



**UNIVERSIDAD
ACADEMIA**
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

**“INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA
DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA
CIVIL – CHILE”**

ALUMNAS:

- Cárdenas Bustos Valeria Alejandra.
- Soto Morales Verónica Antonella.

PROFESOR GUIA:

- Espinosa Cerpa Mauricio

“Tesis Para Optar al Título de Administrador(a) Público(a)

Tesis Para Optar al Grado de Licenciado(a) en Gobierno y Gestión Pública”

Santiago de Chile, 2017.

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

Ante todo es muy importante agradecer a primeramente a Dios quien ha ayudado en cada etapa de este hermoso desafío de adquirir y nutrir conocimientos que sin duda ayudarán en la proyección profesional de cada una de las integrantes de este equipo de trabajo.

Al profesor que ha guiado cada uno de los hitos de esta Tesis, Sr. Mauricio Espinoza, quién en forma absolutamente desinteresada ha entregado sus conocimientos, abundado de paciencia y una tremenda disposición a ser un aporte muy valioso en cada una de las ideas plasmadas, lo que sin duda alguna es y será un tremendo sello en nuestra formación académica y desarrollo profesional.

A nuestras familias, quienes son el pilar fundamental en este proceso, aportando con paciencia, entrega y comprensión a etapas que han sido marcadas de horas generosas de ausencia, las que fueron dedicadas al estudio, al asistir al aula cada día, a la preparación de importantes certámenes, siendo ellos, quienes han contenido emocional y físicamente, entregando esa energía fundamental que todo ser humano necesita para lograr cada una de sus metas.

A la Dirección General de Aeronáutica Civil, Institución que alberga a las investigadoras, la cual les ha permitido un desarrollo profesional positivo, entregando nuevas ideas y conocimiento empírico sustancioso el que sin duda alguna ha logrado de alguna u otra manera formar cimiento en el sello profesional a desarrollar hoy y mañana.

Y especialmente a cada discapacitado que día a día debe enfrentarse a un mundo que sin duda alguna, no los acoge, ni menos entiende de la manera que debiese, pero aun así entregan a esta sociedad miles de ejemplos de superación y profesionalismo dignos de seguir, pero más relevante aun de poder humildemente acoger y hacer parte de cada uno de nosotros estos ejemplos hasta poder llegar en su esencia y de la forma más pura, imitar.

TABLA DE CONTENIDOS

Página

CAPITULO I: Problema de Investigación

1.1	Antecedentes Generales.....	7
1.2	Delimitación del Problema.....	15
1.3	Formulación del Problema.....	15
1.4	Objetivos de Estudio.....	15 - 16
	1.4.1 Objetivo general	
	1.4.2 Objetivos específicos	
1.5	Justificación del Estudio.....	16

CAPITULO II: Marco Teórico

2.1	Capacitación e Inclusión Laboral.....	18
2.2	Sector Público.....	20
2.3	La Discapacidad como creación de Valor Compartido.....	22
2.4	Beneficios de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.....	25
2.5	La Dirección General de Aeronáutica Civil y su Vinculación con la Discapacidad.....	27
2.6	Aspectos Normativos.....	28
	2.6.1. Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	29
	2.6.2 La Discapacidad en Chile.....	30
	2.6.3 Principios Constitucionales: Igualdad y no Discriminación.....	31
	2.6.4 Ley N° 20.422, Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.....	32
	2.6.5 Política de Gestión de Recursos Humanos de la DGAC.....	36

CAPITULO III: Marco Metodológico

3.1	Tipo de Estudio.....	39
3.2	Universo de Estudio	39
3.3	Método de Recolección de Información.....	41

CAPITULO IV:	Resultados y Análisis.....	44
---------------------	-----------------------------------	-----------

CAPITULO V:	Conclusión.....	67
--------------------	------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

- ✓ Anexo “A” Formato Encuesta
- ✓ Anexo “B” Preguntas de Entrevista

PRESENTACIÓN

A continuación usted podrá conocer una breve descripción de cada uno de los aspectos relevantes que logran dar forma a la presente investigación, lo cual permitirá generar una idea primaria de cada tema abordado y la forma en que cada capítulo se transforma en un condimento especial para un resultado con ribetes de gran interés tanto para el Estado, la sociedad y por supuesto al equipo investigador.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

En este capítulo usted podrá identificar algunos antecedentes generales e históricos que dan cuenta de la poderosa trayectoria que ha marcado el problema de esta investigación, la delimitación del problema que enfoca la realidad nacional como un cimiento objetivo de comparación. Principalmente se observa la problemática enunciada para la investigación donde se manifiesta ¿Qué características debería tener una política institucional dirigida hacia la inclusión de personas con discapacidad en la Dirección General de Aeronáutica Civil, a junio 2016?, concretando objetivos que permitan a modo general proponer el desarrollo de una política institucional enfocada en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Dirección General De Aeronáutica Civil.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

En esta ocasión se enfrentará a una serie de desarrollos propios, conmutados con diversas tendencias tanto internacionales como nacionales, que abordan el tema de la inclusión de personas con discapacidad en el sector público principalmente, entendiendo siempre que la aplicabilidad de esta materia en particular afecta o contempla también al área privada, siendo ambas posturas muy vinculantes a lo que organizaciones como la OMS, ONU, OEA, entre otras, conceptualizan sobre la discapacidad y de qué forma esto ha sido asumido por el Estado de Chile y por supuesto en qué grado se ha traspulado a la política de desarrollo social y público interno del país.

Se da a conocer aspectos relevantes que permitirán comprender el impacto que una política de inclusión laboral genera en personas discapacitadas, sus núcleos familiares y por qué no, hasta su desarrollo psicosocial, dando a conocer también aquellos aspectos normativos específicos que aportan hoy al desarrollo concreto de la temática, la vinculación existente entre la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Discapacidad y por supuesto se conocerá la forma en que la DGAC ha asumido este desafío.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.

Basados en un estudio No Experimental, Transaccional Exploratorio es que se comienza a forjar este nuevo capítulo que permite primeramente dar a conocer las razones principales que dieron luz a este tipo de estudio. Se manifiesta la relación concreta entre el Universo de Estudio planteado versus el tamaño de la población tratada, desde donde fue necesario indagar en nuevos horizontes que permitieran objetivizar los resultados que a futuro resultarían ser producto de parte de los métodos de recolección de información, abarcando entre ellos al siempre necesario análisis documental; aplicación de encuestas y entrevistas, instrumentos que tanto en forma individual como por si solos sustentan la idea central de esta investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS.

Es en este capítulo donde se vierten todos los resultados obtenidos tanto en la encuesta aplicada, como también en la entrevista antes mencionada, en definitiva se aplican dos estrategias de análisis, en la primera se observará y aplicará de forma numérica gráfica ofreciendo esto una radiografía bastante clarificada de la visión y opinión plasmada por la población muestreada, la que es además acompañada de un análisis literal que plasma la interrelación que poseen los resultados evidenciados, con la materia tratada principalmente en el Marco Teórico y su vinculante relación. En el segundo caso se analizará pregunta a pregunta desde la visión mancomunada que se logró obtener de los entrevistados, quienes

por el cargo desempeñado al interior de la Dirección General de Aeronáutica Civil y las competencias particulares ostentadas, representan voces altamente calificadas para ser un real aporte a la investigación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN.

Claramente los resultados más potentes serán visionados en este apéndice, es aquí donde se desarrolla la pregunta de investigación y más aún, donde cada objetivo es clarificado, incluye una breve evaluación de la inclusión laboral de personas con discapacidad física, desde la percepción de los funcionarios de la DGAC junto a sus sensaciones y percepciones más íntimas, para finalizar con una propuesta que permita el diseño de una política institucional enfocada hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en la DGAC incluyendo para ello una cantidad determinada de personas con discapacidad física principalmente en labores administrativas y fomentar adicionalmente en plazos distintos la inclusión de personas con discapacidad física en áreas operativas.

BIBLIOGRAFÍA.

Podrá en este último capítulo identificar cada uno de los documentos y sitios electrónicos consultados durante el desarrollo de la presente investigación, lo que sin duda permitirá ampliar su espectro de conocimiento y visión acerca de la discapacidad, pero sobre todo de lo que significa la inclusión laboral de personas con discapacidad física.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 Antecedentes Generales:

Desde el inicio de los tiempos la discapacidad ha sido un aspecto a considerar en el desarrollo de la sociedad, desde la prehistoria hasta hoy en día se ha manifestado como un fenómeno social, adquiriendo diferentes significados o reacciones según el momento histórico y contexto en el que se encuentre, por ello a continuación se desarrollará una breve visión global que grafica de cierta forma lo descrito¹:

Grecia: Es necesario recordar que la cultura Greca poseía una especial fascinación por rendir culto a la belleza y a la perfección física, por cuanto la discapacidad generaba una importante dicotomía a sus raíces culturales más esenciales, generando para ellos la expulsión de las ciudades o simplemente su exterminación.

Esparta: Los espartanos inicialmente lanzaban a los minusválidos desde un monte, sin embargo la reforma de Pericles (499-429) D.C generó un importante cambio, ya que es posterior a esta reforma que la discapacidad comienza a ser atendida en Centros Asistenciales.

Asia: Los asiáticos sumidos en la drasticidad de sus sistemas abandonaban en el desierto y los bosques a todo aquel que poseía discapacidad.

India: Como norma general los abandonaban en la selva, teniendo un lugar especial llamado Sagrado Ganges, el cual fue designado con el fin exclusivo de contener a los discapacitados en el destierro.

Egipto: Simplemente los abandonaban a su suerte.

¹ Concepto sobre la Discapacidad, evolución y tratamiento **Profesora:** Elsa Hernández (Folleto)

Los Hebreos: Sin duda alguna que fue el pueblo Hebreo quién dio un tratamientos diferente a las personas con limitaciones, ya que les permitían participar en los asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad.

Constantino creó instituciones tales como los “Nosocomios”², una especie de hospital donde se brindaba, techo, comida y ayuda espiritual.

En la Edad Media, se consideraba a la discapacidad como un castigo de Dios, la sociedad en general no tenía responsabilidad con las personas discapacitadas, no hubo ningún progreso en esta época a favor de los discapacitados, toda vez que eran perseguidos y muertos.

Posteriormente en la Edad Moderna, con respecto a las personas discapacitadas comenzó tímidamente un cambio de actitud, este cambio se reflejó cuando la sociedad comienza a reconocer que tiene responsabilidad ante esta población. Inglaterra, los incluye en la ley de los padres, en España la Reina Isabel la Católica crea el primer hospital donde se le facilita a los soldados prótesis y aparatos terapéuticos y se le reconocía el pago de un salario. La Burguesía Capitalista saca de las calles a los discapacitados y crea instituciones para atender niños, ciegos, sordos y con retraso mental.

En el Siglo XIX, se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, sin embargo, y a pesar de los adelantos sociales, aun así permanece el pensamiento que los niños que nacían discapacitados era por causa de los pecados familiares, siendo motivo suficiente para aislarlos.

Durante el Siglo XX, en diversos momentos de la historia a los discapacitados se les etiqueta como minusválidos, inválidos, impedidos etc.; han sido rechazados y muchos de ellos muertos por considerarse una especie de mal, este rechazo ha cambiado con el tiempo, pasando a ser un elemento de sobreprotección, convirtiéndose incluso en un objeto de caridad.

² <http://dle.rae.es/?id=QdSMMP11>. m. Med. [hospital](#) (establecimiento destinado al tratamiento de enfermos).

Para este siglo este criterio cambia de forma positiva gracias a diversos factores como:

- a) Avances de la Medicina, podemos citar tres formas de discapacidad (Congénita, Genética, Adquirida);
- b) Mejor Educación de la comunidad frente al problema de las personas con discapacidad;
- c) La evolución de la sociedad industrial y capitalista por falta de mano de obra;
- d) Las grandes guerras y conflictos mundiales hicieron que las personas con limitaciones formarán parte funcional de las fábricas y estructuras gubernamentales;
- e) El Avance de la Ciencia;
- f) Los Movimientos Sociales;
- g) Descubrimientos surge la fisioterapia³ como especialidad médica.

Resulta positivo esclarecer que en la Edad Contemporánea, surge lo que se entiende como Rehabilitación Profesional, se inició con gran énfasis en el mundo occidental a partir del 1914, cuando los países europeos y más tarde los Estados Unidos, vieron regresar del frente a numerosos jóvenes integrantes de sus ejércitos, con secuelas físicas y mentales adquiridas en los enfrentamientos bélicos.

Frente a estos fenómenos, en donde se confunde lo que es discapacidad, invalidez, enfermedad, etc., es la Organización de las Naciones Unidas (ONU)⁴, a través de sus diferentes organismos quien pretende dar una orientación y ayuda a las naciones para el tema de la discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo, es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito”, ya que representantes de gobiernos,

³ <http://dle.rae.es/?id=10a7Ysh> (Tratamiento de lesiones, especialmente traumáticas, por medios físicos, como el calor, el frío o el ultrasonido, o por ejercicios, masajes o medios mecánicos)

⁴ <http://www.onu.cl/onu/sample-page/agencias-fondos-y-programas/oit/>

empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo. Finalmente, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (C.I.T.), Ginebra, en su 38ª reunión CIT (22 de junio de 1955)⁵, surge la Recomendación No. 99, sobre la Adaptación y la readaptación profesional de los Inválidos cuyo objetivo fue:

- a) la expresión adaptación y readaptación profesional, designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado ;
- b) el término inválido designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental.

Asimismo, la OIT ha establecido alianzas con otras agencias de la ONU, información de esto se puede encontrar en la “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17”.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En 1980 surge la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), con el fin de facilitar la recopilación de información estadística de las personas con discapacidad, para la elaboración y evaluación de políticas y programas encaminados a este grupo de la población.

⁵ <https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0125.pdf>

Finalmente en el año, 2001, el Comité Ejecutivo de la OMS⁶ aprueba una nueva, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en donde se define a la discapacidad como: "un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales"

Por otro lado, también encontramos la participación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la cual está trabajando no solo por la educación, que debe ser para todos, sin excluir a ningún ser humano por mayores limitaciones que tenga.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), está trabajando activamente para mejorar las condiciones de vida de miles de niños con discapacidad

Sin embargo, no fue hasta el 13 de diciembre del año 2006, mediante resolución 61/106, aprobada por la Asamblea General, que entra con fuerza el Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, antes de esto no había habido un tratado global específico que atendiera las necesidades de las personas con discapacidades, las cuales conforman la minoría más grande del mundo.

El propósito del Convenio, según se estipula en el Artículo N° 1, es “promover, proteger y garantizar que todas las personas con alguna discapacidad disfruten totalmente y de la misma manera de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y que se fomente el respeto a su dignidad inherente⁷”.

Actualmente se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad el 3 de diciembre de cada año.

Más de 1.000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, esta cifra representa alrededor del 15%⁸ de la población mundial. Entre 110 y 190 millones de personas del total de la población, tienen grandes dificultades para vivir y desarrollarse

⁶ <http://biblioguias.cepal.org/discapacidad>

⁷ <http://www.un.org/spanish/disabilities/DisabilityConventionbackgrounder0508spanish.pdf>

⁸ <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

como el común de la sociedad, es por ello que se puede mencionar, que la proporción de personas con discapacidad está aumentando, lo que se atribuye principalmente al envejecimiento de la población y al aumento de las enfermedades crónicas a escala mundial.

Las personas con discapacidades tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas no discapacitadas, los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). En los países de la OCDE, la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%)⁹.

