

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA

**FACTORES QUE DETERMINAN LA FORMA EN  
QUE LOS SERVICIOS PUBLICOS FAVORECEN  
EN SU INTERIOR LA INTEGRACION LABORAL  
A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Una  
aproximación en Chile.**

Profesor Guía : JORGE BECERRA COFRE

Alumnos : EDGARDO GUERRA PASCAL  
NIBALDO PARRA ROJAS  
JORGE SOLAR VALENZUELA.

Tesis para optar al grado de : Licenciado en Ciencias Políticas y  
Administrativas

Tesis para optar al título de : Administrador Público

Santiago  
2004

UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA

**FACTORES QUE DETERMINAN LA FORMA EN  
QUE LOS SERVICIOS PUBLICOS FAVORECEN  
EN SU INTERIOR LA INTEGRACION LABORAL  
A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Una  
aproximación en Chile.**

Profesor Guía : JORGE BECERRA COFRE

Alumnos : EDGARDO GUERRA PASCAL  
NIBALDO PARRA ROJAS  
JORGE SOLAR VALENZUELA.

Tesis para optar al grado de : Licenciado en Ciencias Políticas y  
Administrativas

Tesis para optar al título de : Administrador Público

Santiago  
2004

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a todas las personas que nos brindaron su ayuda en el logro de nuestro objetivo: "Memoria de Título", la cual esperamos sirva de aporte a nuestra universidad y a sus futuros alumnos.

### **A Nuestro Núcleo Familiar**

A ustedes les agradecemos por el apoyo que nos dieron, en los momentos difíciles, para la obtención de un título, el cual nos permitirá realizarnos como profesionales.

### **Profesor Guía y Profesor Informante**

Agradecemos a ustedes por la orientación recibida, la que nos permitió lograr nuestro objetivo.

# INDICE

<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I - FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	5
1. Formulación del Problema	6
2. Objetivos del Estudio	6
<b>CAPITULO II - TEMA DE INVESTIGACIÓN Y FUNDAMENTACION</b>	7
Fundamentación de la Investigación	8
<b>CAPITULO III - MARCO TEORICO</b>	13
1. Antecedentes de la Discapacidad en el Mundo	14
2. Discapacidad y Trabajo en Latinoamérica	16
3. Antecedentes de la Discapacidad en Chile	19
4. Evolución de la Discapacidad	22
5. Evolución del Concepto Discapacidad de acuerdo a la Clasificación establecida por la OMS	24
6. Discapacidad y Trabajo	30
7. Inserción Laboral	31
8. Integración Laboral	34
9. Capacitación y Empleo	37
10. Discriminación en el Entorno Laboral	40
<b>CAPITULO IV - MARCO METODOLOGICO</b>	48
1. Definición del Tipo de Investigación	49
2. Estudio Exploratorio	50

3. Estudio Descriptivo	50
4. Metodología	52
<b>CAPITULO V - INVESTIGACION</b>	<b>55</b>
Análisis de los Resultados de la Investigación	56
<b>CAPITULO VI - CONCLUSIONES</b>	<b>60</b>
Conclusiones	61
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>

## INTRODUCCIÓN

Es sabido que la discapacidad es un fenómeno en aumento en el mundo, en la época actual se hacen globales no sólo los beneficios, sino también los inconvenientes. Es mejor gastar esfuerzos en enfrentarlos que soslayarlos.

Chile ha estado lleno de matices y de cambios configurados por diversos factores nacionales e internacionales, Particularmente en lo político y lo económico.

Si bien es cierto, que se ha preservado la esencia de nuestra cultura y la estabilidad política y social, algunos sectores de nuestra población no han podido acceder todavía a un nivel de vida decoroso y con la participación deseable.

Perduran en la sociedad prejuicios que bloquean su aceptación y se subestima el potencial de sus capacidades para el trabajo y otras actividades.

Un Estado eficiente resuelve no sólo las dificultades coyunturales, sino, y principalmente, los problemas estructurales que se le presentan.

La Administración Pública como disciplina, tiene su campo de acción en la realidad social, compleja y cambiante. Es así, que para intervenirla, el profesional requiere entonces lograr un conocimiento acabado de ella. Con el fin de transformarla, utiliza conocimientos endógenos (propios de la Gestión Pública) y exógenos (aquellos métodos y técnicas de otras disciplinas sociales), puesto que sin este conocimiento previo, no se puede actuar (alcanzar objetivos y transformar la realidad).

Nuestro rol como administradores públicos es, no sólo, administrar y optimizar los recursos y mecanismos existentes en la labor del Estado, sino indagar de qué carece dicha labor para el cumplimiento de su tarea a fin de proveérselo.

Respecto del empleo de Personas con Discapacidad<sup>1</sup> es posible distinguir la inserción o acceso a un puesto de trabajo de la integración en el mismo. Es más, incluso anteriormente a esto, puede identificarse la convocatoria o el llamado a concurso y examinar de qué manera con ello se favorece o dificulta la inclusión de PcD en un cargo público. Es oportuno conocer cómo el Estado propicia en su repartición la equiparación de condiciones, para una equivalencia de oportunidades entre personas sin discapacidad y las con discapacidad.

---

<sup>1</sup> PcD. = Personas con Discapacidad

La presente investigación se desarrollará de la siguiente forma:

En su capítulo I denominado “Formulación del Problema”, se plantean la formulación del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, del tema de investigación.

En El capítulo II, por su parte se presenta, la Fundamentación de la Investigación, es decir, el por qué se eligió el tema de la discapacidad, para esta investigación.

En el capítulo III “Marco Teórico”, se presentan los antecedentes de la discapacidad a nivel mundial, latinoamericano y finalmente en Chile; posteriormente el concepto de la discapacidad, su evolución según la Organización Mundial de la Salud, la inserción laboral e integración laboral de las personas con discapacidad, capacitación y empleo y finalmente, la discriminación en el entorno laboral.

Por último, en el Capítulo IV “Marco Metodológico”, se indica frente a qué tipo de investigación nos encontramos, siendo el caso de carácter exploratorio y descriptiva, para por último explicar la metodología a usar para la recolección de datos e información.



Luego, en el capítulo V, se presenta el análisis de los resultados de la investigación.

Por último, en el capítulo VI, se presentan las conclusiones del trabajo de investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **Formulación del Problema**

## **1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿ Qué elementos, determinan los grados de integración laboral de las personas con discapacidad al Servicio Público Chileno en la actualidad, en el contexto de la Ley 19.284 ?

## **2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Caracterizar la integración laboral de las personas con discapacidad en los servicios públicos, en la Región Metropolitana.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar tipos de cargos a los que acceden y/o desempeñan las personas con discapacidad en los servicios públicos.
- Determinar las condiciones de infraestructura de la organización en relación con el desplazamiento de las Personas con Discapacidad.
- Conocer factores de integración al interior de los servicios públicos en los que laboran

## **CAPÍTULO II**

### **Tema de Investigación y Fundamentación**

## **FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La vida del discapacitado se percibe como una doble lucha, contra la sociedad y contra sí mismo. Contra la sociedad para demostrar la capacidad y la valía personal. Contra sí mismo, para mantener la fuerza de voluntad necesaria para la superación, día a día, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de la discapacidad.

Cuando se publicó la ley N° 19.284 de Integración Social de las Personas con Discapacidad, se enfatizó que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y deberes que el resto de la población sin discapacidad. La creación del Fondo Nacional de la Discapacidad, dependiente de MIDEPLAN, es el instrumento más importante con que se cuenta para atender las necesidades de integración social, de rehabilitación y de equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

La Ley N° 18.989, que crea el Ministerio de Planificación y Coordinación (MIDEPLAN.), le fija a este Ministerio la responsabilidad en el tema de la discapacidad, tomando como áreas prioritarias las siguientes: disponer de estudios de base para el diagnóstico de la discapacidad y otros grupos vulnerables; además, de proponer políticas y normas sobre la materia; y articular y coordinar programas intersectoriales y proyectos específicos que favorezcan su integración social. Lo anterior, se ha complementado

permanentemente con programas y proyectos de difusión a nivel nacional, la incorporación de las PcD. y/o sus representantes en la planificación y discusión en materias que le son de competencia y la representación y participación a nivel de organismos internacionales, para adquirir y entregar experiencias en este tema.

En la mayoría de los países del mundo en que existen acciones direccionadas a PcD., el tema se asume de manera transversal e intersectorial. Esta es una responsabilidad que compete a la sociedad toda y no sólo al Estado. Por ello es tan importante el rol que juegan en la gestión social del tema de la discapacidad las organizaciones de la sociedad civil y del sector privado, como por ejemplo la Teletón. En la gestión social de la discapacidad, el sector no gubernamental es muy relevante, aquí, la función de MIDEPLAN. consiste en articular, coordinar y potenciar todas estas capacidades, tanto las del Estado como en las no Gubernamentales, para apuntar hacia las metas de la integración social y de la equiparación de oportunidades de las PcD. En este sentido podemos hablar de un modelo de intervención social en la situación de la discapacidad, dentro del cual hay que mencionar de manera muy especial, la función que cumple el Fonadis., en su rol de agente impulsor de programas y proyectos específicos para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y como agente promotor de la participación de las organizaciones de la sociedad civil y de los privados en este campo.

En relación a lo anterior, en la Constitución de la República de Chile<sup>2</sup>, los derechos de las personas con discapacidad, al igual que los del resto de la población, se encuentran básicamente resguardados. Existen además, instrumentos internacionales como las “Normas Uniformes<sup>3</sup> sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” y la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad”, que nos entregan el marco ético político para avanzar en materia de los derechos de las PcD..

A partir del mes de Mayo del año 1999, nuestro país dispone de una Política Nacional para la Integración Social de las PcD., posteriormente se elaboró el Plan de Acción para la aplicación de esta Política, denominado “Plan de Acción para la Integración Social de las PcD 2002-2012” (Diciembre 2002).

El Plan de Acción es un instrumento que sirve de carta de navegación con objetivos, orientaciones, puntos de llegada, fechas y acciones en las distintas áreas, no sólo para los organismos públicos participantes, sino también para los organismos no gubernamentales que colaboran. En este sentido, este Plan transparenta el rol del Estado y define las alianzas que deben existir con el sector no gubernamental. En este contexto, será tarea de MIDEPLAN.

---

<sup>2</sup> Constitución Política de Chile, Artículo 19

<sup>3</sup> Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para PcD, Naciones unidas, 1993

monitorear los compromisos asumidos en el Plan, para ser compartidos con el conjunto de las organizaciones participantes e ir concordando acciones nuevas y/o modificaciones que sean del caso.

Específicamente, el Plan constituye un instrumento de gestión de carácter estratégico del Estado de Chile, que operacionaliza la política nacional para la integración social de las PcD., actualmente vigente.

Representa el compromiso Gubernamental en el marco de las políticas sociales para el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos más vulnerables de la población del país y de manera específica, en este caso, del colectivo constituido por las PcD.

Asimismo, explica las tareas de cada sector del Estado, se compromete a seguir ejecutando y/o ejecutar y sostener en el tiempo para satisfacer necesidades y derechos mínimos e impulsa políticas activas para las PcD., con el propósito de apoyarlas en el logro de una efectiva integración educativa, laboral y social, mediante el desarrollo de programas, proyectos y actividades que se aplican en cada una de las áreas de intervención que contempla el Plan.



Por último, este Plan de Acción es un instrumento flexible que permite a las instancias regionales pertinentes adecuar sus contenidos y orientaciones a cada realidad Regional y Local.

## **CAPÍTULO III**

Marco Teórico

## 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO

En la prehistoria, las distintas tribus nómades cuando se movilizaban en la época invernal en busca de mejores terrenos para cazar, abandonaban a su suerte a las personas discapacitadas, para que no entorpecieran los desplazamientos del resto de la tribu. Durante la época de florecimiento las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes. En la Grecia del siglo IV a.C. el eminente filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones. Existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas. Los Indios Masai asesinaban a sus niños discapacitados, Los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio, Los antiguos Hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado, Los Jukun de Sudán consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran. Los Semang de Malasia empleaban a sus lisiados como hombres sabios. Para los Nórdicos los discapacitados eran verdaderos Dioses. Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas, en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de

discapacidad. En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental, como la sordera, la ceguera, la parálisis, la cuadriplejía, entre otros, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco, o bien, manejando la conciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos "monstruos" o "fenómenos" como la más grande señal de un castigo enviado por Dios.

En la actualidad la UNESCO. está trabajando por la educación que debe de ser para todos, sin excluir a ningún ser humano por mayores limitaciones que tenga. Centrando su trabajo en aspectos como la genética y bioética, ya que necesitamos en este momento que intervenga para que se pueda impedir la selección de seres humanos y los experimentos con ellos, "el poder decir quién tiene derecho a la vida y quién no lo tiene". Al mismo tiempo, la UNICEF. está trabajando, activamente, para mejorar las condiciones de vida de miles de niños con discapacidad. Otra Agencia de la ONU., la Organización Internacional del Trabajo, también está proporcionando un gran apoyo, prestando importantes servicios en lo concerniente a los aspectos laborales de las personas con discapacidad.

## **2. DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN LATINOAMÉRICA**

La mayoría de los países de Latinoamérica y del Caribe, no identifican como prioritario disponer de información relevante sobre su población con discapacidad, ya que no cuentan con un sistema de información eficaz que permita cuantificar el problema o disponer de estadísticas confiables sobre la situación.

Por lo general, en los diferentes países de la región, para hacer referencia a este grupo de la población, se recurre a proyecciones estadísticas tomando como base los indicadores desarrollados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde la década del '80, que hablan de una incidencia global del 10% a 12% de la población de países en vía de desarrollo, de personas con alguna discapacidad.

