de-investigacion-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS>. Pdf, 85
- Banco Mundial, (2021), People with disabilities in Latin América. Disponible en <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2022/01/17/personas-con-discapacidad-america-latina>
- Bam, A., & Ronnie, L. (2020). Inclusion at the workplace: An exploratory study of people with disabilities in South Africa. *International Journal of Disability Management*, 15, 1–9.
- Bautista N. (2011). Proceso de la investigación cualitativa. Colombia: El manual moderno.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN, 2020) Reclutamiento de servidores públicos. <https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/materia/civil>
- Calificación de mérito: significado, ventajas y limitaciones. Disponible en: <https://es.triangleinnovationhub.com/merit-rating-meaning>
- Castillo, J. (2022) Cambios en la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral para tener en cuenta en 2023. Fundación de Inclusión Laboral Contrabajo, Disponible en: <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/cambios-ley-inclusion-laboral/>
- Cea Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100227&script=sci_arttext&lng=pt
- Cea Madrid, Juan Carlos. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415>

Convención Interamericana para la eliminación de toda discriminación de personas con discapacidad (1999) Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Chan, F., Tansey, T. N., Iwanaga, K., Bezyak, J., Wehman, P., Phillips, B. N., Strauser, D. R., & Anderson, C. (2020). Company characteristics, disability inclusion practices, and employment of people with disabilities in the post COVID-19 job economy: A cross sectional survey study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(3), 463–473

Duque Quintero, S. (et-al, 2016) elaboraron en la Universidad del Norte de Colombia un estudio titulado “Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad”. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85144617004/index.html>

Eco, Umberto, (2018). *Cómo se hace una tesis*. Barcelona, Editorial Gedisa, 5.

Encuesta III de Discapacidad y Dependencia (2022) Disponible en: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022\(Poblacion-adulta\).pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/endide/230128_Presentacion_resultados_ENDIDE_2022(Poblacion-adulta).pdf)

Engel, G. (1998) *Medicina de Familia: Un Modelo Médico de Pensamiento y Acción*. Universidad de Rochester. Julio Ceitlin. Sesión Solemne. USA.

Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana* (Doctoral disertación, Tesis para obtener el grado de Maestro en desarrollo regional. El colegio de la Frontera Norte. Tijuana BC. Disponible en <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1014/319>

Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110.

Estudio II Nacional de la Discapacidad en Chile (2015) Ministerio de Desarrollo Social. Servicio Nacional de la Discapacidad, Departamento de Estudios, Santiago, Chile

Estudio Nacional de Discapacidad/FONADIS. (2004). *Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC-CIF, Chile 2004)*. Santiago de Chile: Fonadis-Gobierno de Chile. Sitio en Internet. Disponible en <http://www.fonadis.cl/index.php?seccion=9&97arámetro=79#centroIESALC/UNESCO>

Ferrante, C. y Ferreira, M. (2009) El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico. *Política y Sociedad*, Vol. 47 Núm. 1: 85-104

- Fuentes, F.; Martínez, M. (2020) “Estudio sobre la implementación de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, para personas en situación de discapacidad en la Universidad de Santiago de Chile”. Tesis de Grado no publicada
- Fundación Chile (2021) Estudio sobre las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena.
- Fundación Chile (2022) La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público chileno. Equipo de investigadores de la Fundación Chile.
- Fundación Incluir (2020). Accesibilidad laboral para personas con discapacidad en el sector público chileno. Santiago, Chile
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación. Santa Fe, México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Krippendorff, K. (2013). Content analysis: an introduction to its methodology. Los Ángeles / London, Sage.
- Kuznetsova, Y., & Bento, J. P. C. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: A case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*, 6(2), 34–45.
- Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: Is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability and Society*, 32(2), 233–253.
- Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015) Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html>
- Ley de Rehabilitación de Estados Unidos (1973)
- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de España (2013)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia – Gobierno de Chile. <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/endide-2022-ministro-jackson-presenta-resultados>
- Merhej, R. (2020). Visibility, contact and market-competence: Keys to the inclusion of people with intellectual disabilities in the Lebanese workplace. *International Journal of Disability Management*, 15, 1–8.