Uno de los factores a considerar a nivel social, representa que las personas con discapacidad son vulnerables a la pobreza, por cuanto resulta frecuente señalar que viven en condiciones muchas veces precarias, donde se considera por ejemplo, alimentación insuficiente, vivienda precaria, falta de acceso al agua potable y el saneamiento. Lo que se genera debido a los costos suplementarios que generan, entre otras cosas, la atención médica, los dispositivos de ayuda o la asistencia personal, las personas con discapacidades suelen ser más pobres que las no discapacitadas con ingresos similares.¹⁰

En Chile el tema de discapacidad ha ido avanzando paulatinamente a través de los años, es así, como recién a contar del año 1994, se generó la discusión y posterior promulgación del primer marco legal que beneficia a personas con discapacidad en Chile bajo la Ley 19.284 “Establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad”, además de crear el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), este marco legal fue reemplazado en el año 2010 por la Ley 20.422 “Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, además de crear el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), cuya finalidad es promover la igualdad

⁹ <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index4.html>

¹⁰ <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index5.html>

de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad¹¹.

Por otra parte, ha ratificado sus acuerdos y tratados con los organismos internacionales orientados a las mejoras para las personas con discapacidad, en el año 2002 ratificó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y en el año 2008 también firma como Estado parte de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y su protocolo facultativo y otros convenios relacionados con la protección laboral de la OIT.¹²

Sin embargo, la situación de las personas con discapacidad en Chile es particularmente adversa, pues experimentan diariamente barreras para el disfrute y goce de nuestros derechos, sobre todo en materias tan básicas como Salud, Educación, Trabajo y Transporte.

En el año 2004, por primera vez en Chile se realiza un Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2004)¹³, que tuvo dentro de sus resultados generar un tremendo impacto en las instituciones públicas y privadas que día a día deben tomar decisiones y establecer políticas dirigidas hacia las personas con discapacidad.

Durante el año 2015, se realiza el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, cuyos objetivos principales son:¹⁴

Determinar la cantidad de personas que viven en situación de discapacidad y sus características a nivel nacional urbano-rural y regional, identificando las principales brechas de acceso a diferentes servicios.

¹¹ <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651>
<http://www.senadis.gob.cl/pag/9/353/introduccion>
<http://fnd.cl/discapacidadenchile.html>

¹² <http://fnd.cl/discapacidadenchile.html>

¹³ http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacion.pdf

¹⁴ <http://www.senadis.gob.cl/pag/671/1263/publicaciones>

Determinar el número de personas en situación de discapacidad en nuestro país, según grados o niveles.

Caracterizar a las personas en situación de discapacidad en Chile y evaluar las distintas brechas que separan a los diferentes segmentos sociales y ámbitos territoriales.

Caracterizar a las personas en situación de dependencia y a las personas que son responsables principales del cuidado.

Establecer conclusiones sobre la cobertura y difusión de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y de la Ley N° 20.422.

A partir del 25 de abril de 2016, se pondrá a disposición los resultados sobre la medición de discapacidad en la población de 2 a 17 años.

Es importante destacar que dentro de los lineamientos estratégicos del SENADIS, se encuentra el Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, tanto en organismos públicos como privados.

En el año 2014, se realizó un Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado, cuyos resultados fueron los siguientes: El total de personas que participaron en este estudio correspondió a 17.211, quienes contestaron el cuestionario. El porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado es de 2,2%. De ellos un 93,8% corresponde a discapacidad leve, 56,5% son hombres, sobre la percepción de influencia de aspectos de accesibilidad y trato en sus oportunidades laborales, existe una diferencia significativa ($p < 0,001$) donde los trabajadores en situación de discapacidad refieren que si les ha afectado son un 47,7% en comparación al 11,5% de sus pares.

Del estudio realizado se puede apreciar como la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema pendiente en el Estado de Chile.¹⁵

¹⁵ <http://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos>

1.2 Delimitación del Problema:

Resulta importante conocer la realidad que posee hoy la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) en materia de inclusión de personas con discapacidad física, teniendo con ello la implicancia normativa específica y también la visión adquirida de generar una política institucional aplicable que permita un mejor desarrollo organizacional en la temática propuesta.

La inclusión social de personas con discapacidad ha sido un aspecto que la DGAC en particular podría estar asumido como un compromiso concreto, si bien es cierto esta organización del Estado se encuentra limitado en ciertas áreas del recurso humano, debido a la especificidad de sus funciones y a la particularidad que posee en ser éste quien a través de su Escuela Matriz forma los profesionales aeronáuticos de las áreas operativas, se torna necesario estudiar métodos de inclusión en las diversas áreas de desempeño, planteando políticas concretas y viables, donde no se ha visto un desarrollo de hechos visibles o cuantificables, razón por la cual no se desconocerá en aspecto alguno el desarrollo evolutivo de la discapacidad inclusiva a nivel local, pero si se entregará una visión transversal aplicable a la realidad que hoy la DGAC ha logrado de cierta manera generar.

1.3 Formulación Del Problema:

¿Qué características debería tener una política institucional dirigida hacia la inclusión de personas con discapacidad en la Dirección General de Aeronáutica Civil, a junio 2016?

1.4 Objetivos de Estudio

1.4.1 Objetivo general:

Proponer el desarrollo de una política institucional enfocada en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Dirección General De Aeronáutica Civil.

1.4.2 Objetivos específicos:

- a) Diagnosticar la situación del empleo de personas con discapacidad en la DGAC a junio de 2016.
- b) Caracterizar la situación laboral de personas con discapacidad en la DGAC.
- c) Identificar la evaluación de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la percepción de los funcionarios de la DGAC.
- d) Proponer elementos para el diseño de una política institucional enfocada hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en la DGAC.

1.5 Justificación del Estudio:

Sin duda alguna, esta investigación posee dos pilares fundamentales que sustentan su ejecución:

Centrada en incrementar los conocimientos de los investigadores y generar una experiencia de permita nutrir no solamente los aspectos cognitivos, sino también aquellos enfocados en lo valórico y lo funcional de su desarrollo profesional y personal.

Apunta a la DGAC, ya que permitirá levantar datos relevantes y conocer la radiografía actual en cuanto al cumplimiento de la ley 20.422 en la organización, pero mejor aun es el hecho de que en esta oportunidad se busca también aportar con una política Institucional concreta que soslaye este aspecto que hoy podría insertar a la DGAC como una organización del Estado pionera en inclusión social y precursora de una política pública concreta y con efectos deseables contundentes.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

Para contextualizar el presente capítulo es muy necesario orientarnos en ciertos aspectos derivados de la pregunta investigativa principal, es por ello que al clarificar la siguiente interrogante... ¿Qué características debería tener una política institucional dirigida hacia la inclusión de personas con discapacidad en la Dirección General de Aeronáutica Civil, a junio 2016?, nace una serie de variables que sin duda darán paso a la indagación de documentos y escuelas que han conocido y aportado al estudio y desarrollo de la problemática en comento. Es en este contexto que ante todo es necesario conocer la visión que se deduce del solo término “Discapacidad” y de qué forma esto se refleja en el actuar de la sociedad dependiendo de sus visiones e influencias de ello se debe señalar que:

La Organización Mundial de la Salud, define la Discapacidad como:¹⁶

“Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”

Las Ciencias Sociales, definen la Discapacidad como:¹⁷

“Es la ausencia o disminución de la capacidad o aptitud física, referida tanto a animales como a personas, o mental, solo respecto de los humanos. Esta falta o defecto en la capacidad puede deberse en la pérdida o falla de funcionamiento de algún miembro u órgano del cuerpo o de la mente. Esta discapacidad puede ser permanente o temporaria, en

¹⁶ <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

¹⁷ <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/discapacidad>

caso de ser irreversible o reversible, según el caso, y también puede ser constante, regresiva o progresiva”.

Ahora bien, se podrá desarrollar los antecedentes que esclarezcan lo anterior en búsqueda de una idea concreta, viable y sostenible en el tiempo.

2.1 Capacitación e Inclusión Laboral.

El trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal, familiar y social. Así, al no disponer de un trabajo digno, las personas además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la vivienda propia, la posibilidad de que sus hijos puedan continuar estudiando y otras consecuencias negativas para su vida.

Es así como la Organización de Estados Americanos en su Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad 2006-2016, establece como uno de sus objetivos centrales la “promoción de una inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea de forma dependiente o independiente, tanto en los sectores públicos como privados”¹⁸, siendo el Estado chileno protector del derecho que tienen las personas con discapacidad al trabajo decente, en igualdad de condiciones y sin discriminación, brindando la oportunidad de generar recursos propios mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

En virtud de lo expuesto, es que se establecen los siguientes lineamientos estratégicos en el ámbito de la Capacitación e Inclusión Laboral.

a) Favorecer que las personas con discapacidad sean incluidas en igualdad de oportunidades en el mundo laboral, en todos los ámbitos y niveles.

¹⁸ Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, 2013-2020 SENADIS.

- b) Desarrollar estrategias de sensibilización social que eliminen las barreras de acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad.
- c) Desarrollar estrategias productivas que consideren las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad, que permitan la generación de ingresos autónomos.
- d) Facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país.
- e) Promover y desarrollar mecanismos inclusivos de selección y contratación, así como de continuidad y promoción en el trabajo, tanto en organismos públicos como privados.
- f) Propiciar otras iniciativas de inclusión laboral para personas con mayores niveles de dependencia y/o vulnerabilidad social, como talleres productivos y otros.
- g) Promover la generación y actualización permanente de información sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- h) Fomentar la medición, evaluación y reconocimiento de los estados efectivos de inclusión laboral en establecimientos públicos y privados.
- i) Impulsar la innovación y el desarrollo de tecnologías que permitan una mayor y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad en los distintos espacios productivos.
- j) Velar por el resguardo del empleo de las personas que, en el desempeño de su trabajo, han adquirido algún tipo de discapacidad de carácter temporal o permanente, generando estrategias que estimulen las oportunidades de rehabilitación e intermediación laboral.
- k) Articular a los actores y al conjunto de acciones públicas y privadas a través de redes, alianzas y convenios que permitan mejorar la gestión de inclusión laboral a nivel territorial, compartiendo información y optimizando recursos.
- l) Difundir los mecanismos de protección social referidos a contingencias como la vejez o la invalidez, a la ciudadanía en general.

2.2 Sector Público.

El sector público se mantendrá como actor privilegiado de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, considerando que la Ley N° 20.422 establece que es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, señalando que los programas destinados a dicha población, deben tener como objetivo mejorar su calidad de vida.

Asimismo, cabe destacar que uno de los principios enunciados en la Ley N° 20.422 dice relación con la “Intersectorialidad”, en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

El sector público estará integrado por los ministerios que conforman el Comité Interministerial y organismos públicos vinculados a este ámbito, conforme lo señalado en el TITULO VII de la renovada ley 20.422, *el cual es integrado* por el Ministro de Planificación, quien lo presidirá, y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo, y Transportes y Telecomunicaciones, encargado de proponer al Presidente de la República la política nacional para personas con discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica, coherencia y coordinación intersectorial. Este Comité se deberá reunir, a lo menos, dos veces al año, previa convocatoria de su presidente y su secretaría ejecutiva estará radicada en la Dirección Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad. El propio Comité fijará las normas de su funcionamiento. Este Comité de Ministros dispondrá, por medio de la secretaría ejecutiva, la contratación de entidades externas a los organismos del Estado que ejecutan y coordinan las acciones y prestaciones sociales que ofrecen a personas con discapacidad, para que efectúen evaluaciones periódicas de calidad, costo, efectividad e impacto de dichas acciones y prestaciones. El Comité fijará las modalidades y procedimientos de contratación. Las evaluaciones deberán considerar las instrucciones técnicas que imparta la Dirección de Presupuestos.

Una vez realizadas estas evaluaciones, sus resultados se deberán publicar oportunamente en los sitios web del Ministerio de Planificación y del Servicio Nacional de la Discapacidad y,

al mismo tiempo, deberán ser remitidas al Congreso Nacional una copia de los informes finales.

Las recomendaciones que surjan de las evaluaciones a las que se refieren los incisos precedentes deberán ser consideradas, y en caso de ser necesario, deberán traducirse en modificaciones, adecuaciones e incluso en el término de dichas acciones y prestaciones sociales”.¹⁹

Adicionalmente y de manera muy reciente ha surgido una innovadora iniciativa que lleva por nombre “SELLO CHILE INCLUSIVO”, el Sello Chile Inclusivo nace como un proyecto co-patrocinado por el Estado de Chile y la Unión Europea en el marco del Programa de Apoyo a la Cohesión Social UE-Chile.

El Programa de Apoyo a la Cohesión Social UE-Chile, tiene por objeto apoyar la construcción de un Chile con menos desigualdades y más participación, mejorando el acceso al empleo, a la protección social, a la educación y a la justicia, por ello la iniciativa busca fomentar que los Órganos del estado incluyan personas en situación de discapacidad física y a su vez generen condiciones absolutas para su buen desempeño laboral y social, permitiendo así un reconocimiento entregado por el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a Organizaciones Públicas y Privadas que demuestren acciones concretas en materia de inclusión de personas con discapacidad, las que serán beneficiadas con lo siguiente²⁰:

- ✓ Reconocimiento público que acredita el esfuerzo en materia de inclusión social de personas con discapacidad y mejora la reputación corporativa.
- ✓ Orientación a partir de la retroalimentación que reciben las organizaciones que obtienen el Sello Chile Inclusivo en cualquiera de sus categorías.
- ✓ Contar con el Sello Chile Inclusivo, será incorporado como factor de ponderación en ChileCompra, es decir, organizaciones que cuenten con el Sello Chile Inclusivo tendrán mejores oportunidades de vender al Estado.

¹⁹ Ley 20.422 Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidad e Inclusión Social de Personas Con Discapacidad, Título VII, Artículo N°60.

²⁰ <http://www.sellochileinclusivo.cl/faq/preguntas.html>

Para las organizaciones públicas se necesita destacar en:

- ❖ La Inclusión Laboral de Personas en situación de Discapacidad
- ❖ La Accesibilidad del Entorno Físico
- ❖ La Accesibilidad del sitio Web

2.3 La Discapacidad como creación de Valor Compartido.

Actualmente, en la literatura existen múltiples conceptos de discapacidad, entre los que se rescatan:²¹

- ✓ Según la RAE:

Discapacitado: “Dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.” (Real Academia Española, 2015)

- ✓ Según WIKIPEDIA:

Discapacidad: “Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.”

- ✓ Según SOFOFA & OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Persona con discapacidad: “Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales (...), al interactuar con el entorno (...), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.”

- ✓ Según la OMS:

El término genérico «discapacidad» abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos

²¹ Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.

de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales). (Organización Mundial de la Salud- OMS, 2011)

Dadas las definiciones y diferencias entre ellas, es posible indicar que la discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. Pero hay una cosa que si está clara: el concepto de discapacidad ha evolucionado. En las últimas décadas, ha evolucionado desde una perspectiva individual y médica a una perspectiva estructural y social, en el cual las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos. (Organización Mundial de la Salud- OMS, 2011) La definición sobre la que se determinará este escrito es aquella que entrega la OMS, pues, desde la perspectiva laboral, es necesario entender que las personas con discapacidad deben desarrollar la capacidad de adaptarse al entorno laboral y, a su vez, que las empresas visualicen que juegan un rol fundamental en las oportunidades o restricciones que tengan las personas con discapacidad de adaptarse y por tanto dejen de ser estigmatizados por la condición y sean incluidos bajo el concepto general de trabajador.

➤ La Discapacidad en algunas cifras.

Se estima que en el mundo alrededor de 1 billón personas presenta algún grado de discapacidad, lo que representa un 15 por ciento de la población mundial y 20 por ciento de los pobres del mundo.

Gráficamente, estos datos serían algo como: ²²

²² Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.