Las estimaciones de organismos internacionales señalaron que, para el año 2.000 la población con discapacidad en América Latina alcanzaría la cifra de 65 millones, de ellas, alrededor de 37 millones constituirían fuerza de trabajo potencial. Teniendo en cuenta los indicadores generales y aplicando proyecciones a sus tendencias, se calculó para el 2.000, para este grupo de la población, que:

1. Cerca de 22 millones estaría por debajo de la línea de pobreza y 12 millones por debajo de la línea de la miseria.
2. Alrededor de 48 millones de personas con discapacidad no tendrían acceso a servicios de rehabilitación de ningún tipo.
3. Casi 30 millones no tendrían siquiera acceso a la educación primaria y apenas unos 7 millones habrían alcanzado a llegar a la educación secundaria.
4. Entre el 27% y el 32% de las PcD. en edad de trabajar, estarían desempleados y subempleados.

Actualmente se está aplicando un enfoque centrado en la autonomía y la integración normalizada; es la estrategia de “empleo con apoyo” que fue desarrollado en Estados Unidos desde la década del '80, y que se ha ido extendiendo progresivamente por todo el mundo. Este es el modelo que se está impulsando en todos los países desarrollados, el que consiste básicamente en integrar a los trabajadores con discapacidad a empresas normalizadas, en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñen puestos equiparables; entrenamiento dentro del puesto de trabajo; remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador (contrato de

trabajo incluyendo prestaciones sociales); apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona, para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido.

Esta modalidad ha revelado ser particularmente eficaz en el proceso de inserción de las PcD, a pesar de lo cual, no está siendo aplicado en la región (Latinoamérica), **posiblemente porque no cuenta con el soporte requerido del nivel estatal, ni con normativas que faciliten su implementación.**

### 3. ANTECEDENTES DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE

La encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), que realizó MIDEPLAN en el año 2000, reflejó la siguiente situación, las PcD. representan un 5,3 % de la población total del país, lo que equivale a 788.509 personas.

Porcentualmente según el tipo de discapacidad, tenemos el siguiente orden decreciente<sup>4</sup>:

- Para ver 36,0%
- Para oír 28,6%
- Física 16,5%
- Mental 9,0%
- Para hablar 5,8%
- Causa psiquiátrica 4,1%.

**Como datos referenciales se pueden manifestar los siguientes:**

- En un alto porcentaje (85,2%) la discapacidad manifestada es provocada por una sola deficiencia.

---

<sup>4</sup> Documento 13, situación de las PcD. en Chile 2000.



- Por grupo etareo, las personas de 60 años y más muestra el más alto porcentaje de discapacidad.
- Más de un tercio de las PcD. (33,7%) participan en algún tipo de organización.
- La población discapacitada posee un promedio de 6,4 años de estudios.
- El 71,1% de las PcD. posee condición inactiva.
- Por tipo de discapacidad, se observa que la que presenta mas dificultades para lograr su inserción laboral son las personas con discapacidad mental, ya que sólo un 8,2 % de ellas se declaran ocupadas. En tanto las PcD. para oír, son las que ocupan una mayor proporción de inserción laboral (29,7 %).
- Las categorías ocupacionales que concentran el mayor numero de PcD. son empleados u obreros con un 54,3% y los trabajadores por cuenta propia que representan un 31,4%.

En cuanto a Legislación, se puede mencionar que:

En los artículos N° 33, 34 y 35 de la ley N° 19.284 “Integración Social de las PcD”, se hace mención a que el Estado, a través de los organismos pertinentes, deberá promover los ámbitos de capacitación laboral a través del financiamiento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sin límite de edad, permitir e incrementar su inserción al trabajo, además de estipular que las PcD. podrán celebrar Contratos de Aprendizaje, hasta los 24 años de edad.

En tanto los artículos 36, 37 y 38, refuerza los aspectos relativos a la posición que el Estado debe asumir, para velar por la capacitación laboral de personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus diferencias; mencionando además aquellos aspectos que permitan la inserción laboral de estas personas.

#### **4. EVOLUCIÓN DE LA DISCAPACIDAD**

Pese a que la temática de la discapacidad, es un tema que se arraiga en los principios de la humanidad, recién en el periodo posterior a la segunda guerra mundial comienza a existir formas de intervención para modificar la situación de discapacidad.

El periodo entre guerras y sobre todo después de la segunda guerra mundial, se afirma el denominado paradigma de la rehabilitación. Desde esta concepción, la PcD. tiene el derecho y el deber de corregir y modificar su estado cuando este constituye un obstáculo para la integración. Una campaña de comunicación desarrollada en los años setenta, es un buen ejemplo de este paradigma. Inténtelo, recuperándose conseguirá su integración.

El problema de la discapacidad se define como el problema de un individuo, pues es su deficiencia y es su falta de destreza donde se localiza el origen de sus dificultades. La solución hay que buscarla, según este planteamiento, a través de la intervención profesional de todos los especialistas que constituyen el ya clásico equipo rehabilitador: médico, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, consejero de rehabilitación, psicólogo, trabajador social, etc.

Con el desarrollo de nuevos paradigmas el abordaje de lo temático de la discapacidad, las formas de atención y de percepción hacia este contingente, ha ido evolucionando. Las personas con discapacidad desean integrarse activamente en la vida comunitaria. Esto quiere decir ubicar la dignidad, la autoestima y la igualdad de los derechos de las personas.

En el corazón mismo de los mensajes y de los debates se desplaza desde la persona hacia su entorno. En el plano de los valores sociales esto se fundamenta sobre la idea de que la diversidad humana es un punto fuerte para toda la sociedad, y que la política de abrir espacios a la diversidad es un factor positivo para nuestras sociedades y productivo para nuestras economías.

## **5. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN ESTABLECIDA POR LA OMS.**

En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) documento que fue distribuido a los distintos países para enfrentar la situación de las PcD. Sin embargo, en 1997 este mismo organismo elaboró una nueva propuesta que es la reconceptualización de la discapacidad, la cual surge de la dialéctica entre lo que se denomina el “modelo médico”, y el “modelo social”.

El modelo médico enfoca las consecuencias de la enfermedad como un problema “personal”, causado directamente por una enfermedad, un trastorno o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado. El manejo de las consecuencias de la enfermedad esta dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación.

El modelo social, por su parte, enfoca la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social.

La discapacidad se conceptualizará como un problema social y personal, que requiere, no sólo, atención médica y rehabilitadora, sino también apoyo para la integración social, a la que han de darse respuesta mediante tratamientos individuales y acción social, y cuya superación requiere tanto de cambios personales como cambios en el entorno.

El esquema realizado por la CIDDM1 en 1980 representa los tres niveles de la enfermedad: nivel bio- fisio-psicológico; nivel personal y nivel social. Esta representación pretendía recoger la siguiente secuencia de manifestación de las consecuencias de la enfermedad:

Alteraciones de la salud: algo anormal ocurre en la persona (cambios patológicos, síntomas)

Deficiencias: alguien se da cuenta de lo que ocurre (se exteriorizan los síntomas)

Discapacidades: alteraciones de las actividades realizadas por la persona (limitación de la actividad, alteraciones de la conducta)

Minusvalías: situación de desventaja de la persona frente a los demás (restricción de la participación).

La representación de la CIDDM1, a pesar de su utilidad conceptual, no entrega una adecuada relación entre los distintos conceptos y se tiende a interpretar como un modelo causal y unidireccional. No refleja la importancia del entorno social y físico en el proceso.

La CIDDM 2, en 1997, elabora un nuevo esquema para interpretar las interrelaciones entre las dimensiones de las consecuencias de la enfermedad.

Según la interpretación, las consecuencias de la enfermedad se consideran como una interacción compleja entre la alteración de la salud y factores de contexto, de manera que las intervenciones sobre un elemento pueden inducir modificaciones en los demás elementos relacionados. La interacción entre los distintos elementos es bidireccional y no siempre previsible.

En la CIDDM 2 se ha desechado el término discapacidad, ya que hace referencia más a la capacidad que a la actividad. El problema de las consecuencias de la enfermedad es una experiencia humana universal, no un rasgo que caracteriza a un grupo o a una persona frente a otros. En el esquema anterior, los términos se expresan de una manera neutral, evitando la estigmatización y otras connotaciones negativas.

Tanto la OMS, como la ONU y los Gobiernos de cada país, han ido elaborando y reformulando instrumentos de medición para emprender la tarea de diagnosticarlo más precisamente.

### CIDDM-2: Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad.

La CIDDM-2 clasifica sistemáticamente cualquier estado funcional asociado con estados de salud (Ej. enfermedades, trastornos, lesiones, traumas o cualquier otro estado de salud). El objetivo principal de la clasificación CIDDM-2, es proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud. La clasificación cubre toda alteración en términos de "estados funcionales" en los niveles corporal, individual y social, asociados con estados de salud. "Funcionamiento" y "Discapacidad" son términos genéricos que abarcan tres dimensiones: (1) funciones y estructuras corporales; (2) actividades en el nivel individual; y (3) participación en la sociedad.

La CIDDM-2 organiza la información de acuerdo a tres dimensiones: **(1) nivel corporal; (2) nivel individual; y (3) nivel social.** Estas dimensiones contienen varias áreas relacionadas con las funciones y estructuras corporales, la realización de actividades, y la participación en situaciones de la vida.



A continuación se resume en el siguiente cuadro las diferencias entre ambas clasificaciones:

**CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE DEFICIENCIAS,  
DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS (OMS)**

Definiciones básicas

<b>CIDDM 1 (1980)</b>	<b>CIDDM2 (1997)</b>
<p><b>Deficiencia:</b> Se entiende por deficiencia, dentro del área de la salud, toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.</p>	<p><b>Deficiencia:</b> Toda pérdida o anomalía de una estructura anatómica o de una función psicológica o fisiológica.</p>
<p><b>Discapacidad:</b> Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.</p>	<p><b>Actividad:</b> Es la naturaleza y el nivel de rendimiento funcional de una persona. Las actividades pueden verse limitadas en naturaleza, duración y calidad. La limitación de actividad (antes discapacidad) es la dificultad que tiene una persona para realizar, lograr o terminar una actividad.</p>

<p><b>Minusvalía:</b> Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrentes.</p>	<p><b>Participación:</b> Es la naturaleza y el grado de intervención de una persona en situaciones de la vida con relación a deficiencias, actividades, alteraciones de la salud y factores de contexto. La participación puede verse restringida en naturaleza, duración y calidad. La restricción de la participación es una desventaja para la persona con deficiencia o discapacidad, que se crea o agrava por las características de los factores de contexto (ambientales y personales)</p>
---	---

## 6. DISCAPACIDAD Y TRABAJO

La integración de las PcD. a la vida cotidiana de la urbe, está mediada por la inclusión de estas al mercado laboral, principal fuente de ingreso que les permitirá competir en igualdad de condiciones en esta sociedad de corte neoliberal.

“En todo el mundo, las personas con discapacidades son miembros activos del mundo del trabajo: tanto las mujeres como los hombres discapacitados desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos poco calificados, o bien en puestos profesionales, de gestión y de toma de decisiones. Muchos trabajan en el sector informal. Sin embargo, muchas personas discapacitadas no tienen ninguna perspectiva de empleo. ¿Qué es lo que obstaculiza su participación en la vida activa? Muchos de los obstáculos con que se enfrentan en su búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo son debido tanto, sino más, a las barreras sociales como a su discapacidad. A título de ejemplo, cabe citar los obstáculos siguientes:

- La actitud y los prejuicios de las personas no discapacitadas, en especial los empleadores, la estructuración y la organización del empleo, el entorno físico, las legislaciones<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral (OIT, 2001;s/p)

## **7. INSERCIÓN LABORAL**

En un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), en el cual se consultó a las empresas que han optado por contratar a personas con discapacidad, el que fue dado a conocer por Televisión Nacional de Chile, el 04 de junio de 2002, en su página electrónica ([www.tvn.cl](http://www.tvn.cl)), se da a conocer que las personas con discapacidad “son más constantes y puntuales, se enferman menos y mejoran el clima laboral de las empresas”; de mismo modo, en este estudio se concluyó que los discapacitados son el 87% más responsables que quienes no tienen problema físico o mental alguno, que tienen un 74% menos de ausentismo laboral; que son un 72% más puntuales y que la calidad de su trabajo es un 63% mayor que el de sus compatriotas.

Por otro lado, se señala, la principal dificultad que presentan las PcD. para encontrar un empleo, es el temor de sus potenciales compañeros de trabajo, los que en su mayoría piensan que compartir labores con un ciego, un sordomudo, un lisiado o con alguien de deficiencia mental moderada, será un problema que enrarecerá el ambiente laboral.

En el marco de la Política Nacional para Integración Social de PcD y con el propósito de incluirlos laboralmente, el Fondo Nacional para la Discapacidad, (FONADIS), implementó una campaña denominada: “Listos para Trabajar”, exhibiéndose en la televisión abierta de nuestro país algunos eslóganes

publicitarios en los que se promueve la colocación laboral de PcD.; paralelamente a esta campaña se implementó el Programa de Intermediación Laboral, el que se puso en marcha en abril de 2002 y mediante el cual se motivó a los empresarios para contratar a PcD..

Según el informe publicado por el Fonadis. en su página web (Septiembre 2002), esta campaña, que fue implementada en las regiones IV, VIII y Metropolitana, tuvo como logro, la colocación laboral de más de 140 discapacitados, de los cuales el 53% trabajan en el área de servicios; el 33% en el área industrial y el 14% en el área comercio; de estas 143 personas, el 9,1% son PcD. mental leve; 18,2% presentan discapacidad auditiva; el 61,5% presentan discapacidad física; el 7,7% tiene discapacidad visual y el 3,5% presentan discapacidad psiquiátrica.