- Muchinsky, P. (2012). *Psychology Applied to Work*, (10ª edición). Summerfield, N klu C: Prensa hipergráfica.
- OECD (2010), *OECD Factbook 2010: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/factbook-2010-en>
- Opazo Valencia, D. S., & Soto Lablée, P. C. (2022). Análisis crítico de la ley N° 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/189464>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1999) Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/discapacidad.asp>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2014). El derecho a la salud. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Factsheet31sp.pdf>
- Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011). Malta, Banco Mundial. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70672/1/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006) El modelo de la diversidad. Diversitas AIES.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in Latin America. *Saude e Sociedade*, 29(4),1–12
- Programas Con Futuro (2023) Disponible en; <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/programas/programa-confuturo/>
- Reportes Ley de Inclusión Laboral (2018)Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/pag/574/1864/reportes_ley_de_inclusion_laboral
- Rey, J.; Mateo, L. (2018) El Empleo de Las Personas con Discapacidad: Oportunidades y Desafíos. Editorial Dykinson, S.L. Argentina
- SENADIS (2016) Guía Orientaciones sobre procesos de gestión de recursos humanos inclusivos. Disponible en <https://senadis.gob.cl>
- SENADIS (2021). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago, Chile.

- SENADIS (2022). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago de Chile: Senadis.
- SENADIS (2022). Estudio sobre los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarios para participar en el proceso de selección de personas en situación de discapacidad en la administración pública chilena. Santiago, Chile: SENADIS.
- Sibulka, E. (2020) "Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Fiscalía Local Macul, Peñalolén". Tesis de Grado no publicada
- Superintendencia de Educación (2023) ¿Quiénes somos? <https://www.supereduc.cl/>
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. 1). Barcelona: Paidós.
- Universidad de Chile (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público chileno: avances y desafíos. Santiago, Chile.
- Universidad de Chile (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena: una aproximación desde la perspectiva del mérito. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Universidad de Chile (2021). Los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarios para participar en el proceso de selección de personas en situación de discapacidad en la administración pública chilena. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Universidad de Chile (2022) Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en el sector público chileno. Equipo de investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile
- Universidad de Chile (2022) Investigación sobre las barreras y facilitadores para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la administración pública chilena
- Universidad Diego Portales (2020). Evaluación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Administración Pública. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- Victoria, Jorge (2013) El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos. Instituto de investigaciones jurídicas. UNAM
- Vidal Espinoza, Rubén O, & Cornejo Valderrama, Carolina. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo – Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural, (31), 110-119. Recuperado en 15 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-

Viñarás-Abad, Mónica;Vázquez-Barrio, Tamara;Sánchez-Valle, María (2021). “Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos”. Profesional de la información, v. 30, n. 2, e300202.<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>. Disponible en: <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86400/62933>

Viso (2000) Seminario Iberoamericano sobre discapacidad y comunicación social. S/E Colombia.

ANEXOS

ANEXO A



MAGÍSTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS-MGPP

VALIDACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

Hoja de información del participante

Usted ha sido invitado a participar en un proyecto de investigación. La siguiente información explica los motivos por los cuales esta investigación se está realizando y lo que implica su desarrollo. Por favor, no dude en ponerse en contacto conmigo en caso de posteriores dudas o consultas (ver datos de contacto más abajo).

¿Qué motiva esta investigación?

Para obtener el grado académico de Magister, debo desarrollar un estudio de caso en un tema de política pública, y en este marco he escogido indagar sobre el proyecto de ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL EN LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN.

¿Por qué ha sido usted seleccionado?