15% de la Población Mundial



*20% de la Población en
Condiciones de Pobreza*



De las personas con discapacidad, unos pocos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad. De hecho, en América Latina el 70% de las personas con discapacidad no tiene empleo (International Labour Organization, 2014). El porcentaje que trabaja, con frecuencia está relegado a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o está segregado del mercado primario del trabajo. Muchos incluso están subempleados. Esta situación afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando éstos encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En términos macroeconómicos, excluir a las personas discapacitadas del mundo del trabajo conlleva un costo para las sociedades por lo que respecta al potencial productivo de estas personas, al costo de las prestaciones y pensiones por discapacidad, a las consecuencias para la familia y para los prestadores de cuidados. La OIT estima que esta exclusión puede costar a los países entre el uno y el siete por ciento de su Producto Interno Bruto (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

2.4 Beneficios de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Es importante citar que la inclusión laboral pudiese obedecer a variados modelos o ideas, esta vez hablamos de innovación. Adicionalmente, como se ha expuesto, este tipo de iniciativa genera beneficios más allá del individuo o de la organización aisladamente, sino que a otros actores de la sociedad, hablando de innovación social.²³

En el contexto de los beneficios, las encuestas han declarado que existen oportunidades para las empresas que contraten a personas con discapacidad dentro de su fuerza de trabajo. Sin embargo, de manera paralela, los beneficios se multiplican a la persona con discapacidad, a su familia y a la sociedad en general. Como registro de ello, un estudio nacional de la OIT retrató la realidad nacional y los beneficios en cada uno de los grupos de interés, con una encuesta que considera distintos factores para distintos actores.²⁴

En los beneficios para las personas con discapacidad, o trabajador nuevo, el estudio indicado menciona: El impacto positivo en la economía personal y familiar, pues se genera una oportunidad laboral remunerada, acorde a las competencias profesionales; mayores grados de autonomía, liberación de energía, de tiempo y de recursos en la familia y la mejora en la autoevaluación personal. Por otro lado, otros documentos señalan como impacto el nuevo sentido de vida que tiene el nuevo trabajador, donde es capaz de establecer nuevas metas personales y sociales, desarrollando nuevas habilidades de comunicación y participación social.²⁵

Para la sociedad, los encuestados reconocieron beneficios de cambio de cultura y paradigma social con el cambio en el concepto de inclusión, el aumento de la valoración social hacia la diversidad, la incorporación de la discapacidad en la agenda social y el cambio en el modelo colectivo. En otros documentos, se menciona además el mejoramiento del Estado y de la sociedad civil en general, mediante el aumento de la fuerza productiva del país y una mejor asignación de recursos (que antiguamente se designaban a subsidios a actividades compensatorias), destinándose ahora para otras necesidades o minorías vulnerables.

²³ Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.

²⁴ (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

²⁵ (International Labour Organization, 2014).

Finalmente, en el caso de las empresas que incluyen a personas con discapacidad dentro de su fuerza de trabajo, se registraron los beneficios de mayor motivación de parte de las personas con discapacidad en otros trabajadores, mejoramiento del clima laboral, mejora en la reputación de la empresa y mayor productividad. Todo lo anterior en el caso de las empresas que alcanzan una cultura inclusiva desarrollada.

En orden de reconocer los próximos pasos y los desafíos que tiene el país para desarrollar una cultura inclusiva a nivel de empresas y sociedad civil, se han analizado las características que reúnen los países líderes con mejor desempeño en el ámbito de la inclusión.

De acuerdo a estadísticas y estudios a nivel mundial, no hay conclusiones acerca de cuáles son las políticas particulares que se deben implementar dentro de una sociedad de manera que aseguren la inclusión de personas con discapacidad de manera efectiva y exitosa. Sin embargo, la OECD ha logrado correlacionar cierto tipo de iniciativas a los resultados obtenidos en algunos países, proponiendo finalmente.²⁶

- ✓ Reconocer el estado de discapacidad independiente de la situación de trabajo y de ingreso, como por ejemplo: discapacitado no quiere decir imposibilitado de trabajar.
- ✓ Introducir una cultura de obligaciones mutuas, donde participen las personas con discapacidad, los empleadores y la sociedad.
- ✓ Diseñar paquetes de beneficio/trabajo individuales y migrar hacia un paquete de beneficios por participación.
- ✓ Introducir nuevas obligaciones para las personas con discapacidad, de manera de impulsar la participación ciudadana de personas con discapacidad.
- ✓ Involucrar a los empleadores en los procesos, como por ejemplo de generación de cuotas o de legislación anti-discriminación.
- ✓ Promover intervenciones tempranas de personas con reciente discapacidad.
- ✓ Hacer de los beneficios económicos una política de elementos flexibles.

²⁶ (OECD, 2003).

- ✓ Reformular el programa de administración.
- ✓ Diseñar programas de discapacidad como programas activos.

Uno de los parámetros interesantes a observar a la hora de comparar las políticas públicas y el impacto que éstas tienen en el universo de personas con discapacidad, es el índice de ingreso económico de un trabajo y las diferencias entre los sueldos de las personas con discapacidad versus las personas sin discapacidad. En la mayoría de los países OECD, el sueldo de una persona con discapacidad es entre el 5% y el 15% menor al de sus pares; en casos extremos es de un 30% - USA, Suecia y Portugal (OECD, 2003). Otros países como Austria y Suiza prácticamente no presentan diferencia de salarios, transformándose en un referente en esta materia, para este indicador.

Sin duda que en Chile hay mucho que hacer en esta materia, empezando por el proceso de levantamiento de datos y posterior gestión de políticas. Sin embargo, resulta muy necesario generar iniciativas privadas y públicas que permitan capturar beneficios en el largo plazo y a aumentar la “torta” que se reparte, mediante la creación de valor compartido por la inclusión laboral de personas con discapacidad. La invitación final es a pensar ¿qué hace cada uno para tomar las oportunidades de este tema social?

2.5 La Dirección General de Aeronáutica Civil y su Vinculación con la Discapacidad.

Para desarrollar una idea vinculante y clara en esta materia, es muy necesario interiorizar la lectura a la organización, y no desde el punto de vista orgánico ni menos político o estructural, sino más bien desde la visión netamente funcional, es así que se debe conocer que la DGAC posee características bastante particulares en cuanto a su funcionamiento ya que si bien es cierto posee una estructura dependiente del Ministerio de Defensa Nacional a través de la Comandancia en Jefe de la FACH, esta es de orden Civil y todas sus atribuciones orgánicas afectan este sector de la población, pero no esta la única particularidad que podemos citar sino también es novedoso comentar que los mecanismos de ingreso a este órgano de la administración del Estado también posee ribetes especiales si es comparado con otros servicios de igual influencia ciudadana. Por esto la DGAC posee

dos grandes vértices por medio de los cuales un ciudadano común y corriente e incluso discapacitado podría ingresar y formar parte del gran equipo de trabajo que sostiene el sistema aeronáutico nacional en Chile. El primero de ellos y el más potente quizás, se enfoca en la Escuela Técnica Aeronáutica, órgano dependiente de la DGAC y formador de los profesionales y técnicos aeronáuticos en las diversas funciones específicas que engranan este motor, dentro de las cuales podemos mencionar los siguientes: Controlador de Tránsito Aéreo, Meteorólogos, Especialistas en Seguridad de Aviación, Especialistas en Extinción de Incendios y Rescate, Especialistas en Servicios de Vuelo y Especialistas en Abastecimiento Aeronáutico. El segundo representa el ingreso mediante concursos públicos que busca integrar personal profesional, técnico y administrativo de diversas áreas comunes.

Ahora bien, refiriéndonos al primer caso, es quizás donde la DGAC se encuentra más al debe en la inserción de personas con discapacidad, lo que quizás podría generar importantes jornadas de debate o cuestionamiento, entendiendo que en el caso de las especialidades técnicas de Seguridad de Aviación y Extinción de Incendios y Rescate, se requiere poseer condiciones físicas y de movilidad absolutas, por lo que serían carreras no afines a lograr este tipo de medidas, sin embargo el resto de las especialidades ahí impartidas y la realidad laboral de cada una, permite de manera perfecta el desarrollo e inserción laboral de personas con discapacidad de tipo físicas, obviamente siempre y cuando esta discapacidad genere una falta de operatividad funcional u operacional.

2.6 Aspectos Normativos

Las igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y la forma en que cada nación ha respondido a su diversidad ciudadana está determinada por múltiples factores, entre los que destacan el desarrollo social, cultural, económico y político; la tolerancia a la diversidad; conflictos étnicos y religiosos; la capacidad de los individuos e instituciones para expresar sus necesidades y plantear sus demandas; las relaciones internacionales; etc. Independiente del nivel de madurez en cada ámbito, la mayoría de los países del orbe ha creado y dictado legislaciones y normativas que integran

a los grupos minoritarios y vulnerables con el objeto de garantizarles las condiciones básicas como ciudadanos. Para efectos de este estudio, resulta indispensable conocer los lineamientos de al menos tres documentos claves implicados en el proceso de integración de las personas con discapacidad y su vinculación con el objetivo principal que nos llevó a desarrollar este tema y los cuales se muestran a continuación.

2.6.1 Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, es un instrumento normativo que guía la acción de las naciones con el objeto de garantizar que las personas con discapacidad puedan tener los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad. Son recomendaciones para que los Estados adopten las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que impiden que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en condiciones de igualdad en los distintos ámbitos sociales.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, las Normas recomiendan mejorar las condiciones de participación, eliminar las barreras y equiparar las oportunidades en los ámbitos de la educación, el trabajo, la seguridad social, la vida en familia y la integridad personal, la cultura, la recreación, el deporte y la religión.

La Normas uniformes en su Parte II: Esferas previstas para la igualdad de participación, incluye en el artículo siete el Empleo, en el que se destaca que los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo, debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. Cabe mencionar que para efectos de este estudio se señalarán los siguientes puntos de dicho artículo:

- Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

- Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
- Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones por motivos laborales.
- El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto.

Gran parte de los países se han adscrito a estas Normas, como también a otras instancias internacionales que favorecen la inclusión social de este sector de la población como seres partícipes de los procesos sociales y no sólo como sujetos de atención.

2.6.2 La Discapacidad en Chile.

En el ámbito legal se debe destacar la importancia que implicó para las políticas públicas sobre discapacidad en Chile, la promulgación en el año 1994, de la Ley N° 19.284, que Establece Normas Para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad.²⁷ A partir de dicho año y a la fecha, se han dictado a lo menos 21 cuerpos normativos que han abordado directamente la temática de la discapacidad en ámbitos vinculados con la educación, salud, capacitación y trabajo, accesibilidad al entorno, vivienda, entre otros.

En este contexto, al realizar un análisis del período normativo, se distinguen claramente dos etapas: la primera, como se mencionó anteriormente, se inicia el año 1994 con la dictación de la Ley N° 19.284, y la segunda desde el año 2008 a la fecha, con la ratificación de la Convención Universal de los Derechos de las Personas con Discapacidad, siendo el hito normativo que impulsó un progresivo cambio en el ámbito de la discapacidad a nivel global.

²⁷ Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, 2013-2020 SENADIS.

Luego de ratificar la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de 2008, el Estado chileno promulgó la Ley N° 20.422, en febrero de 2010, basada en un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, recogiendo el cambio de paradigma en materia de discapacidad, e induciendo un cambio en la visión estatal en la materia, desde el rol tradicional de asistencia a un enfoque centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía.

El cambio de paradigma se genera luego del paso por diferentes modelos de abordaje de la discapacidad, que pasan desde un modelo asistencialista a un modelo social de derechos humanos. El modelo asistencialista centra su visión en entender que la causa de la discapacidad es un tema de salud, concibiéndola como una enfermedad, en que la persona con discapacidad necesita que los Estados tomen medidas tendientes a protegerlas, de forma de implementar políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales o de compensación, como por ejemplo, las pensiones de invalidez.

A lo largo de la historia, el modelo asistencialista pierde vigencia, una vez que se toma conciencia y se rechazan los fundamentos que giran en torno a la identificación de la discapacidad con el concepto de enfermedad. El modelo es criticado y se comienza a pensar en un modelo social, que es aquel que considera que las causas de la discapacidad son preponderantemente sociales, pues las causas se encuentran en el entorno, y no en el individuo.

Asimismo, este modelo asume ciertos valores inherentes a la naturaleza humana impulsando el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, traduciéndose en lograr la instauración de los principios de vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal y diálogo social.

2.6.3 Principios Constitucionales: Igualdad y no discriminación.

La Constitución Política de la República de Chile consagra en su artículo N° 1 la igualdad de las personas en dignidad y derechos, y en su artículo N° 19 numerales 2° y 3° asegura a

todas las personas la igualdad ante la ley, de forma que “ni la ley, ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”, a la vez que reconoce “la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”. Ambos derechos se encuentran cautelados por el recurso de protección, acción constitucional consagrada en su artículo N° 20 que resguarda la vigencia de las garantías fundamentales en caso de su privación, perturbación o amenaza por causa de una acción u omisión arbitraria o ilegal. ²⁸

En este sentido, la normativa constitucional pone el acento en el bien común, la igualdad y no discriminación respecto de todas las personas que habitan en nuestro país, incluyendo a las personas con discapacidad.

En este marco podemos destacar que la Constitución Política dispone que “el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantía que esta constitución establece”.

Sin perjuicio del reconocimiento a nivel constitucional, de la igualdad, creemos necesario avanzar en un trabajo que nos permita adecuar nuestra legislación, de manera coherente, con los cambios culturales y los nuevos paradigmas y enfoques en materia de discapacidad, así como con las definiciones que adopta esta política pública, para el logro y compromiso del Estado, con el goce de un mayor nivel de autonomía e independencia de las personas con discapacidad.

2.6.4 Ley N° 20.422, Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Con posterioridad a la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y con el objeto de incorporar sus normas y estándares y tal cual se señalara anteriormente, la ley en comento, fue publicada en el diario oficial el 10 de febrero de 2010, esta vino a generar sustantivas variantes a su antecesora, la ley 19.284 que Establece Normas Para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad. Por lo anterior es

²⁸ Constitución Política de la República de Chile.

que se hace imperioso conocer aspectos esenciales que este cuerpo normativo nacional señala y que son precedente para la materia de estudio.²⁹

Artículo 1º.-

“El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.”

Artículo 3º.-

“En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.”

Comprendiendo la intersectorialidad como el principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 4º.-

“Es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.”

Artículo 7º.-

“Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.”

Artículo 24.-

“Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos,

²⁹ <http://www.leychile.cl/Consulta/listaresultadosimple?cadena=20.422>

deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.”

Artículo 45.-

“En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Un reglamento suscrito por los Ministros de Planificación y de Hacienda determinará la forma en que los organismos de la Administración del Estado darán cumplimiento a esta disposición.”

Si sometemos a análisis cada uno de los artículos antes citados, debemos discernir que esta ley en esencia, cambia el eje de la acción estatal en materia de discapacidad, enfocando su accionar en garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, por cuanto su objeto es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

En ese sentido cabe destacar que en el Título IV de la Ley N° 20.422 sobre Medidas para la Igualdad de Oportunidades, se señala que el Estado esta vez posee una relevante responsabilidad en la materia impulsando instrumentos de la acción que permitan fomentar la accesibilidad y la no discriminación. En este mismo sentido se consideró la necesidad de impulsar y aplicar acciones positivas, por parte del Estado, en beneficio de las personas con discapacidad mental y otros tipos de discapacidad, debido a que hoy tienen poca consideración en las políticas, programas y planes de los diversos Servicios y Órganos del Estado.

Por otra parte, contempla cinco principios que conforman este cuerpo normativo, todos los cuales son de cumplimiento obligatorio en la aplicabilidad de ésta. Los principios referidos son: 1) Vida Independiente, 2) Accesibilidad, 3) Diseño Universal, 4) Intersectorialidad, 5) Participación y Diálogo Social.

Al mismo tiempo, la ley asumiendo el rol del estado en la materia, establece la conformación de una nueva institucionalidad pública destinada a relevar el tema de la discapacidad y establece la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS, el Comité de Ministros para la Discapacidad que posteriormente, y en virtud de la ley 20.530 se implementa a través del Comité Interministerial de Desarrollo Social y el Consejo Consultivo de la Discapacidad³⁰, organismos que trabajarán para abordar los desafíos que genera la plena inclusión social de las personas con discapacidad.