Como otra alternativa de ingreso al mundo productivo, se puede destacar, la existencia del Programa Chile, que esta dirigido a la inserción laboral de la población ciega, el que funciona hace aproximadamente un año y medio, y que es una iniciativa conjunta de las organizaciones de personas ciegas de Argentina, Chile, Uruguay; y por la Organización Nacional de Ciegos de España "ONCE", a través de su filial latinoamericana "FOAL" (Fundación Once para América Latina). El objetivo de este proyecto, es contribuir a la inserción laboral de la población ciega de los países antes mencionados, con el fin de mejorar la empleabilidad y productividad de dicha población. El

Gobierno de Chile participa en este proyecto representado por MIDEPLAN., quien encomienda la labor al Fonadis., como ente encargado de esta temática en nuestro país.

Ambas iniciativas buscan brindar oportunidades laborales a las PcD., pese a ello, el impacto logrado hasta el momento no es sentido por la mayor parte de la población discapacitada.

Una variable fundamental que no ha permitido un gran impacto de estas iniciativas para conseguir empleo o mejor dicho para poder desarrollarse plenamente en un trabajo, no está ligada a las capacidades laborales de las PcD., sino a barreras impuestas por la misma sociedad, como por ejemplo la locomoción colectiva que limita las posibilidades de acceder a los centros donde se concentra la actividad productiva, punto que no se ha tratado en programas de inserción laboral. Asimismo otro obstáculo son las barreras arquitectónicas, de una ciudad que no está preparada para facilitar la circulación de PcD.

## **8. INTEGRACIÓN LABORAL**

En un equipo, cada uno de los miembros que lo integran tiene determinadas cualidades, valores, habilidades y conocimientos, podemos hablar de una integración general y no particular.

Las diversas investigaciones que han desarrollado el tema de discapacitados frente al mundo laboral han concluido que deja de ser un problema individual y familiar para constituirse en uno social y la integración social entendemos que no forma parte de esta investigación pero sí un aspecto de ello: el trabajo.

Desde una óptica sociológica, aún hoy, la evidencia que surge del análisis del comportamiento de los considerados discapacitados es su situación de marginalidad, es una realidad de no-participación y esto, a su vez, derivada en la discriminación social.

Integrar a la persona con discapacidad a la comunidad y por ende a un ambiente de trabajo, es no sólo responder a una necesidad y un derecho individual, sino, mediante ello, aportar al comportamiento del cuerpo social como totalidad.

Se considera la Integración desde tres niveles<sup>6</sup> posibles:

- Integración física
- Integración funcional
- Integración social

La integración física habla de la eliminación de barreras o distancias físicas que separa a las partes.

La integración funcional utiliza los recursos comunitarios sin limitaciones o restricciones.

La integración social establece canales de comunicación y participación en un contexto social. Este último nivel, supone la sumatoria de los anteriores y es la aspiración de toda propuesta actual en el campo de la habilitación de las PcD.

Por otra parte, si recordamos la pirámide de Maslow en cuanto a que cada persona posee necesidades que van desde las fisiológicas (en la base) hasta la realización personal y que el principio es que uno no puede alcanzar los objetivos superiores hasta que no ha cubierto los inferiores de la base, nos

---

<sup>4</sup> Integración del Discapacitado, octubre de 1987, autores Norma Capacce y Nélide Lego, Pág.21 a 28.



cabe la inquietud de presentar esta "integración" que formaría parte de las necesidades que Maslow indica como de tipo social (la familia, amistades y pertenencia) y según el tipo de discapacidad podríamos bajar a la necesidad de seguridad y fisiológicas.

## **9. CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

En materia de capacitación podemos señalar el: Subsidio para la Capacitación de Trabajadores Discapacitados de la PYME., otorgado por el SENCE., el que promueve y financia la capacitación de las PcD. que laboren en empresas que cumplan con determinadas características.

De la misma manera, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, contempla un Programa de Apoyo a la Inserción Laboral de las PcD, programa que reviste las siguientes características:

El programa que apoya la inserción laboral de las PcD., entrega capacitación laboral para formarlas en un oficio para trabajo dependiente o independiente.

### **¿Quiénes pueden Acceder?**

- Personas con discapacidad
- Hombres y mujeres, de preferencia mayores de 17 y menores de 45 años
- Que sepan leer y escribir
- Estar cesantes, subempleados o que busquen trabajo por primera vez.
- Ser independientes en cuanto a movilidad, transporte, vestuario y alimentación
- Tener habilidades sociales y de comunicación básicas

- Capacidad de asimilar la capacitación
- Tener habilidades compatibles con el oficio

### **¿Cómo se desarrolla?**

- Fase lectiva: capacitación en el oficio, más un modulo de formación para el trabajo
- Fase de experiencia, periodo en que se realiza la experiencia laboral en una empresa
- Estos cursos contemplan un 20% de las vacantes para PcD., con el objetivo de favorecer la integración.

### **Duración**

- Entre 3 y 6 meses

### **Beneficios**

- Los cursos son totalmente gratuitos
- Subsidio para movilización y colación
- Seguro de accidentes
- Subsidio de práctica laboral, excepto si lo contratan

## **Cómo Postular**

- A través de la OMIL: Oficina Municipal de Información Laboral.

La existencia de estos programas de inserción laboral y de capacitación para PcD., han sido planteados en el marco de una Política Pública de corte integrador hacia esta población.

## **10. DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL**

Se produce una discriminación, cada vez que se rechaza o escoge a un trabajador por razón del color de su piel, cada vez que se niega un puesto importante a alguna mujer competente o se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad.

La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero toda discriminación presenta una característica común: Supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. La discriminación provoca desigualdades y las consolida. La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida, sin tener en cuenta las aptitudes. No pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

## **Discriminación**

La comprensión y la imagen social de la discapacidad hace que las personas afectadas por ella, sean desplazadas de la participación en diferentes ámbitos de la vida cotidiana. Este desplazamiento es resultado de la indiferencia hacia la problemática del discapacitado, la cual es un mecanismo que institucionaliza su no integración. La omisión es, en este caso y debido a sus consecuencias, una actitud "segregacionista".

El discapacitado, siendo en teoría una persona con los mismos derechos vitales que cualquier otra persona, se ve impedido a ejercerlos en la práctica diaria en razón a su discapacidad, lo cual le crea un sentimiento de ser un ciudadano de segunda, el reconocimiento de la igualdad ciudadana no contradice la diversidad en la sociedad”<sup>7</sup>.

Existen dos figuras que emergen como ejemplificadoras de dos destinos opuestos y extremos.

El discapacitado que ha logrado triunfar en el mundo de los "válidos", que ha alcanzado puestos de responsabilidad y ha logrado el reconocimiento de los demás. Y, por otro lado, como una ejemplificación negativa y objeto de autocrítica, aparece la imagen del discapacitado "acomodaticio", que se

---

<sup>7</sup> Estévez, F. “Discriminación” Ciudadanía plurales, edición fundación IDEAS – Fonadis, 1997

enclaustra en el ámbito de las dependencias derivadas de su propia discapacidad.

Así como de una persona considerada "normal" no existen expectativas previas de realización (al menos en tanto no se demuestre lo contrario), el discapacitado parte de una situación de inferioridad. Esto conduce a la siguiente paradoja: aunque el discapacitado sea considerado como una persona menos capacitada que los demás, debido a su discapacidad, la sociedad exige de él una mayor entrega y una mayor capacidad de trabajo para que pueda sentirse realizado socialmente.

Según el psicólogo social Domingo Asún, se entiende por discriminación "una actitud que promueve o acepta realizar distinciones que implican un trato de inferioridad, o restringir los derechos de algunas personas sobre la base de su pertenencia a categorías sociales o naturales". La intolerancia se considera como una "actitud que implica negar o restringir la posibilidad de expresar opiniones o creencias, sostener valores y actuar con conductas diferentes a las que consideramos adecuadas bajo algún punto de vista".

El mismo profesional destaca como uno de los principales problemas de los chilenos, el que en su manera de pensar siempre justifican la discriminación; aun cuando la responsabilidad no sólo es de la sociedad, " las minorías

deben ser capaces de generar una acción social y no serán respetadas mientras ellas mismas no hagan algo por ser reconocidas"

### **Algunas formas de Discriminación:**

La discriminación no se da solamente en grandes temas o situaciones, se da principalmente en lo cotidiano, en el contacto diario con estas personas.

Algunas formas de discriminación hacia PcD., son las siguientes:

#### **a) En la educación:**

Aún cuando la educación es un derecho consagrado por la Constitución Política de Chile, para las PcD. es muy difícil acceder a él: los padres deben salvar muchos obstáculos, para que sus hijos sean integrados a la educación común.

Cuatro son los obstáculos que se oponen a la integración de niños y adolescentes con discapacidad en el sistema de educación normal:

- Falta de formación de los maestros
- Carencia de recursos humanos y materiales
- Descoordinación entre el sistema de educación común y el de educación especial
- No aceptación o incompreensión por parte de la comunidad escolar.



**b) En los procesos electorarios:**

Cuando se trata de ejercer el derecho soberano del voto, las PcD. física severa, se enfrentan a barreras arquitectónicas que siguen atentando contra su autonomía, especialmente cuando deben subir escaleras para llegar a sus mesas de votación. Lamentablemente no hay alternativa, ya que los libros de registro no pueden ser sacados de la mesa de votación correspondiente y mucho menos podrían los vocales acudir hasta el sitio apto para el ciudadano discapacitado.

El problema parece radicar en que el servicio electoral no cuenta con registros de las PcD. física, lo cual impide adaptar una mesa especial para ellos en la planta baja de los recintos de votación.

**c) En el tema de salud:**

Las PcD., no son consideradas un buen negocio por las ISAPRES. Para ellas simplemente rigen las leyes del mercado. Las discapacidades son consideradas como enfermedades catastróficas. Es el caso, por ejemplo, del síndrome de Down.

FONASA. es el sistema de salud, al cual acceden la mayoría de las PcD.. Los beneficiarios reciben una bonificación casi nula en lo relativo a las ayudas técnicas y no existen planes o programas especiales para ellos.

**d) En el tema laboral:**

El acceso al trabajo y el desarrollo de una carrera laboral/profesional sigue siendo el principal modo de progreso social, base de sustento material y fuente de crédito moral; sin embargo, el discapacitado tiene condicionada su participación en el mercado laboral en virtud de:

- La **discapacidad que le aqueja**, la cual limita el ejercicio de aquellas actividades laborales que requieren la funcionalidad plena.
- La **formación**. Dada la mayor dificultad para el desempeño de trabajos que hacen necesario el esfuerzo físico, las orientaciones profesionales del discapacitado se dirigen principalmente, desde su propio punto de vista, hacia los trabajos calificados de oficina de tipo técnico, destacándose sobre todo, como idóneos los que se basan en el ejercicio de la actividad intelectual. Sin embargo, el discapacitado se encuentra con que, generalmente, carece de la formación precisa.

El reconocimiento de la falta de preparación de la población discapacitada hace, además, que las medidas legales que favorecen la contratación se perciban en la práctica como inoperantes. Este es el caso de las Pensiones Asistenciales, que son entregadas a personas con discapacidad; en el momento en que la persona comienza a percibir un ingreso no puede ser beneficiario de esta Pensión, por lo que, ante la

inseguridad de un trabajo en que puede no rendir adecuadamente o no satisfacer las expectativas, se hace más seguro el monto mensual que entrega la Pensión.

- El **fuerte prejuicio social** hacia el discapacitado, como una persona "improductiva" o en todo caso menos productivo que los demás.

Una de las formas de discriminación, que los discapacitados experimentan en su diario vivir, tiene relación con la falta de adaptación de los medios de trabajo a las necesidades particulares del discapacitado.

Ante un mercado de trabajo sobredimensionado en la demanda, la figura de un trabajador discapacitado aparecerá comparativamente más deteriorada y menos competitiva en el mercado de trabajo. La sociedad está lejos de haber adaptado los medios de trabajo, para asumir una mano de obra aquejada de algún tipo de discapacidad.

La incorporación de la PcD. al mercado del trabajo requeriría la normalización de la discapacidad, lo que supondría, por un lado, asumir el costo social marginal que pueda implicar la discapacidad en términos de barreras arquitectónicas, sensoriales, educación compensatoria, etc., y, por otro, un proceso de adecuación y ajuste de la calificación del discapacitado y

de sus potencialidades de rendimiento en relación con la actividad laboral que pueda desempeñar. En cierto modo, se requeriría un rediseño del puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **Marco Metodológico**

## **1. DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN**

### **Tipo de Estudio**

La presente investigación, se enmarca dentro de la metodología exploratoria descriptiva, de carácter cualitativo y cuantitativo, elección que estuvo sujeta a las necesidades que provienen de la realidad a investigar, pues este estudio tiene como objetivo aportar conocimiento de las características del objeto de estudio en el ámbito público.

Por tal razón, para dar consecuencia a lo anterior y a nuestro objetivo de investigación, se utilizarán para este estudio, informantes relevantes y a funcionarios públicos de distintos servicios con o sin algún tipo de discapacidad.

Para profundiza y aclarar el tema elegido para esta investigación, a continuación se presenta la metodología de estudio a usar:

## **2. ESTUDIO EXPLORATORIO**

Se ha optado por este método de análisis, debido a que los estudios exploratorios se efectúan, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado<sup>8</sup>, como es el caso de la Integración laboral de las PcD en los Servicios Públicos.

Estos estudios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos. Asimismo, en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el “tono” de investigaciones posteriores más rigurosas.