Estoy buscando representar diferentes puntos de vista sobre esta materia, en base a entrevistas aplicadas a actores y participantes del proceso. Por esa razón, usted ha sido elegido en función de su experiencia al participar en dicho proceso.

¿Cuál es el procedimiento si usted accede a participar en este proyecto de investigación?

Después de haber leído esta información, si usted está dispuesto a participar en este estudio, encargaré una entrevista para el día y lugar que usted estime conveniente con relación a su disponibilidad. Usted tendrá el derecho y oportunidad de hacer preguntas antes de la entrevista, y yo por mi parte, solicitaré a usted que firme un formulario de consentimiento que demuestra su conocimiento acerca de los objetivos de la investigación, el acuerdo voluntario para tomar parte en ella, y la posibilidad de grabar sus respuestas.

¿Por qué debe usted participar en este proyecto?

Su participación aportará conocimientos de reflexión, análisis y crítica mejorando el conocimiento respecto del cumplimiento de la Ley 21.015 en la Superintendencia de Educación.

Cabe recordarle que tomar o no parte en esta investigación es una decisión libre e informada, considerando incluso que si usted accede a la entrevista tiene el derecho a detenerla en cualquier momento que estime apropiado.

¿Cómo se administrará la información por usted proporcionada?

Toda la información proporcionada será recogida confidencialmente en un archivo protegido. Cuando los resultados sean presentados en mi tesis, estos serán reportados anónimamente a menos que usted consienta en que yo haga referencia a su nombre y organización. Por último, esta información será completamente eliminada cuando el grado académico haya sido otorgado.

Contacto

Si tiene cualquier otra pregunta o necesita más información, por favor siéntase en la libertad de contactar a mi supervisor, Profesora Andrea Peroni Fiscarelli o a mí, Claudio Salazar Soto E-mail: claudios20@hotmail.com Teléfono celular: +569 73979367

Magíster en Gestión y Políticas Públicas

Departamento de Ingeniería Industrial

República 701 Santiago, Chile.

Tel.: (562) 978-4043

ANEXO B

ENTREVISTA FOCALIZADA

1. ¿Considera que en la Institución se selecciona preferentemente a PeSD?
2. ¿Cómo son las definiciones de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección condiciones, requisitos y exigencias para realizar la descripción del perfil del cargo necesario para una PeSD?
3. ¿Explique cómo es el proceso de concursabilidad y los medios de comunicación utilizados?
4. ¿Considera usted que los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección son desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal?
5. ¿Explique el proceso de selección de PeSD postulantes, sus etapas, condiciones y dinámica?
6. ¿Se brinda servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección?
7. ¿Considera usted que los postulantes PeSD se encuentran en igualdad de condiciones de mérito que el resto de los postulantes?
8. ¿Las condiciones de infraestructura para la accesibilidad física en todas las Superintendencias del país se encuentran orientadas a las PeSD?
9. En los años 2019, 2020 y 2021 la Superintendencia realizó un proceso de oficios informativos sobre obligación en materia de Ley de Inclusión Laboral ¿Considera

usted que fueron suficientemente aclarados los motivos de no contratación de finalistas PeSD?

10. En los oficios informativos antes reseñados ¿se describe información sobre: definición de perfiles y los contenidos de las bases o pautas de selección, adaptaciones y ajustes requeridos, para proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para participar en el proceso de selección y aplicación de estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal?
11. ¿Cómo es el proceso de estimación de la cuota de contratación de PeSD y/o asignatarias de una pensión de invalidez en la Superintendencia?
12. ¿Informan la dotación máxima?
13. El reporte de cumplimiento como los informes de excusas consideran el ingreso de información manualmente, ¿considera usted que podría existir un margen de error atribuible a ello en los datos entregados?
14. ¿Considera necesario velar por las condiciones de accesibilidad e inclusión de las personas que trabajan en el sector público en sus procesos de selección, inducción, capacitación y desvinculación?