Las funciones asignadas a SENADIS en el marco de la Ley N° 20.422, son:

- a) Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyan directa o indirectamente a la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad;
- b) Asesorar técnicamente al Comité de Ministros en la elaboración de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad;
- c) Elaborar y ejecutar, en su caso, el plan de acción de la política nacional para personas con discapacidad, así como, planes, programas y proyectos;
- d) Promover y desarrollar acciones que favorezcan la coordinación del sector privado con el sector público en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad;
- e) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos;

³⁰ El Consejo Consultivo de la Discapacidad está integrado por el (la) Director (a) Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional, a fin de representar equitativamente a agrupaciones de personas con discapacidad psíquica, intelectual, física, auditiva y visual, un representante del sector empresarial y otro de organizaciones de trabajadores y dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad.

- f) Realizar acciones de difusión y sensibilización;
- g) Financiar, total o parcialmente, ayudas técnicas y servicios de apoyo requeridos por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y autonomía personal, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante;
- h) Estudiar y proponer al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de Planificación, las normas y reformas legales necesarias para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad;
- i) Realizar estudios sobre discapacidad y aquellos relativos al cumplimiento de sus fines, o bien, contratar los que estime necesarios de tal forma de contar periódicamente con un instrumento que permita la identificación y la caracterización actualizada, a nivel nacional y comunal, de la población con discapacidad, tanto en términos socioeconómicos como con respecto al grado de discapacidad que los afecta;
- j) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esta facultad incluye la atribución de denunciar los posibles incumplimientos ante los organismos o instancias jurisdiccionales respectivas, y ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad, de conformidad a la ley.

2.6.5 Política de Gestión de Recursos Humanos de la DGAC.

Con la finalidad de interiorizarnos un poco más en la organización objeto de las aplicaciones de esta investigación, es que resulta muy necesario conocer sus políticas más internas que dan origen a una forma de visionar el desarrollo tanto de personas como del negocio de la Aeronáutica Civil en Chile. A pesar que antes ya vimos ciertos conceptos que hablaban de la esencia de la DGAC y como esta se vincula con algunos otros organismos, es imperioso ahora conocer aspectos más tangenciales como es la Visión³¹ que la DGAC plantea para su desarrollo diario y de ello se puede citar lo siguiente: “*Ser un servicio*

³¹ <https://www.dgac.gob.cl/portalweb/dgac/acercaDeLaDGAC/quienesSomos>

público de excelencia, capaz de anticiparse a los cambios de la industria, garantizando las condiciones para el desarrollo seguro, eficiente y sustentable de las actividades aeronáuticas del país”, ahora bien, esta visión es claramente compatible con las capacidades que pudieran aportar eventualmente personas con discapacidad, lo que además es ampliamente entrelazable a su Misión³², “Normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales: desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia y prestar servicios de excelencia de navegación aérea, meteorología, aeroportuarios y seguridad operacional, con el propósito de garantizar la operación del Sistema Aeronáutico en forma segura y eficiente.”

Bajo el prisma analítico y porque no un tanto crítico, resulta muy propio entender que la función de compromiso público que posee la DGAC a nivel nacional e incluso internacional, no guarda mayores incompatibilidades con la inclusión de personas con discapacidad, esto por lo menos al visionar a priori lo que decreta en su Objetivo Estratégico número 4³³, “Este objetivo tiene como finalidad fortalecer el crecimiento personal y profesional de las personas, a través de la evaluación de sus necesidades en materia de habilidades y capacidades, con el propósito de que éste utilice su máximo potencial, contribuyendo al cumplimiento de la misión y al desarrollo de la organización.”

Ahora bien, se puede considerar que todos los aspectos antes tratados, más aquellos que a nivel de Estado se han ido propagando como políticas modelo para las instituciones de su dependencia, por ello que la DGAC ha publicado recientemente y con fecha 26 de Agosto de 2016, la Resolución Exenta N° 0450, cuyo objeto es aprobar la Política de Gestión de Personas en la DGAC, política que viene a entregar importantes lineamientos basados en que el foco de la planificación de recursos humanos, será mantener procesos de recursos humanos coherentes entre sí y consistentes con los lineamientos institucionales, por ello abarca aspectos tales como: Gestión del Empleo; Gestión del Desempeño; Gestión de la

³² <https://www.dgac.gob.cl/portalweb/dgac/acercaDeLaDGAC/quienesSomos>

³³ <https://www.dgac.gob.cl/portalweb/dgac/acercaDeLaDGAC/quienesSomos>

Formación y Capacitación; Gestión del Desarrollo Laboral; Gestión de Ambientes y Relaciones Laborales y Gestión de Mantenimiento.

Adicionalmente y como consecuencia de estas nuevas tendencias que han ido potenciando de una u otra manera el actuar de las organizaciones que componen la administración del Estado, es que la DGAC se encuentra trabajando en la etapa de diagnóstico de un aditivo positivo a la gestión de personas, un Código de Ética en el cual uno de sus planteamientos de sustento está el mejorar el clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la Administración Pública, conduce además a un ambiente que propicia mayor responsabilidad y compromiso de los funcionarios, favoreciendo la acción eficaz del actuar institucional, condición indispensable para que la ciudadanía sienta confianza respecto de la labor de los servicios y del Estado, pues, la cultura ética nos protege a todos, ciudadanos, funcionarios e instituciones.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.

3.1 Tipo de Estudio.

El tipo de estudio a desarrollar se enmarca en las características de una Investigación **No Experimental, Transaccional Exploratoria**, cuyo propósito es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos, además constituyen el preámbulo de otros diseños (no experimentales y experimentales).³⁴ Por ejemplo, unas investigadoras pretenden obtener un panorama sobre el grado en que las empresas de una ciudad contratan a personas con capacidades distintas (impedimentos físicos, deficiencias motrices, visuales, mentales). Buscan en los archivos municipales y encuentran muy poca información, acuden a la cámara industrial de la localidad y tampoco descubren datos que les sean útiles. Entonces inician un sondeo en las empresas de su localidad, haciendo una serie de preguntas a los gerentes de personal, recursos humanos o equivalentes: .contratan a personas con capacidades diferentes?, ¿cuantas personas al año, al mes?, .para que tipo de empleos?, etc. Al explorar la situación logran tener una visión del problema que les interesa y sus resultados son exclusivamente válidos para el tiempo y lugar en que efectuaron su estudio. Solo recolectaron datos una vez. Posteriormente podrían planear una investigación descriptiva más profunda sobre la base proporcionada por esta primera aproximación, o comenzar un estudio que indague que empresas son las que contratan a mas individuos con capacidades distintas y porque motivos.

3.2 Universo de Estudio.

El Universo De Estudio Seleccionado se centra en 1.110 funcionarios de desempeño en especialidades operativas como en funciones administrativas de la Dirección General de

³⁴ Metodología de la Investigación, Quinta Edición Año 2010, Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, Dra. Pilar Baptista Lucio, Editorial Mc Grau Hill, Página 151-152.

Aeronáutica Civil, de las unidades Subdepartamento Aeropuerto Arturo Merino Benítez y Edificio Aeronáutico Central, esto considerando que de las unidades de la Región Metropolitana, las ya citadas, contienen la mayor cantidad de funcionarios.

Para identificar claramente el tamaño la muestra requerida y con la finalidad de que esta sea considerada como datos objetivos, es necesario concebir la siguiente metodología:

El tamaño de la población: La población objetiva seleccionada se centra en 451 funcionarios pertenecientes a especialidades operativas y 659 pertenecientes a labores administrativas dentro de las unidades Subdepartamento Aeropuerto Arturo Merino Benítez y Edificio Aeronáutico Central de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Margen de error (intervalo de confianza): El margen de error es una estadística que expresa la cantidad de error de muestreo aleatorio en los resultados de la encuesta que se aplica. Para la aplicación de la encuesta el equipo de investigación ha definido aceptable un margen de error del 5%.

Nivel de confianza: Son intervalos aleatorios que se usan para acotar un valor con una determinada probabilidad alta. Por ejemplo, un intervalo de confianza del 95% significa que los resultados probablemente cubrirán el 95% de las expectativas totales proyectadas.

K	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

La desviación estándar: Es un índice numérico de la dispersión de un conjunto de datos (o población). Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población. Para efectos del presente estudio y en virtud a no conocer este valor de raíz, se utilizará lo citado por regla general, es decir, se considera como valor adecuado el 0.5.

En consecuencia, la fórmula para calcular el tamaño de muestra para un universo conocido corresponde a:³⁵

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_\alpha^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z_\alpha^2}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población 1.110 funcionarios

Z = Nivel de confianza 95% =1.96

o = Probabilidad de éxito, o proporción esperada, generalmente es 0.5

e = Probabilidad de fracaso 5% = 0,05

Desarrollo de la Fórmula:

$$n = \frac{1.110 \times 0,5^2 \times 1.96^2}{0.05^2 (1.110-1) + 0.5^2 \times 1.96^2} = \frac{1.066,044}{3,732} = 286 \text{ /Encuestas}$$

3.3 Métodos de Recolección de Información.

Para lograr un óptimo desarrollo de los contenidos tratados en la presente investigación, se hace necesaria la recolección de datos e información que permitan comprender las variables que surgen de cada objetivo planteado inicialmente y para ello se ha indagado en lo siguiente:

³⁵<http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calculador.html>
https://es.wikipedia.org/wiki/Tama%C3%B1o_de_la_muestra

- ❖ **Análisis Documental:** Ha sido preciso el estudio, conocimiento y análisis de una variada gama de documentos cuyo contenido entrega el conocimiento base de la discapacidad desde su génesis conceptual, su desarrollo histórico en la humanidad, hasta la concepción actual de una cuestión que ha sido hoy por hoy, algo más contundente que un simple concepto llevado a una problemática sociocultural.

Por lo anterior es que dentro de los documentos que se ha debido recurrir, se encuentran aquellos que entregan sustento normativo a la problemática de la inclusión de personas con discapacidad en los distintos ambientes sociales, normas que no solo tienen su asidero legal nacional, sino también poseen carácter de tratados de índole internacional a los cuales Chile se encuentra adscrito y que sin duda alguna han ido marcando la pauta actual en esta materia.

A pesar de lo anterior, es muy prudente señalar que si bien es cierto que la cantidad de textos que se refieren a esta temática pudiera entenderse como abultados, en lo cierto no es tal, dado que los principales estudios concretos que vinculan la discapacidad como concepto, la inclusión de personas discapacitadas y el estado, no representan 100% la realidad nacional sino más bien la visión que principalmente entidades como la ONU, OEA, entre otros, han entregado en sus levantamientos más recientes.

- ❖ **Encuesta:** Con la finalidad de objetivizar la información recopilada por las vías antes mencionadas y comprobar ciertas hipótesis nacientes, se hace muy necesario y útil la elaboración de un instrumento de características cualitativas, lo cual se ha traducido en una encuesta de Escala Likert, aplicada a la muestra objetiva señalada anteriormente.

Entendiendo la **encuesta**³⁶ como un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva, en el investigador recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información, para analizarlo luego en forma de gráfico. Los datos se obtienen de un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa de la población en estudio con el propósito de conocer la opinión o ideas respecto de un tema.

Las preguntas serán de respuesta cerrada, es decir deberán escoger las opciones que se presenten para cada pregunta, con el fin de cuantificar y uniformar los resultados.

Para la encuesta se usará el tipo de **muestreo aleatorio estratificado**³⁷ en el cual se determinarán dos grandes estratos de la muestra seleccionada, los funcionarios administrativos y los operativos, con el propósito que la muestra extraída cuente con representatividad, sea más riguroso y científico.

- ❖ **Entrevista:** Sin duda alguna que la aplicación de un instrumento de características cualitativas como es una encuesta de Escala Likert, genera ciertas controversias entre la población consultada y más aún entre las investigadoras, quienes en busca de una claridad lo más absoluta posible, decidieron corroborar ciertos datos o antecedentes con actores relevantes en cuanto a políticas de Recursos Humanos que lleva a cabo la Dirección General de Aeronáutica Civil hoy en día se refiere, por tal razón se dará a conocer los aspectos consultados.

³⁶ <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>

³⁷ <http://metodologia02.blogspot.cl/p/tipos-de-muestreo.html>

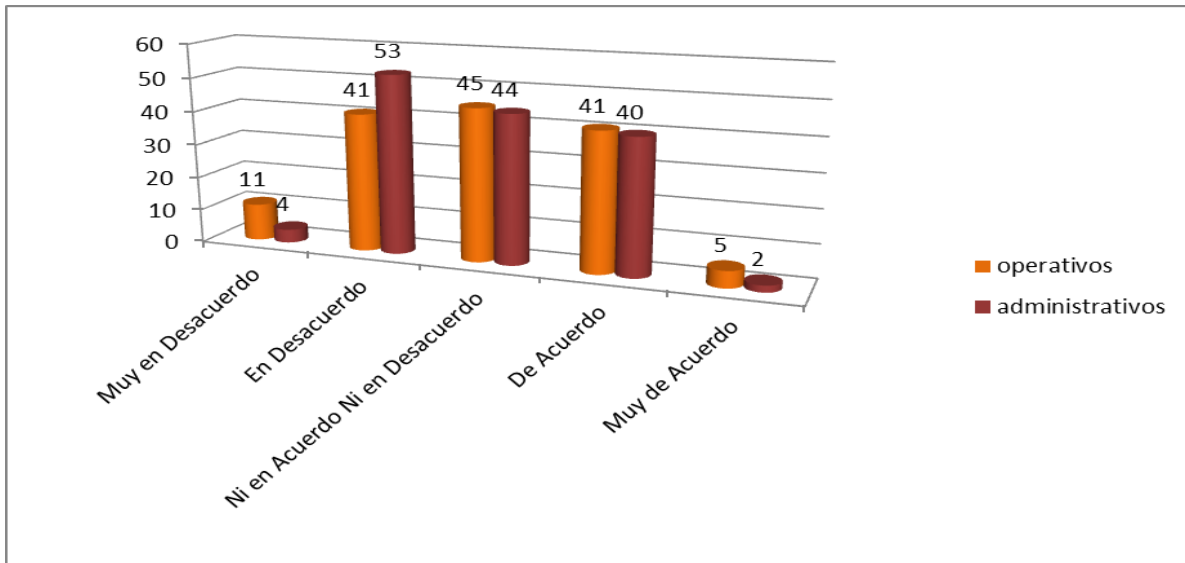
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS.

En primer lugar y con objetivo de efectuar el análisis y posterior interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta, se ha dividido en dos partes iguales la muestra sugerida, es decir, se medirá con 143 encuestados pertenecientes a especialidades operativas y 143 encuestados pertenecientes al área administrativa. Mediante una tabla numérica, gráficos comparativos que indiquen la reacción obtenida, más una relación descriptiva de cada una de las variables, se podrá obtener una idea más acabada del tema consultado.