## **3. ESTUDIO DESCRIPTIVO**

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Este tipo de estudios miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir, se selecciona una serie de

---

<sup>8</sup> Roberto Hernández S., Carlos Fernández C. Y Pilar Baptista L., “Metodología de la investigación”, Segunda Edición, McGraw-Hill Interamer. Editores S.S. de C.V, 1998, 1991, Pág. 58.-

cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Los estudios descriptivos miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren

Así como los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en sondear, los descriptivos se centran en medir, distinguir con la mayor precisión posible. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir que se va a medir y como lograr precisión en esa medición. Así mismo, debe ser capaz de especificar quienes deben ser incluidos en esta medición.

De esta manera, la presente investigación es de tipo cualitativo, de carácter exploratorio-descriptivo, puesto que es una aproximación al conocimiento de los factores que determinan la integración laboral de las PcD. al servicio público Chileno y describirlos.

Por lo anterior, y con el propósito de poder realizar un trabajo profundo, con la mayor objetividad posible, se han elegido las siguientes herramientas para poder obtener una mejor recolección de datos, que nos permita poder cumplir los objetivos planteados de la mejor forma:



#### 4. METODOLOGÍA

##### SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO	CANTIDAD	MUESTRA
Encuesta semi-estructurada	1	10
Encuesta semi-estructurada	1	70
Entrevista Personal	1	1

ENCUESTA: la elección de este instrumento se justifica, debido a que la encuesta es una traducción de los objetivos informativos de la investigación en preguntas específicas: ¿Qué queremos saber?. En resumen, en nuestro caso queremos saber qué factores favorecen o no la integración laboral de las PcD en los servicios públicos de la Región Metropolitana.

Es semi-estructurada (aunque su estructuración es muy alta: preguntas cerradas y semiabiertas) por cuanto queremos conocer aspectos considerados por los propios actores y que a éstos investigadores se les pase por alto o sencillamente lo ignoremos. Esto se justifica en investigaciones exploratorias, como ésta, o cuando no se tiene mucho conocimiento sobre las respuestas posibles.

INFORMANTE CLAVE: Persona que mediante entrevista personal permitirá obtener información individualizada acerca de determinados aspectos y hechos ocurridos en los organismos públicos, respecto de nuestro tema de investigación. Esto permite un mayor control sobre el entrevistado respecto de la información que se ha de indagar.

UNIVERSO: funcionarios de 11 instituciones públicas de la Región Metropolitana.

MUESTRA: 70 funcionarios públicos de la Región Metropolitana, 20 PcD y 50 P sin Discapacidad.

#### CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA:

Pertenecer a la repartición pública por al menos 1 año de antigüedad

#### MÉTODO DE MUESTREO:

Selección intencionada, se buscó disponer del máximo posible de PcD. entre las encuestadas.

## RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Se visitaron 11 Servicios Públicos, en los cuales se entrevistó a las PcD. que estuvieron dispuestos a cooperar en este estudio, asimismo se recopiló información de funcionarios sin discapacidad.

## TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Se efectuó la tabulación de los datos en una planilla excel elaborada especialmente para esta investigación, además se gráfico la misma y a través de éstas y otras herramientas se logró realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la información.

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El resultado del análisis será presentado en la conclusión de esta investigación

## **CAPÍTULO V**

### **Investigación**

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### Cualitativo

En cuanto a la infraestructura que ofrecen los servicios públicos en la Región Metropolitana, para las PcD, se desprende en general que, el ambiente presenta muchos problemas tanto para su desplazamiento en forma expedita, como lo señalan ellas mismas: “La entrada al edificio es muy angosta” o “muy elevada”, como en la utilización de accesorios e implementos laborales “Muebles no adecuados a nosotros, son muy altos” o “Los baños no tienen sujetadores”.

Lo anterior nos indica, que en este aspecto los servicios públicos no reúnen las condiciones de infraestructura, que favorezcan la integración laboral de las PcD., lo que conlleva a que éstas, sientan que son discriminadas negativamente.

Asimismo, se puede concluir, que lo primordial para las PcD., es contar con entradas expeditas y de fácil acceso, baños adecuados y ascensores apropiados que satisfagan sus requerimientos.

Por último, las PcD. consideran que es una obligación para los servicios públicos, el tener rampas y servicios higiénicos implementados para ellos, debido a que está establecido por ley y es un factor importante de integración laboral para ellos.

En cuanto a la entrega de los elementos necesarios para que las PcD. ejecuten sus funciones en forma adecuada, existen frases en las encuestas como: “no tengo problemas en este sentido, estoy cómodo”, “proveo todo lo necesario”, “...como discapacitado nada anexo a lo que hago”.

Las expresiones citadas anteriormente, reflejan la realidad que existe en los servicios públicos y nos permiten concluir, que en su mayoría, las instituciones públicas entregan los elementos necesarios, para el cumplimiento de la función de las PcD., lo que también contribuye a la integración laboral de éstas.

En cuanto a las relaciones interpersonales en un equipo donde trabajan PcD y PsD, existe en un primer momento como opinión general que unos y otros manifiestan que la relación es normal, una vez pasado el primer momento de incertidumbre y mutuo conocimiento. Se plantea al principio cierta desconfianza hasta que comienzan a conocerse y las miradas de quienes se sienten normales, dejan de estar puestas en los miembros con

"discapacidad", logrando crear un ambiente de colaboración mutua que permite la plena integración de las PcD.

### **Análisis cuantitativo**

Los funcionarios públicos con discapacidad entrevistados resultaron pertenecer en su mayoría al género masculino en un 67%, mientras que el femenino presenta sólo un 33%. Con relación a las PsD., la tendencia laboral en los servicios analizados es la misma, es decir el género masculino presenta el mayor porcentaje en el mercado laboral.

En cuanto a la calidad jurídica de las PcD., la mayoría pertenece a la planta con un 53%, seguido por contrata con un 40% y a honorarios con un 7%.

Por su parte los niveles educacionales de los encuestados, figura en primer lugar la enseñanza técnica completa, seguida por educación universitaria completa y en último lugar aparece la enseñanza básica y media completa.

Se pudo concluir que un 80% de las PcD., padecen una discapacidad física y el 20% restante padece una discapacidad visual, esto viene a ratificar el informe publicado por Fonadis. en su página Web, Septiembre del año 2002,

sobre la colocación laboral de más de 140 Discapacitados, donde un 61,5% presentaban una discapacidad física.

En cuanto al origen de la discapacidad, se concluye que al momento de ingresar a los servicios públicos el 40% presentaba una discapacidad congénita, el 27% había sido adquirido con anterioridad a su ingreso y sólo el 33% de las PcD. la habían adquirido con posterioridad al ingreso a la Administración Pública.

En cuanto al conocimiento de la Ley N° 19.284, de Integración Social de PcD., un 73% de los encuestados manifiesta no conocerla y el 27% restante declara tener conocimiento de ella, pero al profundizar se evidencia su desconocimiento del tema.



## **CAPÍTULO VI**

### **Conclusiones**

## **CONCLUSIONES**

El concepto de igualdad de oportunidades engloba el concepto de no discriminación, y por ende, de acceso igualitario a la sociedad, desde este punto de vista, podemos determinar, que en una sociedad en donde el acceso a la satisfacción de necesidades está determinado por los recursos económicos que manejan las personas, una de las principales estrategias de inclusión, es el acceso al mercado laboral. La obtención de recursos permite a una persona lograr la autonomía y por ende integrarse a la sociedad.

Para lograr este gran objetivo de igualdad, es importante para el Gobierno contar con el apoyo de los empresarios, quienes son en definitiva, los que proveen de empleo a la población; por otra parte, es importante poder eliminar de una vez por todas las barreras sociales que impiden la real integración de las PcD. y que son un factor bastante decidor a la hora de que estas personas se integren activamente al mercado laboral.

Desde este contexto, el problema de la Integración laboral de las PcD. no está en el individuo, sino en el entorno, en la sociedad que es en definitiva quien limita a este sector de personas; la sociedad que no es capaz de enfrentar y superar las barreras sociales, culturales, físicas, económicas y políticas; la sociedad que centra las actividades humanas clasificadas como

normales, en función de las personas no discapacitadas, generando altos niveles de discriminación y dejando en clara desventaja a quien la tenga.

Lamentablemente no todas las PcD tienen la misma suerte, en cuanto al empleo se refiere, ya que pese a existir funciones en los Organismos Públicos que pueden realizar, nuestra sociedad aún no se encuentra preparada para integrarlos realmente, presentando a cada instante diversas barreras que dificulta la integración y disminuye sus oportunidades laborales. Son varios los tipos de funciones que las PcD. pueden realizar, pero por carencia de la infraestructura necesaria no pueden integrarse plenamente.

De la investigación se infiere, que una variable fundamental para conseguir trabajo, o mejor dicho para poder desarrollarse plenamente en algún empleo público o privado, variable que no está ligada a las capacidades laborales de las PcD. sino más bien a barreras impuestas por la misma sociedad, en este caso, los sistemas de movilización, que para las PcD. es un punto que aún no se ha tratado en los programas de inserción laboral.

No obstante, los estudios existentes y lo recogido por esta investigación referente al buen desempeño de las PcD. en el trabajo, son muchas las empresas o Servicios públicos y privados que no contratan a discapacitados, en primer lugar, porque no existe una ley que les obligue a discriminar positivamente y en segundo plano para evitar supuestas alzas en los costos

de salud del personal; por temores de licencias médicas excesivas, o simplemente por la creencia de que aumentarán los costos en beneficio para el personal.

En consecuencia, planteamos la necesidad de que se articulen medidas políticas que faciliten la integración laboral de las PcD, tanto en el ámbito Público como Privado.

Podemos determinar que las PcD. que se desempeñan como funcionarios públicos, no consideran la discapacidad como un impedimento para desarrollar las funciones propias de su cargo, sea éste: profesional, técnico, administrativo o auxiliar, las que pueden ser complejas y dificultosas, tanto para ellas como para aquellas personas que no sufren ningún tipo de discapacidad.

De esta investigación se infiere, que el clima laboral existente en las dependencias donde cumplen sus funciones personas con y sin discapacidad es normal, lo que implica, que manifestar alguna discapacidad no es sinónimo de no integración a un equipo o grupo de trabajo.

Asimismo, se desprende que las PcD, insisten en la importancia de esforzarse y aumentar la confianza en sí mismos, pero reconociendo las limitaciones objetivas que tienen, unos más que otros, para competir en pie

de igualdad con los demás trabajadores. Razón por la cual, estos deben hacerse valer y rechazar el proteccionismo, que discrimina al que se ampara en él. Esto implica, elevar el grado de autoestima, no cohibirse ante las dificultades sino agrandarse ante ellas.

Deben demostrar que son eficaces porque el mercado es y será competitivo. En segundo lugar, hay que aprender a no ser una carga y adquirir destrezas para mejorar, aun más la relación personal. Entrar en la lógica de la imagen y la competitividad, que es la vía ordinaria de ascenso profesional.

A pesar de los innumerables trabajos que deben realizar día a día, desde que comienza su jornada laboral los empleados públicos discapacitados, generalmente se encuentran con obstáculos, entre estos, uno de sus mayores enemigos son las escaleras, debido a que el porcentaje más alto de discapacidad presentada en la Administración Pública corresponde a la física; y para poder superarlo, surge la necesidad de contar con ayuda externa para su normal desplazamiento, lo que le dificulta realizar un trabajo que requiera moverse dentro del edificio en que se desempeña .

Lo anterior, demuestra la necesidad de adaptar la infraestructura y el entorno de los edificios que ocupan las Instituciones Públicas, tanto para los funcionarios discapacitados, que en él se desempeñan, como para los

usuarios que manifiestan alguna discapacidad. Existe legislación al respecto, pero falta su implementación.

Siendo esta investigación de tipo exploratorio, y teniendo presente que de las entrevistas propuestas, no todas se pudieron realizar, debido a que al intentar captar apreciaciones e información de las PcD, uno de los aspectos que nos impactó y preocupó, fue que potenciales participantes de este estudio se negaran a otorgarla evadiéndose en falta de tiempo o mostrándose francamente desinteresados por el tema. Por último, esperamos que el presente estudio, sea relevante para futuras investigaciones.

En este escenario, son los Administradores Públicos los llamados a administrar y optimizar los recursos y mecanismos existentes en la labor del Estado. En resumen, en el ámbito de su competencia éstos deben ser capaces de definir claramente los factores que determinan la integración laboral de las PcD., para poder diseñar asertivamente el programa de intervención que realizarán desde la esfera de su competencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 1993.
- Ley N° 19.284 de Integración Social de las Personas con Discapacidad, 1994, [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl)
- Caracterización y Análisis de la Política Dirigida a las Personas con Discapacidad, Desarrollado por el Grupo de Trabajo Interministerial (GTI) de Discapacidad, Comité de Ministro Social, Septiembre de 1999.
- Resultados de la VIII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2000), Documento N° 13 Situación de las Personas con Discapacidad en Chile 2000, MIDEPLAN.
- Políticas y Reglamentos que rigen el Mercado Laboral, OIT, 2001, s/p.
- Plan de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, MIDEPLAN, Diciembre 2002.
- La Hora de la Igualdad en el Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91° reunión 2003, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra
- Guía de Contenidos Básicos para Capacitación en Discapacidad, Programa Puente, Sistema Chile Solidario, Marzo 2004.
- Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Segunda Edición, McGraw – Hill Interamericana editores, 2001, México.
- “Discriminación” Ciudadanías Plurales, Edición Fundación IDEAS, FONADIS, 1997.
- Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato, MacGraw – Hill, Interamericana S.A., Bogota, 1994.
- Administración una Perspectiva Global, Harold koontz, Heinz Weihrich, Décima Edición, McGraw – Hill Interamericana, México, 1994.

- Integración del Discapacitado, Norma Capacce y Nélida Lego, pág. 21 a 28, Octubre 1987.
- Estatuto Administrativo Interpretado, Ley N° 18.834, de 1989, Rolando Pantoja Bauzá, Editorial Jurídica de Chile, Sexta Edición Actualizada, Abril 2000.
- Constitución Política de Chile, Agosto 1980.

**Fuentes Electrónicas:**

- [www.fonadis.cl](http://www.fonadis.cl)
- [www.teletón.cl](http://www.teletón.cl)
- [www.mideplan.cl](http://www.mideplan.cl)
- [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)
- [www.who.int/es/](http://www.who.int/es/) (OMS)



## **ANEXOS**

ENCUESTA TESIS	hoj a	Estudio	Numer o	N encuesta	DIA	MES	AÑO
						1 1	0 4

PLANTA	A
CONTRATA	B
HONORARIOS	C

HOMBRE	A
MUJER	B

INSTITUCIÓN	DEPARTAMENTO

ESTAMENTO	CARGO

FUNCION PRINCIPAL	AÑOS DE SERVICIO

ESTADO CIVIL

SEPARADO	A
CASADO	B
CONVIVIENTE	C
VIUDO	D
SOLTERO	E

EDAD

NIVEL EDUCACIONAL (MARCAR CON UNA X):

- A) Enseñanza Básica Incompleta
- B) Enseñanza Básica Completa
- C) Enseñanza Media Incompleta
- D) Enseñanza Media Completa
- E) Enseñanza Técnica Incompleta
- F) Enseñanza Técnica Completa
- G) Enseñanza Universitaria Incompleta

H) Enseñanza Universitaria Completa

1. ¿Tiene usted alguna discapacidad? **OMITIR PREGUNTAR AL ENTREVISTADO CUANDO SU DISCAPACIDAD SEA EVIDENTE. (MARCAR CON UNA X):**

SI

NO IR A PREGUNTA N° 9

2. ¿Su discapacidad, es de tipo? **(MARCAR CON UNA X):**

• discapacidad visual	
• discapacidad auditiva	
• discapacidad vocal	
• discapacidad física	
• psíquica o mental	
• multidéficit	

3. ¿El origen de su discapacidad es de causa? **(MARCAR CON UNA X):**

- a. Congénita ( de nacimiento)
- b. Adquirida antes de entrar al servicio
- c. Adquirida después de entrar al servicio
  - cambió de función    SI                      NO

4. ¿Cómo ingresó a este empleo? **(MARCAR CON UNA X):**

- a) Postulación
- b) Contactos personales
- c) Otros medios

5. Pensando en Usted y en la infraestructura que su servicio tiene, coloque nota de 1 a 7, como calificaría las condiciones de infraestructura, en cuanto a comodidades ofrecidas por su servicio, con relación a su discapacidad **(MARQUE CON UNA X LA NOTA).**

CALIFICACION

1  2  3  4  5  6  7

NO

5.1. ¿Nos podría explicar las razones del por qué calificó con esa nota a su servicio? **(DETALLE)**.

5.2. **(SÓLO EN CASO DE NOTA MENOR A 7)** ¿Qué cambiaría, agregaría o eliminaría de la infraestructura de su servicio para calificar mejor este aspecto? **(DETALLE)**.

6. Coloque nota de 1 a 7 a su Servicio respecto de la entrega de los elementos necesarios para que usted ejecute sus funciones adecuadamente.

CALIFICACION

1  2  3  4  5  6  7  NC

6.1. ¿Nos podría explicar las razones del porqué califico con esa nota a su servicio? **(DETALLE)**.

6.2. **(SÓLO EN CASO DE NOTA MENOR A 7)** ¿Qué cambiaría, agregaría o eliminaría para calificar mejor este aspecto? **(DETALLE)**.

7. Respecto de la relación personal entre funcionarios **sin** discapacidad y funcionarios **con** discapacidad, coloque nota de 1 a 7 a la relación personal entre ellos.

CALIFICACION

1 2 3 4 5 6 7

7.1. ¿Nos podría explicar las razones del por qué calificó con esa nota la relación personal entre ellos? **(DETALLE)**.

7.2. **(SÓLO EN CASO DE NOTA MENOR A 7)** ¿Qué cambiaría, agregaría o eliminaría para calificar mejor este aspecto? (DETALLE).

8. Pensando en las PcD, coloque nota de 1 a 7 a su Servicio respecto de la entrega de los elementos necesarios para que las PcD ejecuten sus funciones adecuadamente

CALIFICACION

1 2 3 4 5 6 7 NC

8.1. ¿Nos podría explicar las razones del por qué calificó con esa nota a su servicio? (DETALLE).

8.2. **(SÓLO EN CASO DE NOTA MENOR A 7)** ¿Qué cambiaría, agregaría o eliminaría para calificar mejor este aspecto? **(DETALLE)**.

9. Respecto de la relación entre funcionarios con discapacidad y los demás funcionarios, coloque nota de 1 a 7 a la relación personal entre ellos.

CALIFICACION

1 2 3 4 5 6 7

9.1. ¿Nos podría explicar las razones del por qué calificó con esa nota la relación personal entre ellos? **(DETALLE)**.

9.2. **(SÓLO EN CASO DE NOTA MENOR A 7)** ¿Qué cambiaría, agregaría o eliminaría para calificar mejor este aspecto? **(DETALLE)**.

10. ¿Conoce la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad N° 19.284 de Enero de 1994?

SI

No

11. SI LA RESPUESTA ES "SI":

¿Qué aspecto de la ley considera usted más importante?

¿Nos podría explicar las razones del por qué es para usted ese el aspecto más importante?

12. Colocar rampas de acceso para PcD es para el servicio:

- Obligatorio
- Voluntario



¿Nos podría explicar las razones del por qué es para usted... (Obligatorio o voluntario según la lección anterior)?



13. “¿Tener Servicios Higiénicos para PcD que se desplazan en silla de ruedas, es para los Servicios de Salud Pública?

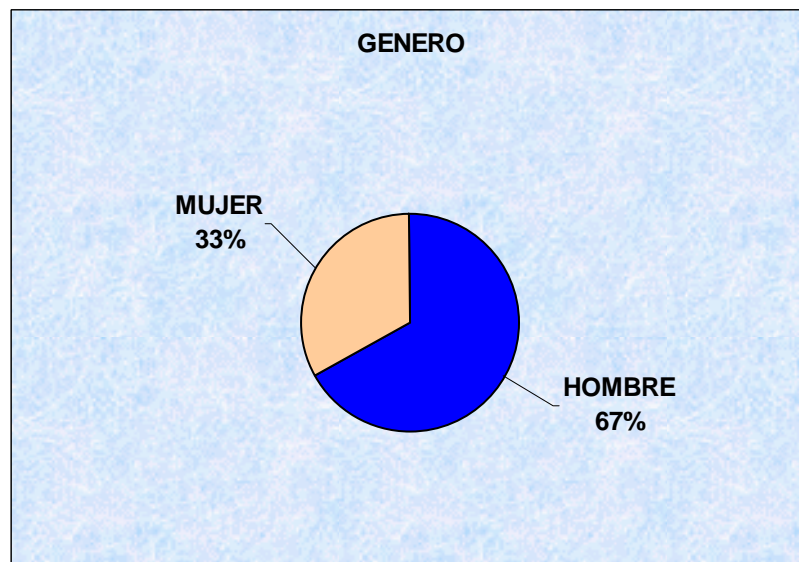
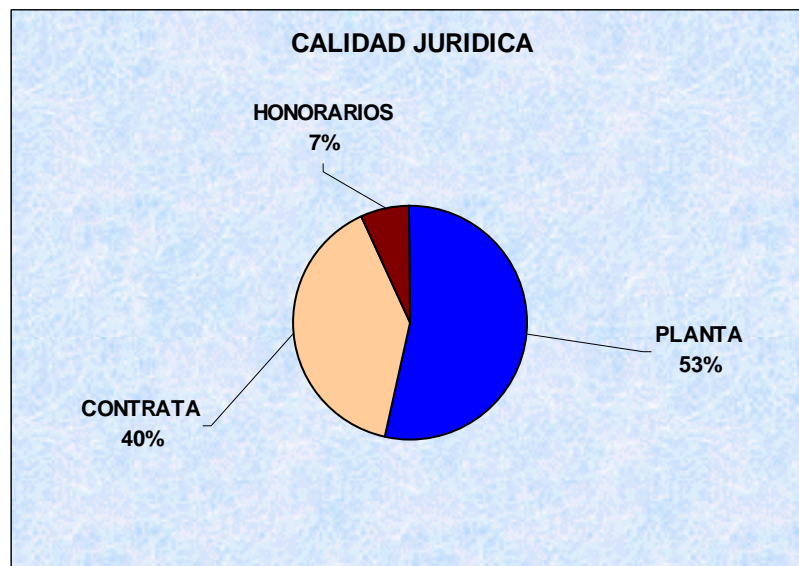
- Obligatorio
- Voluntario

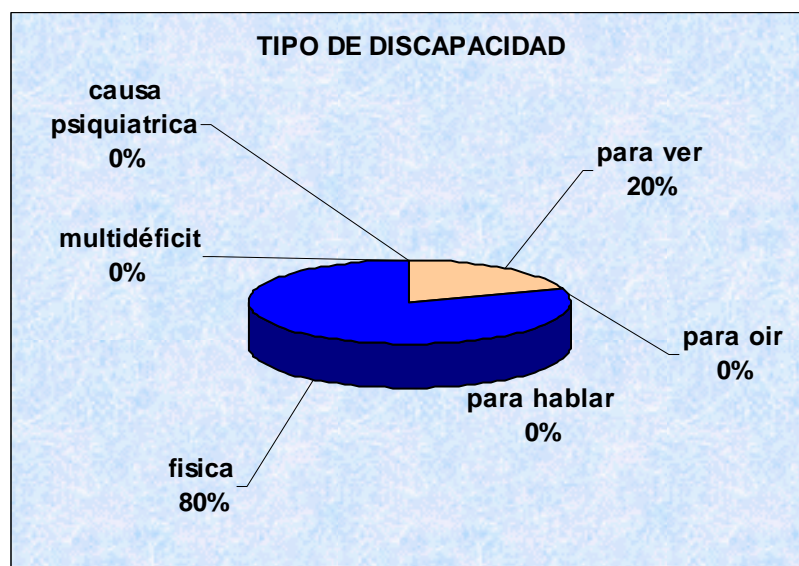
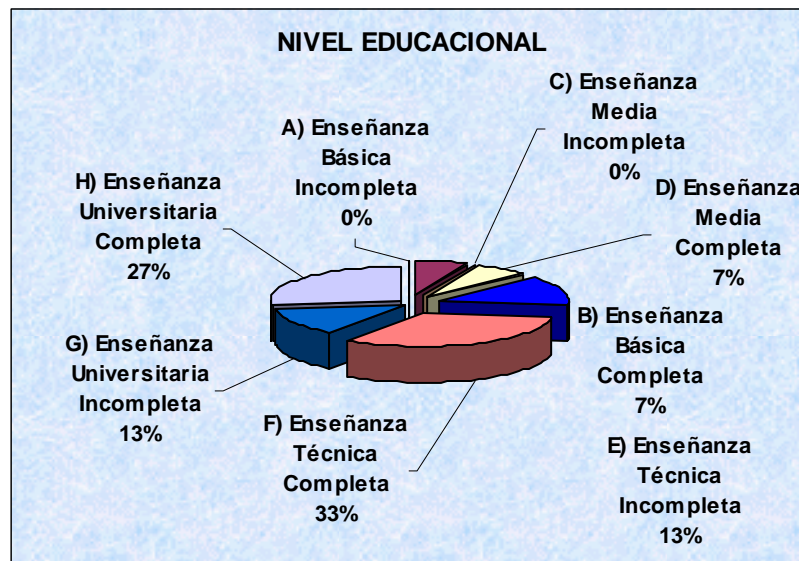
¿Nos podría explicar las razones del por qué es para usted... (obligatorio o voluntario según la lección anterior)?

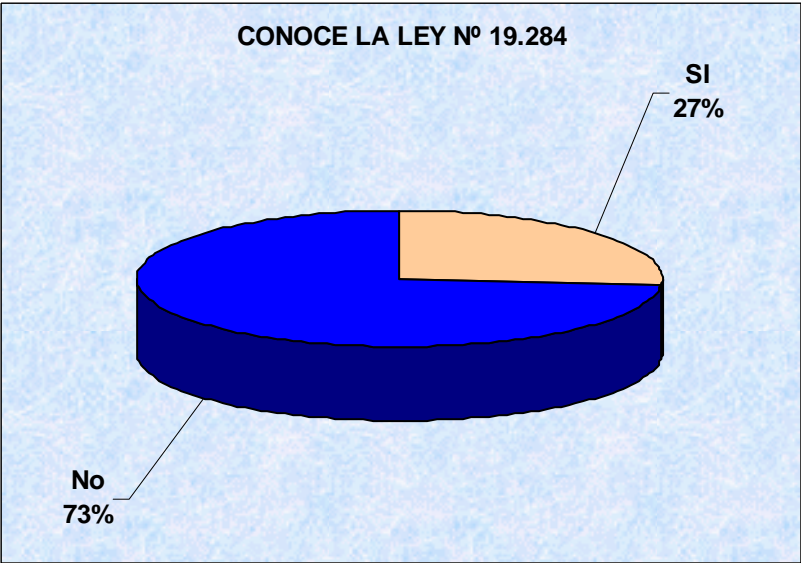
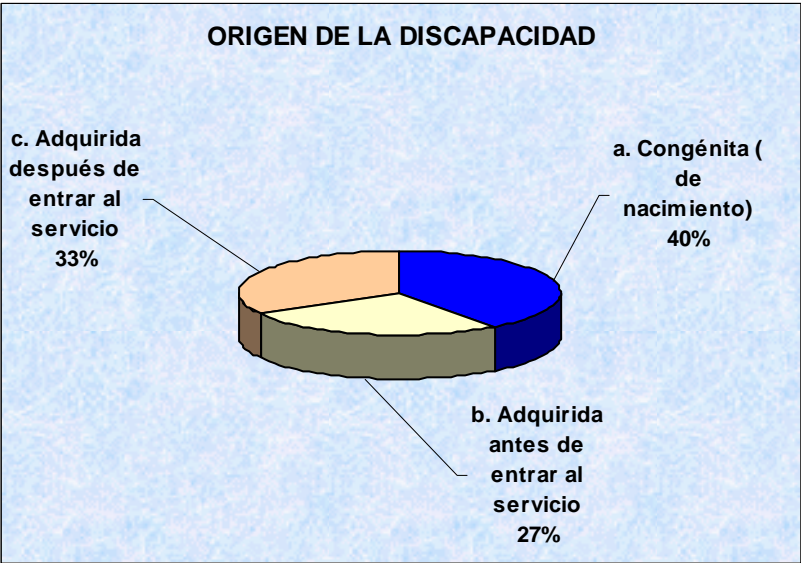


MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION Y POR SU TIEMPO.