Preguntas:

1. Cree usted que Chile ha asumido de buena manera los convenios internacionales que guardan relación con mejorar las condiciones de inclusión laboral de los Discapacitados.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	11	41	45	41	5	143
administrativos	4	53	44	40	2	143
						286



Análisis de Resultados:

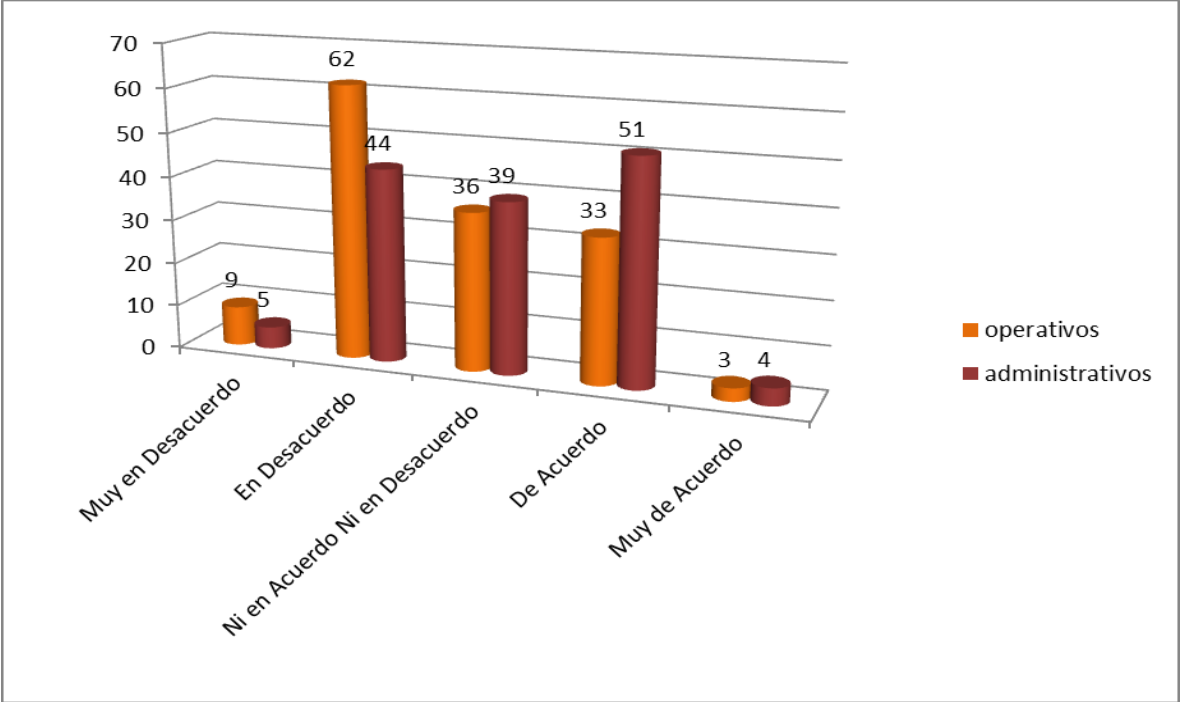
En esta pregunta base, se puede inferir un fenómeno bastante peculiar, ya que existe una llamativa equidad entre el porcentaje total de encuestados que manifiestan estar “En Desacuerdo” y aquellos que manifiestan estar “De Acuerdo”, generando una especie de equilibrio llamativo entre quienes desarrollan tanto labores operativas como también administrativas, sin embargo, llama poderosamente la atención que un 45% y 44% respectivamente dice no estar “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo”, lo que viene a generar una condicionante interpretativa orientada al desconocimiento que un importante número de funcionarios posee en la materia, lo que además guarda estrecha relación con declaraciones emitidas por los propios encuestados al momento de completar este instrumento.

No obstante a lo anterior y si analizamos el escenario real, es decir que, si profundizamos de verdad en el conocimiento duro que circunda esta temática, el Estado ha asumido de manera muy directa lo que organismos internacionales como Naciones Unidas; OEA; OCDE; OIT; OMS han planteado para trabajar este tema, promoviendo en cada caso y como eje principal de la discusión, los derechos y la dignidad de las personas, buscando la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa. Se puede apreciar al momento de escudriñar la postura del Estado de Chile, que sin duda alguna el espíritu inicial de cada

propuesta legislativa (Ley 20.422, su antecesora la Ley 19.284) y cada medida adoptada (creación del SENADIS, Comisiones especiales pendientes del desarrollo de la materia, etc), posee como foco de trabajo, cada una de las ideas fuerza planteadas internacionalmente, es por ello que sin duda que el desconocimiento es hoy quizás en peor aliado en este levantamiento, lo que no dice o se relaciona directamente con la actividad que el país ha demostrado realizar, indistintamente de los resultados obtenidos, lo que sin duda será abarcado en otros análisis.

2. Cree usted que los Organismos del Estado han fomentado la inclusión laboral de personas con discapacidad física.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	9	62	36	33	3	143
administrativos	5	44	39	51	4	143
						286



Análisis de Resultados:

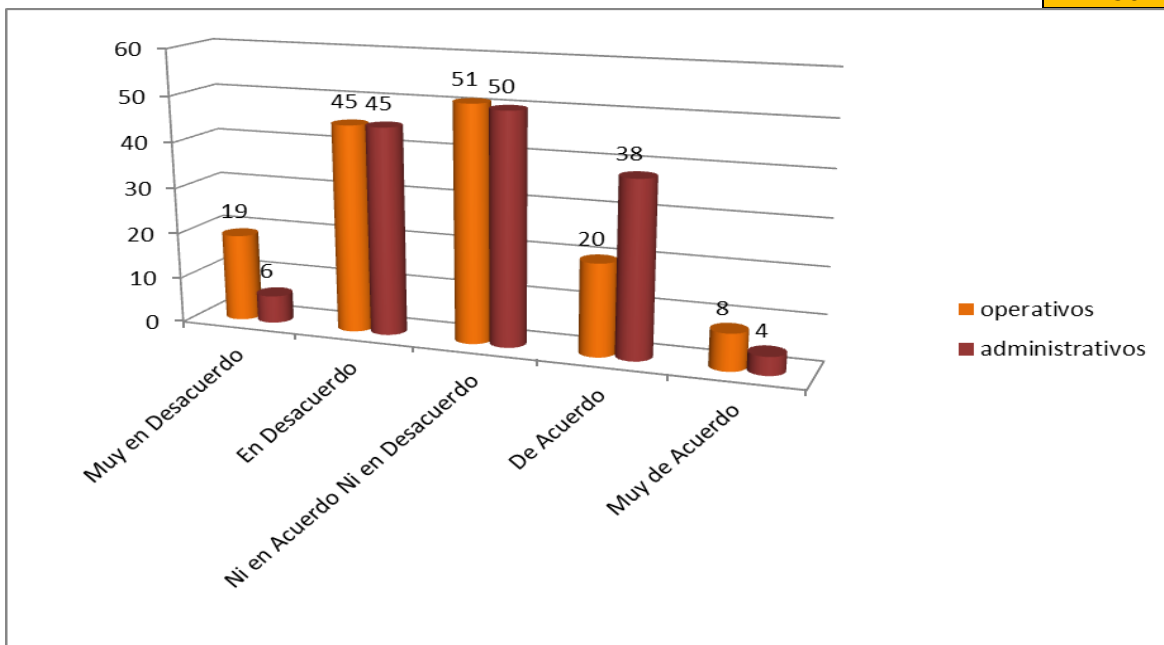
En esta ocasión, los peack generados en la respuesta se diferencian sustantivamente, siendo el personal operativo quien apuesta mayormente y con un 62% con una postura “En Desacuerdo”, mientras que el 51% del personal administrativo se manifiesta “De Acuerdo”, por cuanto existe una tendencia dividida respecto del favorecimiento de los organismos del Estado hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad física, sin embargo se mantiene de igual manera un alto porcentaje de funcionarios “Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo”, lo que fortalece la idea planteada en el análisis anterior, respecto al desconocimiento colectivo de la temática, por cuanto esta referencia resulta ampliamente inclinada al factor negativo.

Es relevante dimensionar que esta relación numérica ahora conocida, nos aleja un poco de los aspectos señalados en la mayoría de los documentos estudiados en el Marco Teórico, aún más si entendemos estos conceptos como un deber del Estado, en el que tanto la Constitución Política de la República, a través de su declaración del Derecho de Igualdad y No Discriminación en el referido Artículo 19, como la misma ley 20.422, se supone pretenden transmitir tanto a la población general, como a los mismos órganos dependientes del Estado.

Entonces podemos decir con algún grado de propiedad, que el sector público no cumple hoy el verdadero rol comprometido ante la ley, donde se supone que “este se mantendrá como actor privilegiado de la Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, considerando que la Ley N° 20.422 establece que es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, señalando que los programas destinados a dicha población, deben tener como objetivo mejorar su calidad de vida”, sin embargo está a la vista que el desconocimiento o simple aseveración y sensación de insatisfacción con la forma en que el gobierno ha asumido la inclusión de personas con discapacidad, no es más que una declaración de buena voluntad tipificada en la legislación vigente, en cumplimiento a lo planteado por organismos internacionales como la ONU, OEA, entre otros y por supuesto a los tratados internacionales comprometidos por Chile, pero sigue siendo bastante distal a ser llamado una realidad.

3. La cultura organizacional general que poseen los funcionarios de la DGAC, se inclina hacia la incorporación de personas con discapacidad física.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	19	45	51	20	8	143
administrativos	6	45	50	38	4	143
						286



Análisis de Resultados:

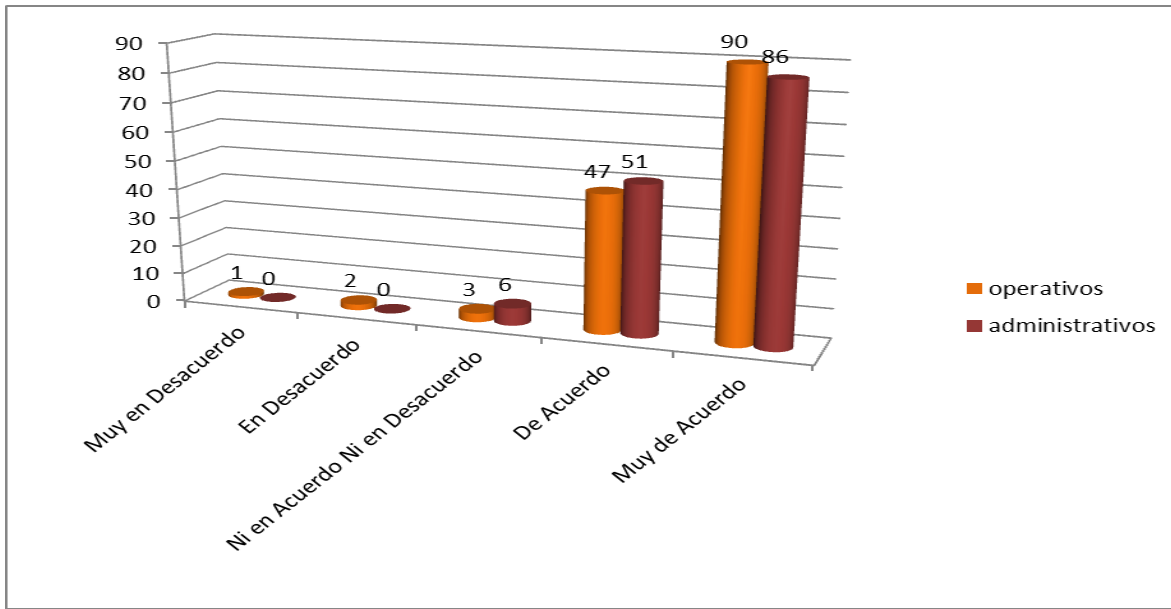
Claramente la tendencia demostrada en esta oportunidad se enmarca en factores absolutamente negativos, donde se ha logrado una equidad concreta entre el personal operativo como también administrativo, demostrando ambos con un 45% estar “En Desacuerdo”, sin embargo se mantiene preocupantemente la tendencia anterior, pero esta vez sobrepasando todo índice, con un 51% y 50 % respectivamente que se manifiesta “Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo”, entregando una línea proyectiva de desarrollo interno en la

Dirección General de Aeronáutica Civil respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad física.

Si recalamos hondo en esta pregunta, necesariamente debemos analizar lo citado en 2.5 de nuestro Marco teórico, donde se nos presenta una Dirección General de Aeronáutica Civil, asentada en una atmósfera híbrida, donde el mando superior es militar pero sin embargo sus funcionarios son civiles prestando un servicio público para civiles, ahora bien, es muy importante decir que esta condición no es ni buena, ni mala, simplemente es la que a juicio interpretativo de esta encuesta, como de la misma identidad institucional evidenciada, ha permitido forjar una cultura organizacional especial, la que sin duda alguna ha pasado de ser extremadamente vertical, a poseer matices que hoy en día la están diversificando culturalmente a la DGAC, sin duda que con un buen porcentaje de resistencia al cambio, elemento presente en toda organización que modifica de una u otra forma la manera de enfrentar nuevos desafíos, pero con positiva tendencia a mejorar en pro de crecer no solo como organización, sino que permitir tener personal enriquecido en su calidad humana.

4. Considera que las personas con discapacidad física deben ser incluidas en el mundo laboral y en especial en el quehacer del Estado.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	1	2	3	47	90	143
administrativos	0	0	6	51	86	143
						286



Análisis de Resultados:

Para este caso la tendencia demostrada resulta enmarcarse de forma totalmente positiva, donde sobre el 90% está “De Acuerdo” o “Muy de Acuerdo”, demostrando de cierta forma una disposición conceptual de los funcionarios a la inclusión laboral de personas con discapacidad física.

Si por otra parte nos centramos en los aspectos formales estudiados y antes señalados, este concepto está muy de la mano con el espíritu e impronta general que posee tanto la normativa nacional como la opinión internacional, siendo la inclusión uno de los más grandes desafíos. Es así como lo plantea Ley N° 20.422, Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, conforme lo siguiente:

Artículo 1°.-

“El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.”

Artículo 3°.-

“En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

Comprendiendo la intersectorialidad como el principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.”

Artículo 4°.-

“Es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.”

Artículo 24.-

“Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

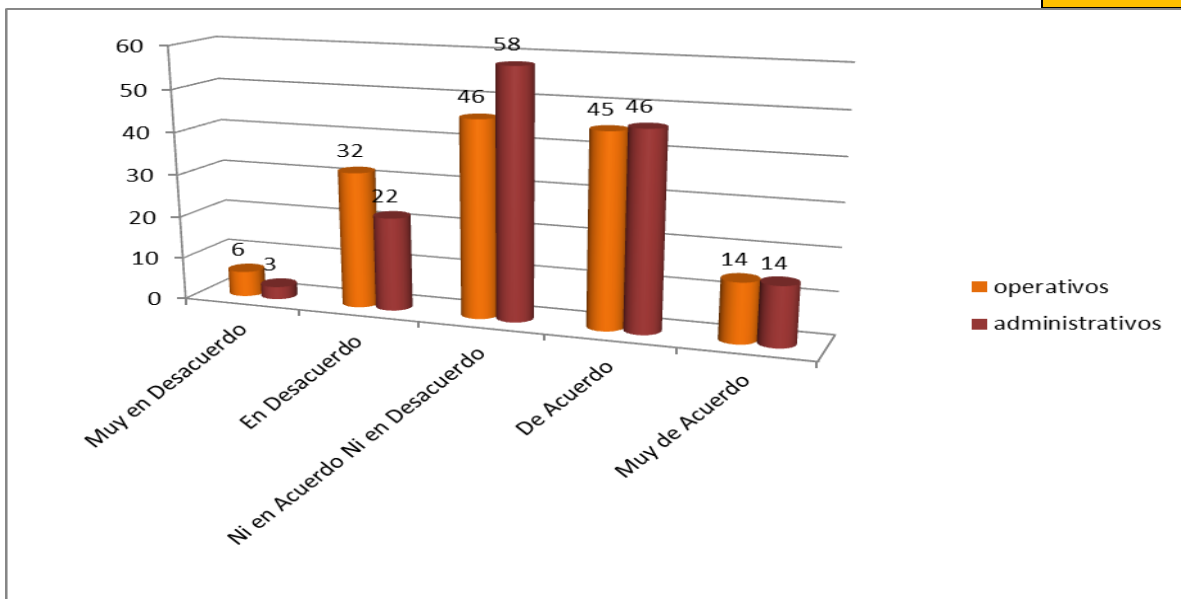
Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.”