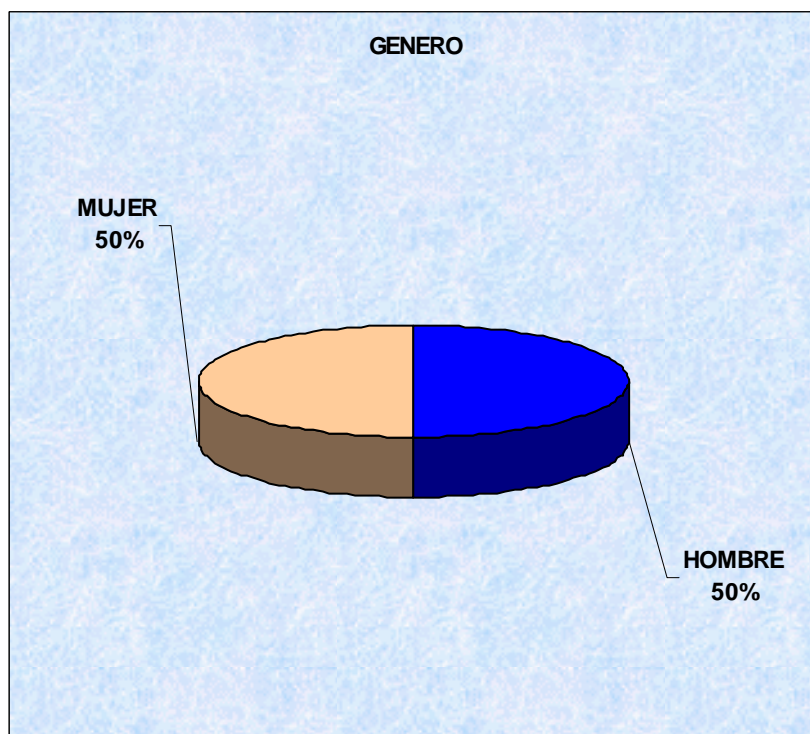
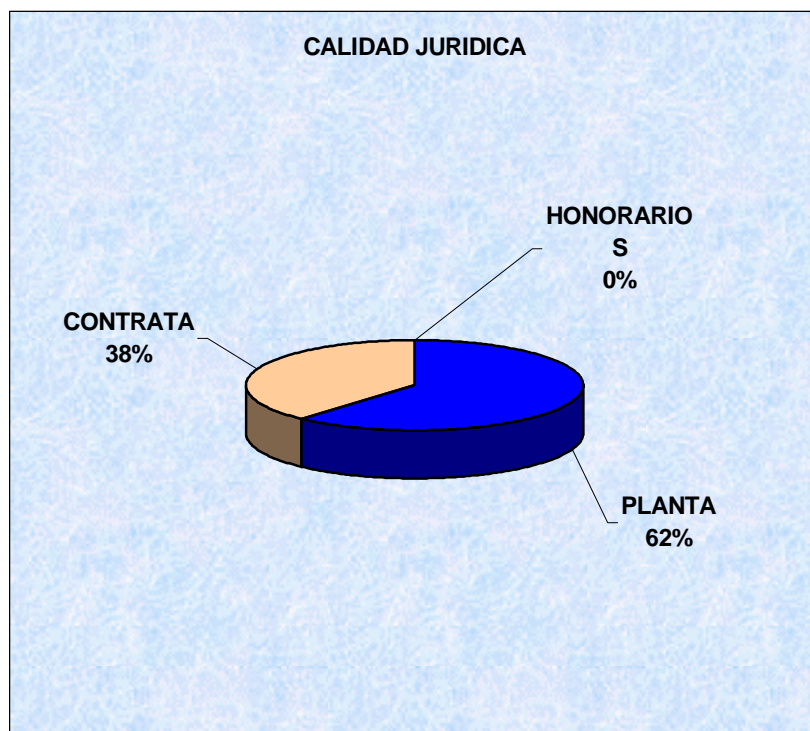
## REPRESENTACIÓN GRAFICA DE RESULTADOS DE ENCUESTAS A PcD

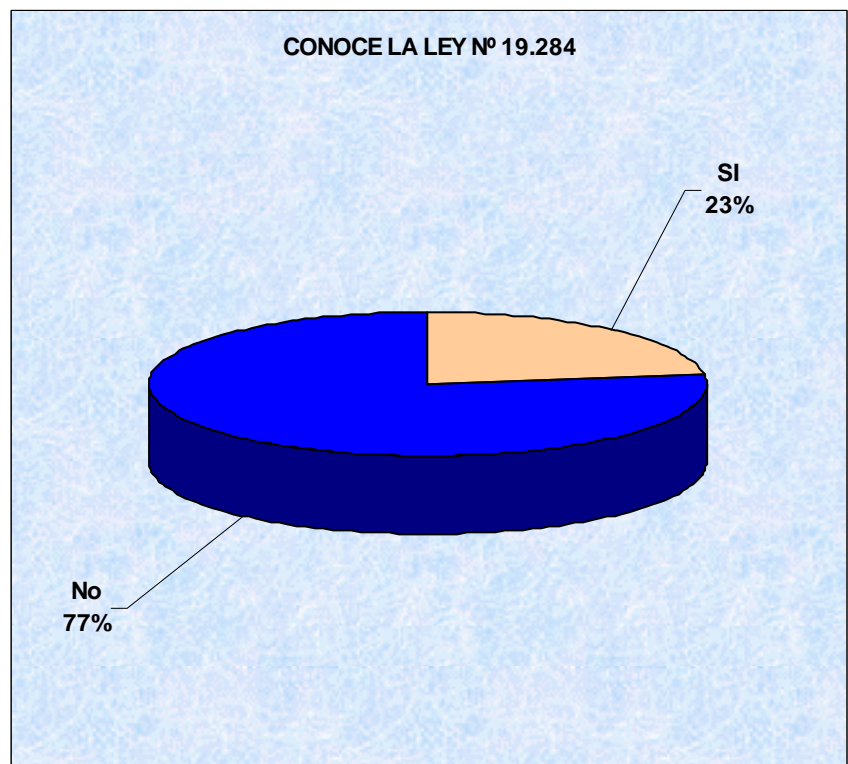
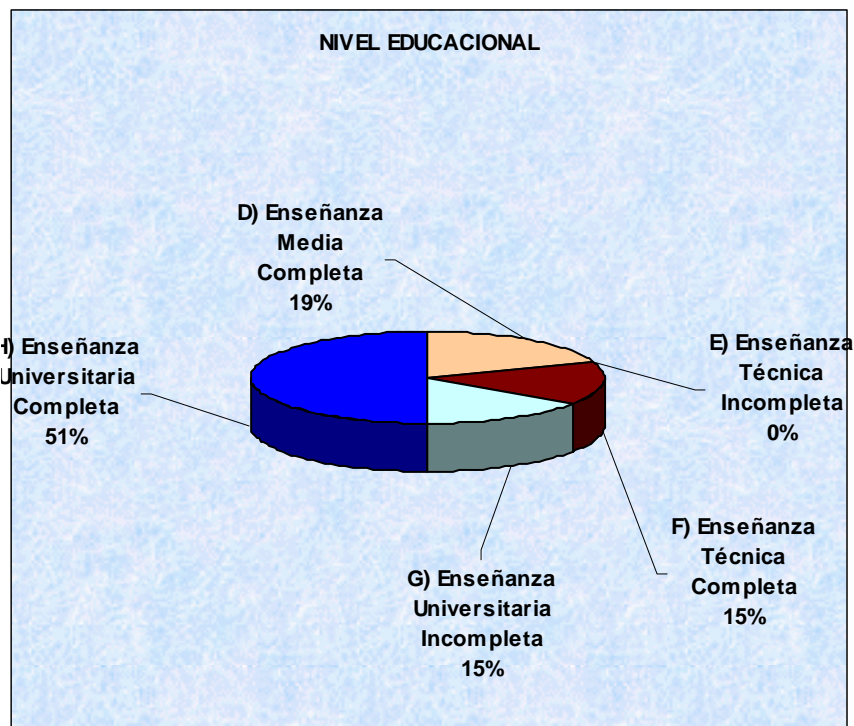






## REPRESENTACIÓN GRAFICA DE RESULTADOS DE ENCUESTAS A PsD





## **ESTABLECE NORMAS PARA LA PLENA INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**LEY N° 19.284** Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente PROYECTO DE LEY:

### **TITULO I**

#### **NORMAS PRELIMINARES**

**Artículo 1°.-** Las disposiciones de la presente ley tienen por objeto establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas.

**Artículo 2°.-** La prevención de las discapacidades y la rehabilitación constituyen una obligación del Estado y, asimismo, un derecho y un deber de las personas con discapacidad, de su familia y de la sociedad en su conjunto. El Estado dará cumplimiento a la obligación establecida en el inciso anterior en los términos y condiciones que fije esta ley.

**Artículo 3°.-** Para los efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social. Un reglamento señalará la forma de determinar la existencia de deficiencias que constituyen discapacidad, su calificación y cuantificación.

**Artículo 4°.-** El Estado ejecutará programas destinados a las personas discapacitadas, de acuerdo a las características particulares de sus carencias. Para ello, cada programa se diseñará considerando las discapacidades específicas que pretende suplir y determinará los requisitos que deberán cumplir las personas que a ellos postulen, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.

**Artículo 5°.-** Se consideran ayudas técnicas todos aquellos elementos necesarios para el tratamiento de la deficiencia o discapacidad, con el objeto de lograr su recuperación o rehabilitación, o para impedir su progresión o derivación en otra discapacidad. Asimismo, se consideran ayudas técnicas los que permiten compensar una o más limitaciones funcionales motrices, sensoriales o cognitivas de la persona con discapacidad, con el propósito de

permitirle salvar las barreras de comunicación y movilidad y de posibilitar su plena integración en condiciones de normalidad.

**Artículo 6°.-** Para acceder a los beneficios que establece esta ley, se requiere estar en posesión del certificado a que se refiere el artículo 7° y encontrarse inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad.

## **TITULO II**

### **DE LA CALIFICACION Y DIAGNOSTICO DE LAS DISCAPACIDADES**

**Artículo 7°.-** Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) de los Servicios de Salud, establecidas en el decreto supremo N° 42, de 1986, del Ministerio de Salud y a las otras instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por el Ministerio de Salud, constatar, calificar, evaluar y declarar la condición de persona con discapacidad. Al realizar todas o algunas de estas funciones, deberán ceñirse a los criterios que el Ministerio determine y a las disposiciones de este Título.

En todo caso, la certificación de la discapacidad sólo le corresponderá al COMPIN.

Las Comisiones e instituciones a que alude el inciso primero deberán emitir un informe que contendrá, a lo menos, la indicación de la discapacidad de que se trata y su grado; la deficiencia que la provoca; las aptitudes y habilidades que la persona con discapacidad conserva y las que puede desarrollar, los aspectos de personalidad del sujeto diagnosticado y de su entorno familiar, los lineamientos generales de la rehabilitación que debe recibir y la periodicidad con la que debe ser reevaluado a fin de mantener actualizado dicho informe. La evaluación podrá efectuarse a petición del afectado, de las personas que lo representen o de las que el reglamento señale, como asimismo la reevaluación cuando se funde en la aparición de nuevas deficiencias o discapacidades o en la agravación de las reconocidas.

**Artículo 8°.-** El requirente señalará en la solicitud respectiva, el o los impedimentos que haga valer para justificar el reconocimiento que impetra. Acompañará, además, los antecedentes médicos que le soliciten y que estén en su poder o, en su defecto, señalará el lugar donde éstos estuvieren.

**Artículo 9°.-** Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez podrán requerir de los servicios e instituciones de salud y asistenciales, sean éstos públicos o privados y de los profesionales que hubieren intervenido en el tratamiento de las personas de cuyos casos estén conociendo, los antecedentes clínicos y otros que sean necesarios para cumplir las funciones que esta ley les encomienda, y aquéllos estarán obligados a proporcionarlos.



**Artículo 10.-** Las personas sometidas al proceso de calificación y diagnóstico deberán concurrir a los exámenes y entrevistas a que sean citadas por las Comisiones, bajo apercibimiento de suspensión de la tramitación de la solicitud respectiva, la que, en tal caso, no podrá considerarse antes de seis meses. La no concurrencia injustificada a las reevaluaciones fijadas en el informe a que se refiere el artículo 7°, o el incumplimiento reiterado e injustificado del proceso de rehabilitación conducente a la plena recuperación del afectado, hará caducar, de pleno derecho, el reconocimiento de la discapacidad.

**Artículo 11.-** Para los efectos de esta ley, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un asistente social, y un psicopedagogo o un terapeuta ocupacional según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ella.

**Artículo 12.-** Las personas con discapacidad a que alude el artículo 3°, podrán inscribirse o ser inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, acompañando la certificación emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva.

### **TITULO III DE LA PREVENCION Y REHABILITACION**

**Artículo 13.-** Para los efectos de esta ley, la prevención comprende tanto las medidas tendientes a evitar las causas de las deficiencias que pueden ocasionar discapacidad, como las destinadas a evitar su progresión o derivación en otras discapacidades. Se privilegiará la prevención en las áreas de salud, educación, trabajo y comunicación. Dicha prevención procurará principalmente:

- 1) La atención adecuada del embarazo, del puerperio y del recién nacido para evitar y detectar la deficiencia y discapacidad;
- 2) El asesoramiento genético; metabólicas;
- 3) La investigación en el recién nacido de enfermedades metabólicas
- 4) La detección y registro de las malformaciones congénitas visibles en los recién nacidos;
- 5) La promoción de la salud física y mental, principalmente evitando el uso indebido de las drogas, y el abuso del alcohol y el tabaco, y
- 6) La prevención en accidentes del tránsito, del trabajo y enfermedades ocupacionales

**Artículo 11.-** Para los efectos de esta ley, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un asistente social, y un psicopedagogo o un terapeuta ocupacional según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ella.

**Artículo 12.-** Las personas con discapacidad a que alude el artículo 3º, podrán inscribirse o ser inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, acompañando la certificación emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva.

### **TITULO III DE LA PREVENCION Y REHABILITACION**

**Artículo 13.-** Para los efectos de esta ley, la prevención comprende tanto las medidas tendientes a evitar las causas de las deficiencias que pueden ocasionar discapacidad, como las destinadas a evitar su progresión o derivación en otras discapacidades. Se privilegiará la prevención en las áreas de salud, educación, trabajo y comunicación. Dicha prevención procurará principalmente:

- 1) La atención adecuada del embarazo, del puerperio y del recién nacido para evitar y detectar la deficiencia y discapacidad;
- 2) El asesoramiento genético; metabólicas;
- 3) La investigación en el recién nacido de enfermedades metabólicas
- 4) La detección y registro de las malformaciones congénitas visibles en los recién nacidos;
- 5) La promoción de la salud física y mental, principalmente evitando el uso indebido de las drogas, y el abuso del alcohol y el tabaco, y
- 6) La prevención en accidentes del tránsito, del trabajo y enfermedades ocupacionales

### **TITULO IV DE LA EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES**

Capítulo I Del acceso a la cultura, a la información, a las comunicaciones y al espacio físico

**Artículo 18.-** Los establecimientos educacionales, organismos públicos y privados de capacitación, empleadores y en general toda persona o institución, cualquiera que fuere su naturaleza, que ofrezca cursos, empleos, servicios, llamados a concurso y otros similares, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberán adecuar los mecanismos de

selección en todo cuanto sea necesario para permitir la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

**Artículo 19.-** El Consejo Nacional de Televisión dictará las normas para que, el sistema nacional de televisión, ponga en aplicación mecanismos de comunicación audiovisual que proporcionen información a la población con discapacidad auditiva, en los informativos.

**Artículo 20.-** Las bibliotecas de acceso público deberán contar gradualmente con material y facilidades destinados a no videntes.

**Artículo 21.-** Las nuevas construcciones, ampliaciones, instalaciones, sean éstas telefónicas, eléctricas u otras reformas de edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique la concurrencia de público, así como también las vías públicas y de acceso a medios de transporte público, parques, jardines y plazas, deberán efectuarse de manera que resulten accesibles y utilizables sin dificultad por personas que se desplacen en sillas de ruedas. Si contaren con ascensores, éstos deberán tener capacidad suficiente para transportarlas.

Los organismos competentes modificarán las normas de urbanismo y construcción vigentes de manera que ellas contengan las condiciones a que deberán ajustarse gradualmente los proyectos, el procedimiento de autorización y de fiscalización; las sanciones que procedieren por su incumplimiento y el plazo y prioridades para que las edificaciones ya existentes se adecuen a las exigencias previstas en el inciso precedente.

**Artículo 22.-** El Ministerio de Vivienda y Urbanismo reglamentará, dentro de su sistema de subsidios, el otorgamiento de ellos para adquirir y habilitar viviendas y para la asignación de soluciones habitacionales, destinadas a ser habitual y permanentemente habitadas por una o más personas con discapacidad, su familia o representante, con quienes ellas vivan.

El reglamento deberá contemplar, a lo menos, las siguientes materias a) Priorización en la asignación del subsidio. b) Determinación de sistemas para la ubicación y construcción de soluciones habitacionales para su posterior asignación a las personas mencionadas. c) Mecanismos de subsidios para la adecuación gradual de las construcciones existentes y que hayan sido asignadas o adquiridas por dichas personas.

**Artículo 23.-** Todos los medios de transporte público de pasajeros, con la sola excepción de los vehículos de alquiler, asegurarán asientos de fácil acceso para ser usados por personas con discapacidad, señalándolos convenientemente. El número de asientos preferentes será de a lo menos uno por cada diez.

**Artículo 24.-** Para facilitar el desplazamiento y seguridad de las personas con discapacidad, los organismos del Estado competentes a nivel nacional, regional, provincial y comunal, y las Municipalidades, adoptarán las medidas técnicas conducentes a la adaptación de los medios de transporte de pasajeros. El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones señalará dichas medidas y los sistemas de señalización, estableciendo la fiscalización, las sanciones que procedieren por el incumplimiento y el plazo y prioridades de su implementación.

**Artículo 25.-** Los establecimientos comerciales, industriales y de servicios, públicos o privados; los que exhiban espectáculos artísticos, culturales o deportivos y los edificios destinados a un uso que implique la concurrencia de público, que cuenten con estacionamientos para vehículos, reservarán un número suficiente de ellos, para el uso de las personas con discapacidad. Corresponderá a la municipalidad respectiva velar por el adecuado cumplimiento de esta obligación.

## **Capítulo II Del acceso a la educación**

**Artículo 26.-** Educación especial es la modalidad diferenciada de la educación general, caracterizada por constituir un sistema flexible y dinámico que desarrolla su acción preferentemente en el sistema regular de educación, proveyendo servicios y recursos especializados a las personas con o sin discapacidad, según lo califica esta ley, que presenten necesidades educativas especiales.

**Artículo 27.-** Los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular deberán incorporar las innovaciones y adecuaciones curriculares necesarias para permitir y facilitar, a las personas que tengan necesidades educacionales especiales, el acceso a los cursos o niveles existentes, brindándoles la enseñanza complementaria que requieran, para asegurar su permanencia y progreso en dicho sistema. Cuando la naturaleza y/o grado de la discapacidad no haga posible la señalada integración a los cursos ordinarios, la enseñanza especial se impartirá en clases especiales dentro del mismo establecimiento educacional. Sólo excepcionalmente, en los casos en que los equipos del Ministerio de Educación a que se refiere el artículo 28 lo declaren indispensable, la incorporación a la educación se hará en escuelas especiales, por el tiempo que sea necesario. El Estado colaborará para el logro de lo dispuesto en los incisos precedentes, introduciendo las modificaciones necesarias al sistema de subvenciones educacionales y/o a través de otras medidas conducentes a este fin.

**Artículo 28.-** La necesidad de las personas con discapacidad de acceder a la educación especial, la modalidad y el establecimiento pertinente, así como también el tiempo durante el cual deberá impartírseles, se determinará, sobre

la base de los informes emanados de los equipos multiprofesionales del Ministerio de Educación, sin perjuicio de las facultades que esta ley otorga a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de los certificados que ellas emitan, todo ello de acuerdo a lo que disponga el reglamento de que trata el artículo 3° de esta ley.

**Artículo 29.-** Las escuelas especiales, además de atender a las personas que de conformidad al inciso segundo del artículo 27 lo requieran, proveerán de recursos especializados y prestarán servicios y asesorías a los jardines infantiles, a las escuelas de educación básica y media, a las instituciones de educación superior o de capacitación en las que se aplique o se pretenda aplicar la integración de personas que requieran educación especial.

**Artículo 30.-** El Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento. Del mismo modo, fomentará que los programas de Educación Superior consideren las materias relacionadas con la discapacidad, en el ámbito de su competencia.

**Artículo 31.-** A los alumnos del sistema educacional, del nivel básico, que por las características de su proceso de rehabilitación medicofuncional, requieran permanecer internados en centros especializados por un período superior a tres meses, el Ministerio de Educación les proporcionará la correspondiente atención escolar, la que será reconocida para los efectos de continuación de estudios de acuerdo a las normas que establezca ese Ministerio.

**Artículo 32.-** El Ministerio de Educación establecerá mecanismos especiales y adaptará los programas a fin de facultar el ingreso a la educación formal o a la capacitación de las personas que, a consecuencia de su discapacidad, no hayan iniciado o concluido su escolaridad obligatoria.

### **Capítulo III De la capacitación e inserción laborales**

**Artículo 33.-** El Estado, a través de los organismos pertinentes, promoverá la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo.

**Artículo 34.-** Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, a que se refiere el Título V de esta ley, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 77 del Código del Trabajo, hasta la edad de 24 años.

Cuando el Estado, en conformidad con lo dispuesto en el Párrafo 3 del Título I del decreto ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y

sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, financie total o parcialmente programas de capacitación, se contemplarán las medidas necesarias para permitir la participación de personas con discapacidad, sin limitación de edad.

**Artículo 35.-** En los casos a que se refiere el artículo anterior, se procurará que los materiales y elementos utilizados se adapten para el uso y beneficio de quienes presenten discapacidad.

**Artículo 36.-** El Estado, a través de los organismos respectivos, velará porque los programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad se formulen y lleven a cabo de acuerdo a las necesidades de éstas y a los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

**Artículo 37.-** El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

**Artículo 38.-** La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales del beneficiario, la educación efectivamente recibida y sus intereses, teniendo presente el respectivo informe de diagnóstico.

#### **Capítulo IV De las exenciones arancelarias**

**Artículo 39.-** Las normas sobre importación de vehículos establecidas por el artículo 6° de la ley N° 17.238, sólo serán aplicables respecto de las personas mayores de 18 años a quienes la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez hubiere reconocido la discapacidad que las afecta; que se hallaren inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad y estén legalmente habilitadas para conducir.

Aumentase a la suma de US \$8.000 y US \$12.000, respectivamente, los valores máximos establecidos en el inciso cuarto del artículo 6° de la ley N° 17.238, modificado por la ley N° 18.349.

Los beneficios establecidos en este artículo serán aplicables también a la importación de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad que no estén en condiciones de acceder en forma segura a los medios de transporte público corrientes. El valor FOB de dichos vehículos no podrá exceder de US \$15.000, sin considerar los elementos opcionales constitutivos del equipo especial para-

discapacitados que señale el COMPIN, para cada caso. El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones se pronunciará sobre las autorizaciones de importación correspondientes.

Los vehículos que se importen mediante la franquicia establecida en el inciso precedente permanecerán por un lapso no inferior a 5 años afectados al uso del transporte colectivo de personas con discapacidad, sea en recorridos normales de la locomoción colectiva o mediante recorridos especiales, o contractuales para instituciones que demanden el transporte de trabajadores, escolares, o cualquier otro grupo de personas con discapacidad que dichas corporaciones atiendan. Un reglamento determinará las normas para el otorgamiento de autorizaciones, control y fiscalización por parte del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de los beneficios establecidos en el inciso tercero de este artículo.

Podrán asimismo impetrar los beneficios establecidos en este artículo, las personas jurídicas sin fin de lucro, para importar vehículos destinados al transporte de las personas con discapacidad que ellas atiendan dentro del cumplimiento de sus fines. El valor FOB de dichos vehículos no podrá exceder de US \$15.000, sin considerar los elementos opcionales necesarios para las personas con discapacidad que en cada caso señale el COMPIN y permanecerán afectados a ese uso por un lapso no inferior a 5 años.

**Artículo 40.-** Establécese un sistema de reintegro de la totalidad de los gravámenes aduaneros que se paguen por la importación de las siguientes ayudas técnicas:

1. Prótesis auditivas, visuales y físicas.
2. Ortesis.
3. Equipos, medicamentos y elementos necesarios para la terapia y rehabilitación de personas con discapacidad.
4. Equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad.
5. Elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad.
6. Elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad, y
7. Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad.

**Artículo 41.-** Podrán impetrar el beneficio que otorga el artículo anterior las personas con discapacidad, para la importación de elementos destinados a su propio uso y las personas jurídicas sin fines de lucro que, de conformidad con sus objetivos legales, actúen en el ámbito de la discapacidad e importen elementos necesarios para el cumplimiento de sus fines o para el uso o beneficio de personas con discapacidad, que ellas atienden.

Tanto las personas naturales con discapacidad, destinatarias de las ayudas técnicas, como las personas jurídicas a que se refiere el inciso primero de este artículo, deberán estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

**Artículo 42.-** Los importadores a que alude el artículo precedente, deberán presentar su solicitud de reintegro al Servicio de Tesorerías, acompañando los siguientes documentos:

1. Personas con discapacidad: a) Certificado de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez a la que se refiere el artículo 7º de esta ley. En él deberá constar el tipo y grado de discapacidad y la necesidad del destinatario de la importación, de hacer uso de dicha ayuda técnica, y b) Declaración jurada ante Notario en la que el destinatario declara haber recibido la ayuda técnica importada.