Artículo 45.-

“En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

- 5. Considera usted que tanto los valores como los objetivos estratégicos planteados por la DGAC, permiten la inclusión de personas con discapacidad física en sus labores.**

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	6	32	46	45	14	143
administrativos	3	22	58	46	14	143
						286



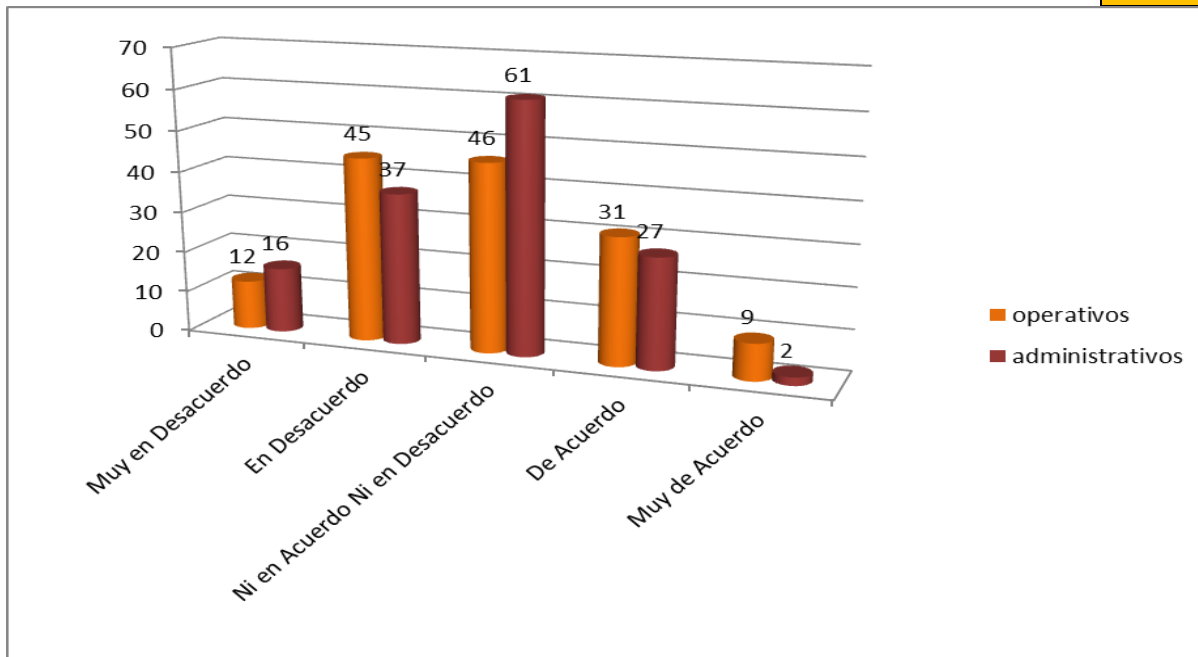
Análisis de Resultados:

Respecto de esta pregunta, se puede interpretar que existe una dualidad de resultado, ya que si bien es cierto que el 45% de funcionarios operativos y el 46% de funcionarios administrativos declara estar “De Acuerdo” la tendencia superior, dice que el 46% y el 48% respectivamente no está “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo”, volviendo a la tentativa de los primeros resultados y manifestando un dejo de desconocimiento de los valores y objetivos estratégicos que poseen los funcionarios de la DGAC, donde fortalecer el crecimiento personal y profesional de las personas, a través de la evaluación de sus necesidades en materia de habilidades y capacidades, con el propósito de que éste utilice su máximo potencial, contribuyendo al cumplimiento de la misión y al desarrollo de la organización, parece ser un norte definido por el mando superior, pero sin duda alguna no concientizado

entre quienes integran la organización, entendiendo que además las relación existente entre la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Discapacidad es bastante prematura y carente de raíces sólidas, con un porcentaje casi nulo de integrantes discapacitados, pero aun así, es posible detectar una tendencia con orientación clara a lo positivo o también como una clara señal de avance valórico conceptual, lo que sin duda alguna no resulta ser suficiente en lo absoluto, pero si un buen punta pie inicial.

6. Se encuentra usted interiorizado con el Código de Ética y la Política de Gestión de Personas que ha diseñado la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	12	45	46	31	9	143
administrativos	16	37	61	27	2	143
						286



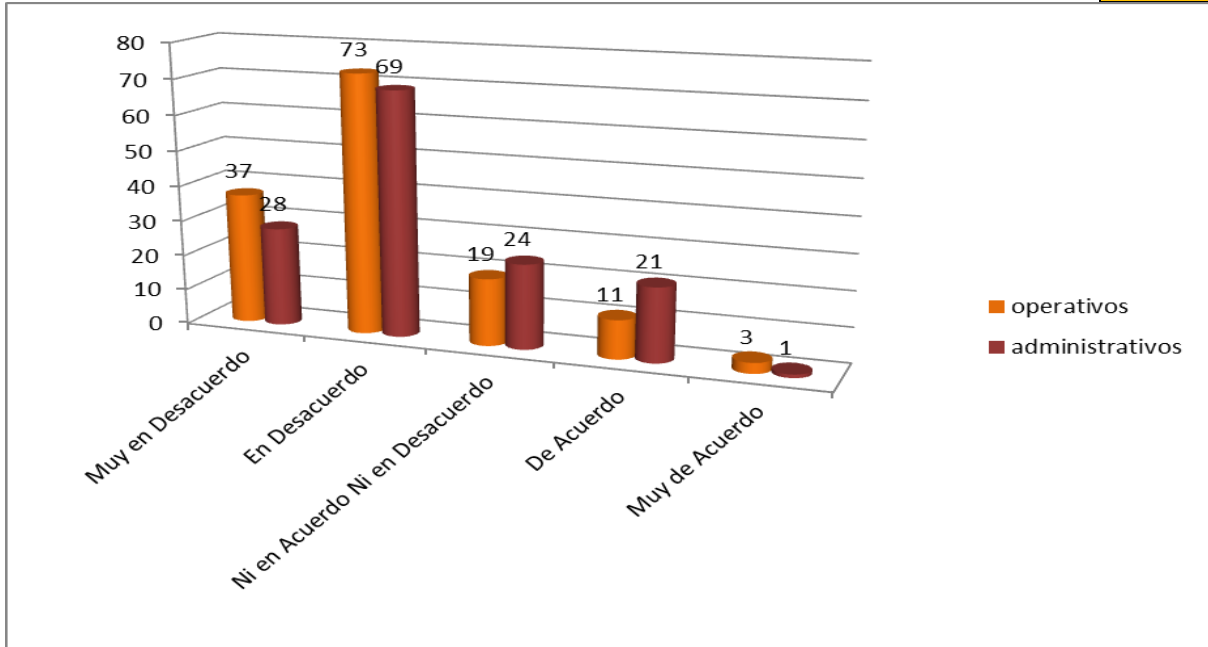
Análisis de Resultados:

Claramente la propensión que proyecta lo respondido por los funcionarios de ambos sectores institucionales, se enmarca en una condicionante negativa, donde la organización a todas luces no ha dado a conocer su Código de Ética y la Política de Gestión de Personas que posee, generando un ambiente de total y absoluto desconocimiento entre el componente humano.

De lo anterior quizás se evidencia una acción contractual dicotómica no menor, ya que si analizamos un aspecto desarrollado en el Marco Teórico como fue el conocer la Política de Gestión de RRHH y el Código de Ética de la DGAC este presenta un esquema panorámico muy distinto a lo observado en la pregunta bajo análisis, generando aspectos difusos, como el entender si efectivamente la DGAC como organismo de Estado se ha hecho parte de un cumplimiento obligado o ha ido asumiendo un real compromiso con estos temas, tal y como se supone hizo al publicar con fecha 26 de Agosto de 2016, la Resolución Exenta N° 0450, cuyo objeto fue aprobar la Política de Gestión de Personas en la DGAC, política que supone entregar importantes lineamientos basados en que el foco de la planificación de recursos humanos, mantener procesos de recursos humanos coherentes entre sí y consistentes con los lineamientos institucionales, abarcando aspectos tales como: Gestión del Empleo; Gestión del Desempeño; Gestión de la Formación y Capacitación; Gestión del Desarrollo Laboral; Gestión de Ambientes y Relaciones Laborales y Gestión de Mantenimiento o al Trabajar en un Código de Ética, donde uno de sus planteamientos de sustento está el mejorar el clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la organización, instrumento que incluso valora la busque de una cultura nutrida y enriquecida ante la igualdad.

- 7. Cree usted que la DGAC cuenta con las condiciones necesarias (infraestructura, ambiente laboral, disposición, normas, etc), para incluir personas con discapacidad física entre su personal.**

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	37	73	19	11	3	143
administrativos	28	69	24	21	1	143
						286



Análisis de Resultados:

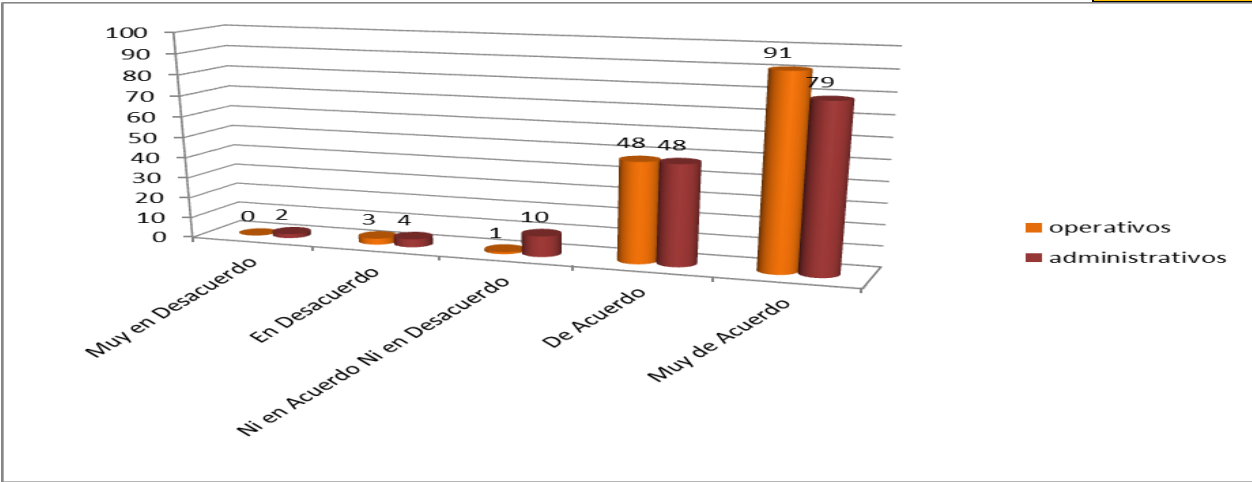
En tal sentido existe una enérgica negatividad demostrada en estos resultados, ya que cerca del 70% de los encuestados, ya sea que desarrolle labores operativas como administrativas, coinciden en que la infraestructura, ambiente laboral, disposición, normas, entre otros, no son acordes ni menos propicios a la inclusión de personas con discapacidad física en la DGAC.

Sin duda alguna el Artículo 3ro de la Ley 20.422 se ve ampliamente comprometido, ya que nos indica que en la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, **diseño universal**, intersectorialidad, participación y diálogo social, haciendo énfasis para este análisis en el **Diseño Universal**,

ya que es parte esencial de la estrategia para conseguir una sociedad en la que todas las personas pueden participar. Un modelo de sociedad que se está redefiniendo tomando como base la inclusión de todos y que deriva, en gran medida, de la reflexión acerca del modo que la sociedad quiere acoger a la persona en toda su diversidad. Un ingrediente de esta diversidad es la discapacidad. En este modelo social, se priman los valores de la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de todos. En este sentido, el diseño universal propone el diseño del entorno, los edificios, los servicios, etc., de modo que puedan ser utilizados por el mayor número de personas, incluidas las personas con discapacidad y las personas mayores, de la forma más autónoma posible. Esta filosofía de diseño se ha convertido sin duda en un tema de deuda pendiente en nuestro país pero más aún en nuestras instituciones públicas donde la DGAC no se exceptúa en lo absoluto, transformándose en un deber permanente.

8. Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores administrativas en la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	0	3	1	48	91	143
administrativos	2	4	10	48	79	143
						286

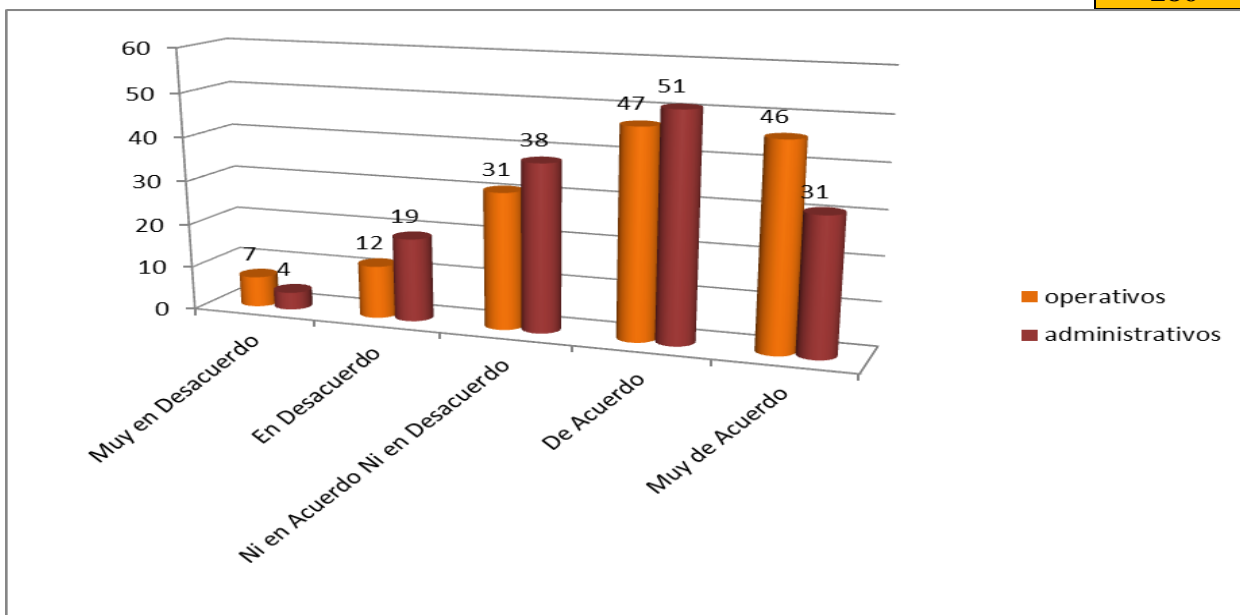


Análisis de Resultados:

Se demuestra una clara y acogedora respuesta por parte del personal de la DGAC, en cuanto a incluir personas con discapacidad física en labores administrativas, ya que sobre el 80% ha manifestado estar “De Acuerdo” o “Muy de Acuerdo” con esta moción, lo que sin duda alguna permite visionar una disposición positiva hacia un futuro inclusivo en esta materia, donde sin duda alguna, se necesita mucho más que disposición. Cómo ya hemos visto en análisis anteriores y en los aspectos de fondo tratados en el Marco Teórico aspectos como la adecuación bajo el concepto de Diseño Universal, mejoramiento de la cultura organizacional, fomentar la difusión de medidas internas y gubernamentales, entre otras, resultan ser de una preponderancia única, de alto impacto y de larga data.

9. Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Controlador de Tránsito Aéreo en la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	7	12	31	47	46	143
administrativos	4	19	38	51	31	143
						286



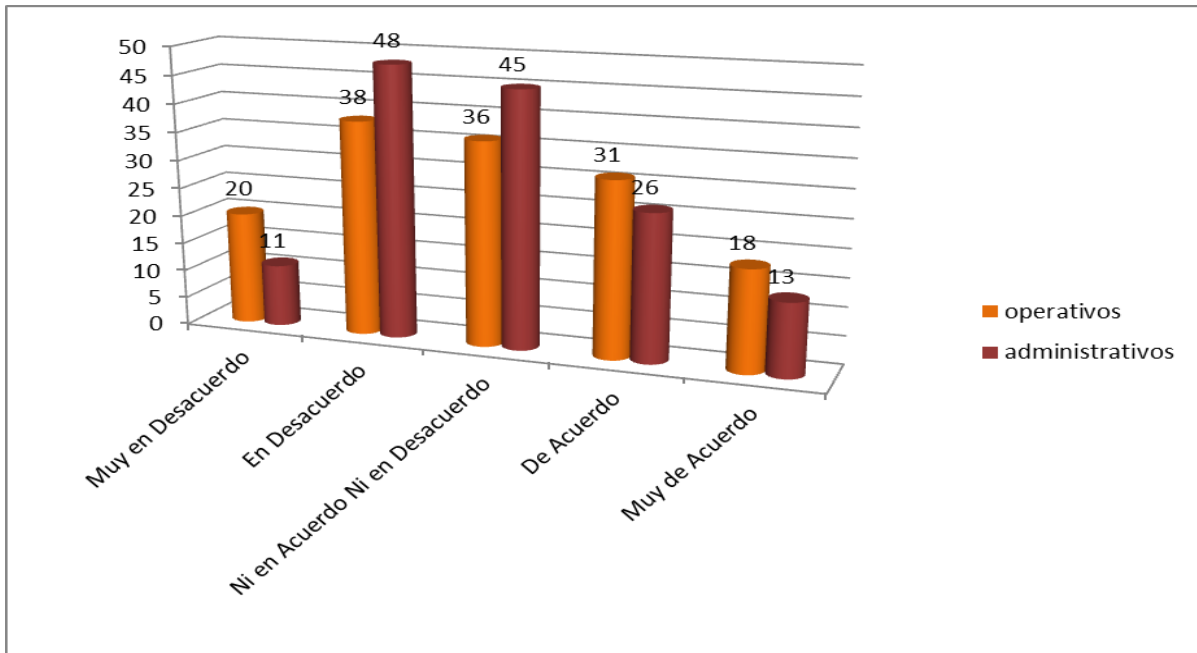
Análisis de Resultados:

En esta ocasión se observa una tendencia ascendente, donde sin duda los resultados se enmarcan en un tenor positivo y de acogida a la interrogante planteada, marcando un interesante espectro de análisis organizacional el poder considerar como una veta a explotar y potenciar en esta área operativa de gran proyección y desarrollo profesional.

Cabe destacar que es en esta área operativa donde en la actualidad se desempeña una persona con discapacidad, sin embargo uno de los comentarios más recurrentes obtenidos en la aplicación de este instrumento, se centró en enfatizar que dependiendo de tipo y grado de discapacidad, esto sería posible, ya que se debe conocer que estos profesionales desempeñan a sus funciones principalmente en las Torres de Control de los diversos Aeropuertos y Aeródromos del país, por lo tanto el trabajo en instalaciones de altura es lo suyo, sin embargo una persona con posibilidades de movilidad reducida o nula se vería ampliamente afectada, ya que ninguna Torre de Control en territorio nacional posee acceso para personas con discapacidad, teniendo algunas con alturas que incluso superan los 10 pisos desde el nivel del suelo, aspecto que refuerza la idea anterior que señala que con la simple voluntad no se puede mejorar.

10. Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Seguridad de Aviación (AVSEC) en la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	20	38	36	31	18	143
administrativos	11	48	45	26	13	143
						286



Análisis de Resultados:

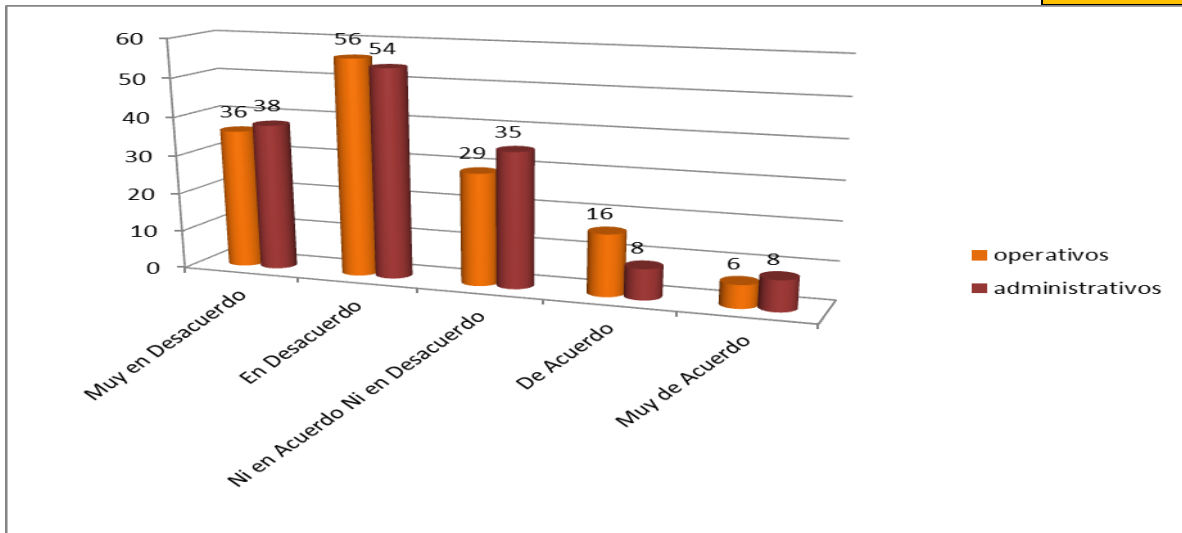
En este caso el resultado es bastante curioso y ha llamado poderosamente la atención del equipo investigador, esto considerando que a pesar de que la tendencia general resulta ser mayormente negativa o “En Desacuerdo”, se observa que es mayormente el personal administrativo quien opina esto sobre un área y actividad que éste no realiza y no se observa esto desde la perspectiva del mismo personal involucrado, lo que sin duda lleva a interpretar que quizás el personal administrativo no posee un conocimiento acabado de las funciones totales que ejerce el área AVSEC, siendo incluso un posible punto de análisis correctivo posterior.

En tal sentido se debe comentar que estos profesionales dedican su vida a resguardar la Seguridad de personas, instalaciones, aeronaves, carga, etc., a lo largo de la red aeroportuaria nacional y si bien es cierto que la función más conocida de ellos es la revisión en inspección de pasajeros con máquinas de rayos x y detectores de metal, eso es solo una diminuta parte de sus labores, donde en algunas se mezcla un conjunto de habilidades físicas y en otras se requiere un amplio desarrollo cognitivo o incluso atencional, lo cual es ampliamente compatible con la posibilidad de contar con personas discapacitadas para realizar labores como, la operación de centrales de emergencia y comunicaciones,

operación de circuitos cerrados de televisión, visualización de equipos de rayos x remotos, etc., donde además la condicionante estructural suele tener aspectos más amigables y comunes en cuanto a desplazamiento y espacio se refiere.

11. Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios SSEI en la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	36	56	29	16	6	143
administrativos	38	54	35	8	8	143
						286



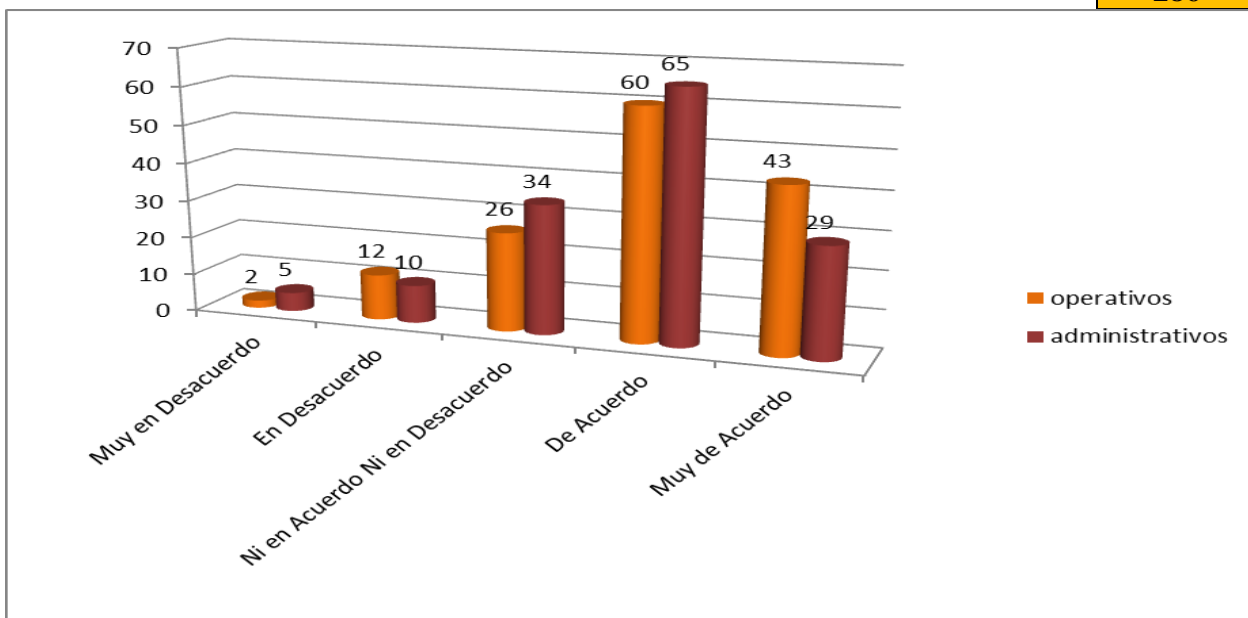
Análisis de Resultados:

En esta ocasión la tendencia se genera en una forma bastante predecible, ya que funcionalmente el personal SSEI ejecuta labores de rescate para lo cual requiere un alto desarrollo de habilidades y destrezas físicas, por cuanto la tendencia negativa proyectada en los resultados se ajustan en gran manera a la realidad organizacional.

En esta idea es complejo visionar la vinculación de cualquier grado de discapacidad con una labor a fin en este servicio, tal y como se menciona antes, los resultados son bastante predecibles entendiendo el grado de compromiso motriz y de la imperiosa necesidad de ocupación corporal, destreza física y entrenamiento que requiere este personal, que a diferencia de algunos casos antes vistos donde además de realizar funciones de gran exigencia física se abría una ventana en otro tipo de actividades, pues en este caso lamentablemente no existe un desarrollo funcional que exima a la persona de este concepto físico.

12. Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Técnico de Servicios de Vuelo en la DGAC.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	2	12	26	60	43	143
administrativos	5	10	34	65	29	143
						286



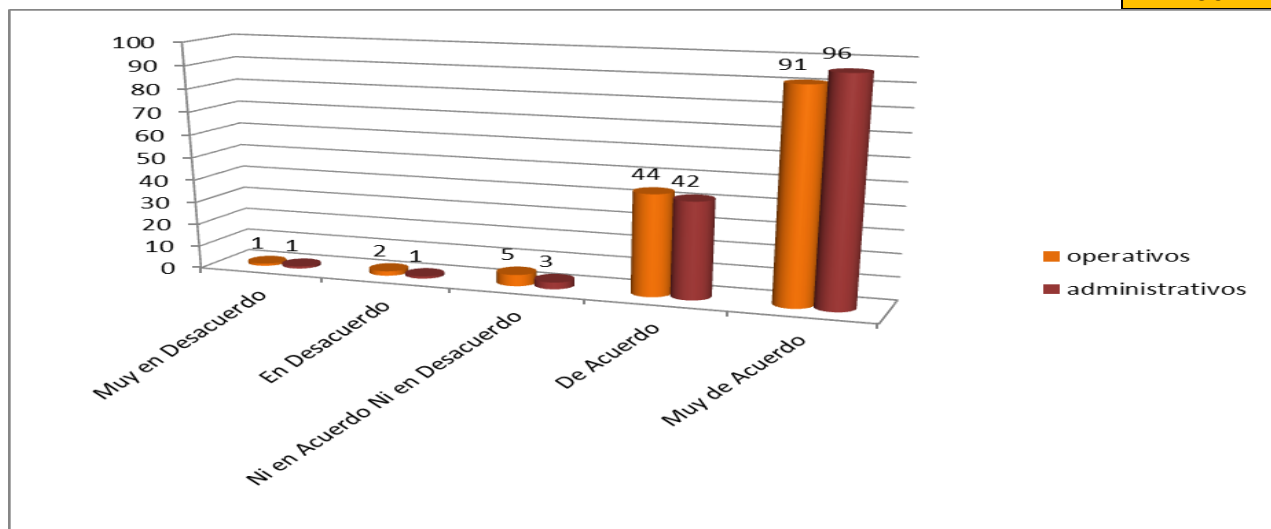
Análisis de Resultados:

Si bien es cierto que la proyección de resultado es positiva, nuevamente llama la atención el sector de opinión donde se marca el peak, donde son los funcionarios que desarrollan labores administrativas quienes infieren la aplicabilidad funcional de un área en el cual no se desarrollan profesionalmente, reiterando con ello el poder incluir esta temática como un posible punto de análisis correctivo posterior.

A pesar de lo anterior, la receptividad demostrada en este caso, el resultado es total y absolutamente compatible con la realidad, donde las funciones principales que desarrollan estos profesionales, poseen características más bien de escritorio de un alto desarrollo cognitivo, lo que sin duda alguna permitiría a una persona con discapacidad física perfectamente cumplir con las exigencias del cargo.

13. Estaría usted dispuesto a compartir su lugar de trabajo y quehacer profesional con una persona con discapacidad física.

Tabla de respuestas						
Especialidad	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en Acuerdo Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Cantidad Total
operativos	1	2	5	44	91	143
administrativos	1	1	3	42	96	143
						286



Análisis de Resultados:

En esta respuesta se puede identificar claramente que el capital humano con que cuenta la DGAC, no importando su nivel de desempeño o función específica de desarrollo profesional, ha demostrado un amplio estado valórico personal, con resultados tendenciosos sólidos hacia la disposición a la inclusión de personas con discapacidad física, al aprendizaje que esto conlleva, donde es absolutamente posible concebir esta tendencia como una oportunidad potente de impactar en la Cultura Organizacional existente hoy en la DGAC, de fomentar cambios profundos que no solo se centran en la importancia de una infraestructura adecuada, sino en lo importante que es tener personas dispuestas a sentirse iguales entre sí, a comprender que las habilidades cognitivas están absolutamente distales de verse comprometidas por una discapacidad física o que la actitud positiva a desarrollar una función no se ve limitada por una discapacidad física y es quizás como se podría entregar un sinnúmero de comparaciones que han llenado de barreras y mitos la convivencia entre seres humanos, donde no se puede dejar de lado el hecho que igual mente es necesario que en la vereda de en frente los discapacitados físicos sean también personas capaces de auto aceptarse, de resolver íntimamente los aspectos psicosociales que muchas veces y a pesar de tener ambientes absolutamente propicios, impiden su desarrollo pleno y con igualdad, ya que ni así mismo son capaces de concebirse igual al otro.

Sin duda este desafío abre una tremenda puerta para proyectar a la Dirección General de Aeronáutica Civil como un órgano del Estado activo, sólido y de vanguardia a los tiempos modernos

Recolección Mediante Entrevista.

Como segundo aspecto y con el objeto de lograr un mejor análisis de resultados de los conceptos profundizados, se entrevistó podrá observar el resultados obtenido de las entrevistas realizadas a cuatro profesionales de la Dirección General de Aeronáutica Civil, quienes en sus distintos ámbitos de competencia representan voces autorizadas dentro de la organización en esta materia:

- ✓ Sr. Cristian Espinoza Luna, Director del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Aeronáutica Civil, quien ha sido parte activa de cada una de las iniciativas modernas que involucran el desarrollo del capital humano organizacional.
- ✓ Sr. Jorge Osses Lillo, Jefe del Sub Departamento Personal de la Dirección General de Aeronáutica Civil, quien adicionalmente forma parte directiva del comité de Higiene y Mejoramiento de Ambientes Laborales, ha participado en la creación del Código de Ética de la DGAC, entre otros.
- ✓ Sra. Karla Flores Rojas, Terapeuta Ocupacional de la Dirección General de Aeronáutica Civil, quién adicionalmente ha sido participe de propuestas como el Código de Ética institucional, levantamiento institucional de la discapacidad, entre otras.
- ✓ Srta. Marcela Vilche Palacio, quién es parte del personal con discapacidad de la institución y por ende quién ha podido tener de primera fuente una idea real de cada uno de los aspectos que engloban la entrevista.