2. Personas jurídicas sin fines de lucro: a) Copia autorizada de la declaración de la importación, liquidación y giro comprobante de pago correspondientes, y b) Informe favorable de la Comisión a que se refiere el artículo 23 del decreto supremo N° 1.950, de 1970, del Ministerio de Hacienda.

Si las ayudas técnicas importadas por las personas jurídicas están destinadas a las personas naturales que atiendan, deberán, además, acompañar los documentos a que aluden las letras a) y b) del número 1 anterior

**Artículo 43.-** El reintegro se efectuará mediante cheque girado por el Servicio de Tesorerías a la orden del importador, el que se entregará a éste dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 44.-** Las ayudas técnicas importadas bajo esta franquicia no podrán ser objeto de enajenación ni de cualquier acto jurídico entre vivos que signifique el traslado de su dominio, posesión, tenencia o uso a terceras personas distintas del destinatario, salvo que hayan transcurrido 5 ó más años desde su importación o que conste en certificado emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que ellas ya no prestan utilidad a dicho destinatario, o que se pague el total de gravámenes reintegrados, debidamente reajustados.

La enajenación prevista en el inciso anterior, relativa a las ayudas técnicas que no presten utilidad al destinatario, sólo podrá efectuarse respecto de otra persona discapacitada y cumpliendo con los requisitos del artículo 42 de la presente ley.

**Artículo 45.-** Todo aquél que solicite o perciba indebidamente el reintegro de que trata esta ley proporcionando antecedentes falsos, incurrirá en el delito



de fraude a que se refiere el artículo 187 del decreto con fuerza de ley N° 30, de 1983, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido del decreto con fuerza de ley N° 213, de 1953, sobre Ordenanza de Aduanas.

## **TITULO V**

### **DEL REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD**

**Artículo 46.-** Créase el Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, cuyo objetivo será reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que se señalan en el artículo siguiente, en la forma que establezca el reglamento.

**Artículo 47.-** El Registro Nacional de la Discapacidad deberá

1. Inscribir a las personas con discapacidad que lo solicitaren y que acompañen el correspondiente certificado emitido por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez;
2. Inscribir a las personas naturales o jurídicas y a las organizaciones de rehabilitación, productivas, educativas, de capacitación, de beneficencia, gremiales, sindicales y en general, a todas las personas que se desempeñen o se relacionen con personas con discapacidad. Dichas personas deberán acompañar los instrumentos que acrediten su existencia legal;
3. Registrar las sanciones por infracciones a la presente ley cometidas por las personas a que se refiere el número 2 precedente;
4. Remitir la información que le sea requerida por los organismos
5. Otorgar las credenciales de inscripción y los certificados que determine el reglamento, y
6. Cancelar la inscripción de las personas señaladas en los números 1 y 2 cuando así lo requiera el Ministerio de Planificación y Cooperación o la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. Todas las personas que impetren derechos en conformidad con la presente ley deberán estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

## **TITULO VI**

### **PROCEDIMIENTO Y SANCIONES**

**Artículo 48.-** Sin perjuicio de las normas administrativas y penales existentes, toda persona que por causa de acto u omisión arbitraria o ilegal sufra discriminación o amenaza en el ejercicio de los derechos y beneficios consagrados en esta ley, podrá concurrir por sí o por cualquiera a su nombre, al Juez de Policía Local correspondiente a su domicilio, el que

deberá adoptar de inmediato las providencias para asegurar y restablecer su derecho afectado.

**Artículo 49.-** El que fuere sancionado como autor de acto u omisión arbitraria o ilegal en los términos previstos en el artículo precedente, pagará una multa de una a tres unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia. La reincidencia será causal suficiente para la eliminación del Registro Nacional de la Discapacidad, si el sancionado estuviere inscrito en él.

**Artículo 50.-** Se aplicará a estas causas el procedimiento establecido en la ley N° 18.287.

**Artículo 51.-** El Juzgado de Policía Local deberá comunicar al Registro Nacional de la Discapacidad las sentencias ejecutoriadas que condenen a una persona natural o jurídica por infracción a las normas a que se refieren los artículos precedentes.

## **TITULO VII DEL FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD**

**Artículo 52.-** Créase una persona jurídica de derecho público denominada "FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD", de carácter autónomo, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad será administrar los recursos mencionados en el artículo 54, en favor de las personas con discapacidad a que se refiere la presente ley.

**Artículo 53.-** El Fondo Nacional de la Discapacidad se relacionará con el Estado a través del Ministerio de Planificación y Cooperación; su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de los demás especiales que pudiere establecer y podrá usar la sigla "FONADIS" para identificarse en todos sus actos y contratos.

**Artículo 54.-** El patrimonio del Fondo Nacional de la Discapacidad estará constituido por los bienes muebles e inmuebles que adquiera a título gratuito u oneroso, y en especial por:

- a) Los recursos que esta ley destina a constituir el patrimonio inicial del Fondo;
- b) Los recursos que anualmente pudiere contemplar la Ley de Presupuestos;
- c) Los recursos otorgados por leyes generales o especiales;
- d) Los aportes de la cooperación internacional que sean puestos a su disposición para el cumplimiento de sus fines;
- e) Las herencias, legados y donaciones que acepte el Consejo del Fondo Nacional de la Discapacidad;
- f) los fondos provenientes de los juegos de azar u otras modalidades que la

ley autorice, y g) los frutos de tales bienes. Las asignaciones hereditarias y donaciones que se hagan o dejen al Fondo Nacional de la Discapacidad estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo pago o gravamen que las afecte. Las donaciones antes aludidas estarán exentas de trámite de insinuación.

**Artículo 55.-** Los recursos que administre el FONADIS deberán destinarse preferentemente a los siguientes fines: a) Financiar, total o parcialmente, la adquisición por parte de terceros de las ayudas técnicas a que se refieren los artículos 5º y 40, destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan; b) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que de preferencia se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social de dichas personas, y c) Financiar los gastos de su administración.

**Artículo 56.-** Los recursos a que se refiere el artículo anterior serán asignados en conformidad con las siguientes normas:

a) Adquisición de ayudas técnicas: Se asignarán por medio de convenios que celebrará el FONADIS con entidades e instituciones estatales o con personas jurídicas privadas que no persigan fines de lucro y cuyo objeto sea la atención a personas con discapacidad; b) Ejecución de planes, programas y proyectos: Se asignarán a través de concursos públicos, en los que podrán postular personas naturales o jurídicas, sean o no chilenas, y organismos internacionales o extranjeros. En ningún caso los recursos que el FONADIS asigne a las entidades o instituciones estatales podrán destinarse al financiamiento de adquisiciones, programas o actividades regulares.

**Artículo 57.-** La dirección del Fondo Nacional de la Discapacidad corresponderá a un Consejo que será su máxima autoridad.

El Consejo estará integrado por:

- a) El Ministro de Planificación y Cooperación, quien lo presidirá y dirimirá los empates
- b) Los Ministros de Educación, de Salud, del Trabajo y Previsión Social, de Vivienda y Urbanismo, y de Transportes y Telecomunicaciones, o sus representantes;
- c) Cuatro representantes de organizaciones de personas con discapacidad, que no persigan fines de lucro;
- d) Un representante del sector empresarial;
- e) Un representante de los trabajadores, y
- f) Dos representantes de instituciones privadas de beneficencia constituidas para atender a personas con discapacidad.

Los Consejeros no serán rentados en su calidad de tales, y los señalados en las letras c), d), e) y f) serán designados por el Presidente de la República, a

proposición de las entidades respectivas, que elegirán sus representantes en la forma que determine el Reglamento. Durarán cuatro años en el ejercicio de sus funciones y podrán ser nuevamente propuestos.

**Artículo 58.-** Corresponderá especialmente al Consejo del Fondo Nacional de la Discapacidad:

- a) Decidir sobre el financiamiento de beneficios, aportes y subvenciones, adjudicar las licitaciones, cuando proceda, celebrar los convenios y resolver los concursos, en conformidad a la ley, al reglamento, a sus estatutos y a los acuerdos que adopte;
- b) Solicitar de los Ministerios, servicios públicos y entidades en los que el Estado tenga participación, los antecedentes y la información necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
- c) Aprobar el programa anual de acción y el proyecto de presupuesto del Fondo y sus modificaciones;
- d) Delegar parte de sus funciones y atribuciones en el Secretario Ejecutivo, en los demás funcionarios del Fondo y, para efectos específicos, en Comités que al efecto constituya con consejeros o incluso con personas ajenas al Consejo;
- e) Aprobar la organización interna del Fondo y sus modificaciones, y
- f) Cumplir las demás funciones y tareas que las leyes, reglamentos o sus Estatutos le encomienden.

Los acuerdos a que se refieren las letras a), c) y d), necesitarán del voto conforme de los dos tercios de los consejeros presentes.

**Artículo 59.-** La administración del Fondo corresponderá a un Secretario Ejecutivo, quién tendrá su representación legal, judicial y extrajudicial. El cargo de Secretario Ejecutivo será de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

**Artículo 60.-** Serán funciones del Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad:

- a) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos e instrucciones del Consejo y realizar los actos y funciones que éste le delegue en el ejercicio de sus atribuciones;
- b) Proponer al Consejo el programa anual de acción del Fondo, así como cualesquiera otras materias que requieran del estudio o resolución del Consejo;
- c) Preparar el proyecto de presupuesto del Fondo para someterlo al Consejo, ejecutar el que definitivamente se apruebe y proponer las modificaciones que se requieran durante su ejecución;
- d) Proponer al Consejo la organización interna del Fondo y sus modificaciones;
- e) Informar periódicamente al Consejo acerca de la marcha del Fondo y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones;

- f) Contratar personal, asignarle funciones y poner término a sus servicios, de acuerdo con las instrucciones que le imparta el Consejo;
- g) Contratar, previo acuerdo del Consejo, con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras o internacionales, estudios relacionados con la integración y desarrollo de las personas con discapacidad;
- h) Adquirir, enajenar, gravar y administrar toda clase de bienes y ejecutar o celebrar cualquier acto o contrato tendiente directa o indirectamente al cumplimiento del objeto y funciones del Fondo, sujetándose a los acuerdos e instrucciones del Consejo;
- i) Conferir poder a abogados habilitados para el ejercicio de la profesión y delegarles las facultades de ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil;
- j) Delegar parte de sus funciones en otros trabajadores del Fondo,
- k) En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del Fondo.

**Artículo 61.-** El Secretario Ejecutivo participará con derecho a voz en las sesiones del Consejo del Fondo Nacional de la Discapacidad, del cual se desempeñará como Ministro de Fe.

**Artículo 62.-** Las personas que presten servicios en el Fondo Nacional de la Discapacidad se registrarán exclusivamente por el Código del Trabajo y sus normas complementarias.

**Artículo 63.-** El Fondo Nacional de la Discapacidad estará sometido a la auditoría contable de la Contraloría General de la República.

## **TITULO VIII DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 64.-** Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N°18.989

- a) Intercálase la siguiente letra h), nueva, a su artículo 2°: "h) Disponer los estudios de base para el diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables de la sociedad; proponer políticas y normas sobre la materia; articular y coordinar programas intersectoriales y proyectos específicos que favorezcan la integración social de dichas personas o grupos.";
- b) Las actuales letras 11) e i) de su artículo 2°, pasan a ser i) y j), respectivamente, y nuevo:
- c) Intercálase, en su artículo 4°, como inciso quinto, el siguiente, "Será preocupación especial de la División Social el Desarrollo de las funciones que la letra h) del artículo 2° de la presente ley encomienda al Ministerio de Planificación y Cooperación"

**Artículo 65.-** Para el ejercicio de las funciones dispuestas por la letra h) del artículo 2º de la ley N° 18.989, aumentase en 12 cargos del total de la Planta del Ministerio de Planificación y Cooperación, en las Plantas y con las denominaciones, grados y número de funcionarios que a continuación se indica:

a) Planta de Directivos: Jefes de Departamento, grado 4º E.U.S., 1 cargo; b) Planta de Profesionales: Profesionales grado 5º. E.U.S., 1 cargo; c) Planta de Profesionales: Profesionales grado 6º. E.U.S., 1 cargo; d) Planta de Profesionales: Profesionales grado 7º. E.U.S., 2 cargos, e) Planta de Profesionales: Profesionales grado 8º. E.U.S., 7 cargos.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 1º.-** El Consejo Nacional de Televisión pondrá en aplicación las normas a que se refiere el artículo 19, dentro del plazo de 180 días, contado desde la publicación de esta ley.

**Artículo 2º.-** Las disposiciones del Capítulo II, del Título IV, se aplicarán gradualmente, en el plazo de 12 años contados desde la publicación en el Diario Oficial de un reglamento aprobado por decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, el que establecerá la forma de determinar las innovaciones y adecuaciones curriculares, las prioridades o factores para establecer las comunas, los establecimientos educacionales y las personas que prioritariamente deban someterse a la ley y todas las demás normas necesarias para la aplicación de las disposiciones de dicho Capítulo.

**Artículo 3º.-** El Fondo a que se refiere el artículo 52 se regirá por los estatutos que al efecto dicté el Presidente de la República, a proposición del Consejo de FONADIS, dentro del plazo de 180 días contado desde la publicación de esta ley. Para este efecto, dicho Consejo deberá constituirse dentro de quince días contados desde la referida publicación.

**Artículo 4º.-** Destínase al FONADIS, con cargo a la Partida Tesoro Público del Presupuesto vigente, la suma de \$600.000.000.-, la que constituirá el patrimonio inicial del Fondo.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del Artículo 82 de la Constitución Política de la República, y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.