1. ¿Cree que la DGAC ha asumido un compromiso real con la inclusión de personas con discapacidad física y los tópicos que la ley 20.422 señalan?

R: Realmente existe una visión bastante compartida en esta interrogante, donde parte de los entrevistados manifiestan que la DGAC si ha asumido un real compromiso, sin embargo existe otra visión que manifiesta lo contrario, expresando que la visión que hoy ha surgido en la DGAC tiene como génesis una idea de tan solo unos dos años de data, donde el ex Director General de Aeronáutica, General de Brigada Aérea, Sr. Maximiliano Larraechea Loeser, planteó iniciar un programa de inclusión de personas con discapacidad física en la DGAC, idea que lamentablemente no alcanzó a madurar ya que una vez que este abandona la organización a fines del año 2015, se descontinúa la moción, habiendo logrado solamente la contratación de unas pocas personas con discapacidad, pero no se logró producir un impacto mayor.

Se genera también de esta entrevista un nuevo imput de carácter relevante donde se señala que la próxima ley de cuota que se espera sea prontamente puesta en marcha, establecerá que el 1% del personal de los organismos del Estado deberán corresponder a personas con discapacidad física, lo que sin duda nos podría llevar a un avance forzado.

2. ¿Qué motivos llevan a la DGAC a no tener una cultura organizacional proclive a la inclusión de personas con discapacidad física? (Según datos obtenidos en encuestas aplicadas al personal)

R: Al igual que la pregunta anterior, se diversifica bastante las respuestas obtenidas donde un sector de los entrevistados no están de acuerdo en que se defina de forma tan concreta que no existe una cultura organizacional proclive a la inclusión de personas con discapacidad física, sino más bien apuestan la juventud de estos temas, es decir que manifiestan atribuir a la inexperiencia y que la administración pública lleva muy poco tiempo asumiendo esto como una realidad tratable en sus tablas de conversación y más aún en sus minutas de acción.

Mientras tanto, por otra parte se cree que esta condicionante representa más bien una cultura país y no solamente organizacional o que afecta única y exclusivamente a la DGAC, donde, si analizamos de manera concreta que hoy, el mayor referente de la discapacidad en Chile es la Teletón, órgano que si bien tiene una razón social potente, este se preocupa exclusivamente de la rehabilitación, pero jamás se ha proyectado a la inclusión de personas con discapacidad, lo cual distorsiona bastante la real condición de discapacidad y no favorece en nada desarrollar una cultura social dispuesta a incluir, por tanto cuando se conoce la visión hablada de las personas, por lo general encontraremos que la gran mayoría está a favor de incluir, de aceptar, de trabajar en conjunto y un sinfín de buenas intenciones que en su mayoría representan el discurso políticamente correcto, pero en la realidad no es tan así, la gente no sabe cómo hacerlo y eso es culpa del sistema en general no de una falta de cultura en nuestra organización.

3. ¿Qué características laborales poseen las personas con discapacidad física en la DGAC actualmente? (se refiere a la ergonomía existente en general)

R: Esta vez la visión es bastante compartida, donde se reconocen como condiciones bastante básicas que lamentablemente no están bajo el concepto de diseño universal plantado por la ley, por cuanto es absolutamente necesario realizar adaptaciones ergonómicas y arquitectónicas que favorezcan el desarrollo profesional integro de estas personas.

4. ¿Qué ha hecho la DGAC por mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad física que hoy trabajan en su organización?

R: las respuestas analizan lo siguiente:

- ❖ En primer lugar, se compró una salva escala que lamentablemente no cumple el objetivo de buena manera, ya que igualmente se requiere la asistencia de un tercero y que además se encuentra fuera del marco legal exigido, teniendo más inconvenientes que beneficio en su operación. En este punto en particular, uno de los entrevistados agrega que este elemento incluso podría resultar perjudicial para personas con atrofia muscular o afecciones similares, ya que la posición de subida posee una inclinación de tanta pendiente que favorece la caída del discapacitado y no la protección de este.
- ❖ Segundo, se ha logrado recientemente incluir un calzo de estacionamiento para personas con discapacidad, lo cual no es suficiente.
- ❖ Adicionalmente se han hecho mejoras bien particulares y se refiere a esto como aquellas mejoras que han ido en beneficio específico de la movilidad y desplazamiento de las personas discapacitadas que hoy trabajan en la DGAC, como pasamanos especiales, adecuación de sus estaciones de trabajo y sujetadores de muletas.

Por consecuencia parte de los entrevistados manifiesta que la DGAC está al debe en muchos otros aspectos estructurales y de condiciones laborales en general, que permitan mejorar el desplazamiento interno y desarrollo profesional integro de estas personas.

5. ¿Es el código de ética de la DGAC una herramienta válida para fomentar la igualdad entre sus funcionarios?

R: En este caso existe una visión bastante homogénea respecto al Código de Ética y su verdadera utilidad, reconociendo que la institución asumió la elaboración de este documento en base a orientaciones específicas del Servicio Civil, una parte de los entrevistados manifiesta que el citado código no brinda cumplimiento cabal a estos aspectos, ya que se ha enfocado en el concepto general de igualdad que hoy tanto el gobierno como la sociedad se encuentran asumiendo, donde la discapacidad física pareciera estar bastante alejada de la igualdad de género, siendo este último concepto el que pareciera ser más preponderante.

Ahora bien, por otro lado parte de los entrevistados es muy enfático en señalar que el Código de Ética aludido, perfectamente podría llegar a ser un real aporte, siempre y cuando esto se transmita y transforme en acciones concretas que involucren a todos los integrantes de la organización, no importando el nivel jerárquico ni función, en definitiva se requiere muchísima voluntad, acción y concienciación para que esto sea un desarrollo equitativo y comprometido.

CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN.

Claramente la observación experiencial ha sido un elemento muy utilizado para la obtención de información útil en esta investigación, y es que sin ella no es posible conocer el comportamiento social vinculante entre la Discapacidad a nivel social y como el Estado ha ido asimilando su tratamiento a lo largo del tiempo, entendiendo por supuesto su consideración con aquellas normas escritas que este mismo ha promulgado en “beneficio” de quienes se ven afectados día a día por esta problemática. Por lo anterior, es que el equipo investigador consideró ampliamente su condición de funcionarias activas de la Dirección General de Aeronáutica Civil propiciando una observación objetiva – pluralista, que permitiera conceptualizar de manera correcta lo ocurrido desde la visión del Estado, pero principalmente desde la visión del individuo o potencial beneficiario de una política institucional como la se pretende desarrollar.

Por lo anterior, es que en esta fase de trabajo resulta prudente generar un análisis consciente de cada uno de los aspectos antes tratados, ya que sin duda alguna y visionando genéricamente todo el material analizado, es absolutamente cierto que nuestra sociedad tanto pública como privada, se encuentra al debe con el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad y es aquí donde se generan una serie de discusiones, discrepancias, interrogantes, desventuras y una serie de innumerables sentimientos encontrados respecto de la materia, siendo parte de esto, algunos de los impedimentos que este equipo de investigadoras encontró en la senda investigativa, ejemplo de ello son las innumerables veces que se solicitó información al SENADIS Metropolitano, mediante el envío de solicitudes OIRS, llamados telefónicos, envío de correos electrónicos, etc., donde solo se consiguieron respuestas evasivas y no se logró jamás datos duros concretos respecto de la realidad actual que enfrentan las organizaciones del Estado, frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad física, debiendo remitirse a solo a datos estadísticos genéricos y a estudios amplios en etapa de desarrollo.

Por norma general hoy en día es posible identificar una tendencia mundial de preocupación honesta en la materia, así lo ha demostrado organizaciones Internacionales como ONU y la

OCDE, quienes han marcado tendencia en abordar la problemática y generar posibles soluciones. Por otra parte Chile en este caso ha sido capaz de aterrizar estas ideas propuestas internacionalmente y ha podido de cierta forma implantarlas en su legislación actual como es el caso de la ley 20.422 que “Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, pero aun así no es suficiente, toda vez que aquellas exigencias que en la Ley se visionaban como promisorias y de gran beneficio a los discapacitados, al no existir un reglamento que especifique la manera de ejecutar dichas exigencias, se ven transformados en letra muerta, siendo a visión particular el mayor fenómeno que afecta hoy el desarrollo de la ley 20.422 en los organismos del Estado, enfrentándose estos a exigencias escritas pero que hoy carecen de estricta y real obligatoriedad en su cumplimiento, dejando prácticamente a voluntad de cada organismo el cumplir o no con lo dispuesto legalmente.

Por lo anterior, es que esta investigación se centró en buscar antecedentes concretos que permitieran de alguna manera conocer el grado de cumplimiento o no en la materia, centrados también en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos específicos planteados, es por ello que al diagnosticar la situación del empleo de personas con discapacidad en la DGAC a junio de 2016, se pudo conocer que a la citada fecha la DGAC ha empleado tres (03) personas con Discapacidad Física, todas de sexo femenino, dos de ellas con desarrollo profesional en el área administrativa y una con desarrollo profesional en el área operativa, como Controlador de Tránsito Aéreo.

Pues bien, ahora se hace muy necesario, caracterizar la situación laboral de personas con discapacidad física en la DGAC, lo que mediante el método de observación y el levantamiento adquirido con la herramienta de entrevistas, es que se pudo identificar una serie de condicionantes que precarizan en algunos casos el desarrollo profesional de estas personas en el día a día, siendo aquí donde se debe generar una división importante y para ello se analizará primeramente lo que sucede con la funcionaria operativa; afortunadamente en este caso el tipo de discapacidad (Discapacidad física de nivel motriz en extremidad superior derecha), no le compromete la movilidad ni tampoco requiere de una ergonomía distinta a la existente en las torres de control de tránsito aéreo en funcionamiento. En el

segundo caso, las otras dos funcionarias que se desempeñan en el área administrativa, viven una realidad totalmente distinta a lo descrito en el primer caso, ya que el grado de discapacidad (discapacidad física que compromete las extremidades inferiores, con movilidad reducida) si requiere de una serie de elementos de infraestructura, ergonomía, diseño, disposición y cultura, que hoy por hoy no se encuentra al alcance de estas funcionarias, teniendo importantes dificultades para realizar labores muy sencillas como es el retiro de su almuerzo diario, asistir al servicio higiénico, e inclusive al evacuar ante una situación de emergencia, donde la realidad ha evidenciado una real problemática que a todas luces la solución más próxima que podrá tener, es apelar a las voluntades individuales que permitan sobre llevar de manera más amena el quehacer diario.

Adicionalmente resulta interesante incluir en esta conclusión una breve evaluación de la inclusión laboral de personas con discapacidad física, desde la percepción de los funcionarios de la DGAC, lo cual deja una sensación un tanto extraña, ya que los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los funcionarios de las áreas operativas y administrativa de la DGAC demuestran un alto y serio nivel de desconocimiento tanto de las normas internacionales, nacionales e institucionales que regulan el tema o que incluso se transforman en herramientas para abordarlo. Uno de los aspectos que enfatizaron los funcionarios a la hora de ser abordados para colaborar en la presente investigación, se centra en el hecho de concientizar el tipo de discapacidad física, versus la función específica que podría ejecutar, sobre todo en aquellos aspectos que circundan las diversas funciones operativas, en consecuencia la visión de los funcionarios se demostró altamente proclive a la interacción con personas con discapacidad física en sus actuales ambientes laborales, fomentando la inclusión, siempre y cuando no se perdiera de vista esta variable.

Ahora bien, otro de los aspectos que las investigadoras consideran relevante trabajar en lo inmediato, guarda directa relación con la cultura organizacional que posee en orientación a esta materia la DGAC, donde resulta preocupante que los resultados obtenidos fueran mayormente negativos, siendo imperioso generar instancias educativas o de índole motivacionales internos que permitan a cada funcionario, visionar una Dirección General de Aeronáutica Civil inclusiva desde su esencia, siendo aquí donde la cabeza organizacional debe tomar el cetro de lucha, es decir, se requiere un real compromiso de la

alta dirección de la DGAC, donde sean ellos los principales artífices de esta moción, permitiendo esto una futura cascada de cambio que derive en una cultura exenta de exclusivismo y nutrida de inclusión honesta y sin reparos, entendiendo que la cultura interna se transmite en la conducta de cada uno de los integrantes de la organización y que no basta con ser una declaración de buena intención, sino que debe ser parte de una realidad cotidiana.

PROPUESTA:

Con la finalidad de proponer elementos para el diseño de una política institucional enfocada hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad en la DGAC y considerando el estudio realizado y los resultados obtenidos, es que se genera una propuesta que vislumbra algunos componentes básicos que, mediante su implementación a mediano plazo, proyecte a la Dirección General de Aeronáutica Civil como una institución comprometida y creciente en la materia.

La idea central y que busca dar cimiento a la propuesta, está basada en generar una Política Interna que permita a la DGAC en un plazo aproximado de cinco (5) años, incluir una cantidad determinada de personas con discapacidad física principalmente en labores administrativas y a diez (10) años fomentar la inclusión de personas con discapacidad física en áreas operativas, esto mediante el desarrollo de los siguientes aspectos:

Mesa de Trabajo de Proyecto:

Esta mesa de trabajo debe ciertamente ser presidida por el Sr. Director General de Aeronáutica Civil, con presencia adicional de los Directores de los departamentos de Recursos Humanos, Planificación, Aeródromos y Servicios Aeronáuticos y Finanzas. Además es relevante contar con presencia de las respectivas Asociaciones Gremiales que representan al personal de la DGAC y los asesores que sean necesarios.

La idea potencial de esta mesa de trabajo es poder desprender de ella el boceto general de la propuesta, entendiendo con ello el real compromiso directivo que debe existir para su

ejecución y las futuras políticas de desarrollo permanente del proyecto, para lo cual la mesa en cuestión deberá igualmente reunirse en la fase de moción, inicio, desarrollo, revisión y finalización. Esto con la finalidad de ir conociendo cada fase y monitorear que las ideas nacidas desde la génesis del proyecto se ejecuten de manera ajustada a la moción inicial o en su defecto prever las modificaciones necesarias en virtud a la adecuación que requiera el ambiente del plan inicial.

Asignación de Recursos Financieros:

La asignación de recursos financieros, busca entregar de desarrollo sustentable y proyectable en el tiempo de la Política Interna, siendo necesario para esto contar con:

- a) Nombramiento de un equipo multidisciplinario encargado de levantar el costo total del proyecto y su mantención en el tiempo, realizando estrategias de evaluación (Ej: Marco Lógico como instrumento de diseño y seguimiento del proyecto; elaboración de Cooper Harper; San Josep, entre otras), proyectar etapas de cumplimiento, entre otras.
- b) Incorporar el proyecto en su anteproyecto anual para la asignación de recursos que permitan a la institución, abarcar los costos que demande la inclusión de personas con discapacidad física en los plazos ya definidos (5 y 10 años).

Infraestructura:

La variable que presenta este punto tiene como objetivo la realización de un estudio ergonómico de cada una de las instalaciones esenciales para el desarrollo funcional de las personas (accesos, estacionamientos, salidas de emergencia, oficinas, servicios higiénicos, casinos, etc.)

Asimismo, es necesario intencionar un estudio y propuesta para adaptar los puestos de trabajos, de manera tal que cuenten con la ergonomía necesaria para facilitar el pleno desarrollo de las labores funcionarias y sus posibles métodos y vías de escape.

Capacitación:

La capacitación tiene por objeto intervenir la actual cultura organizacional provocando una positiva concienciación en el general de sus colaboradores, las que debiesen abordar como mínimo lo siguiente:

- a) Aspectos normativos internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
- b) Aspectos normativos nacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
- c) Difundir las políticas institucionales como el código de ética y la política de gestión de personas.
- d) Difundir y ejercitar planes de evacuación y emergencias adaptados, para personas con discapacidad física, con el objeto que todos los funcionarios se encuentren preparados en esta materia.
- e) Realizar talleres de integración para personas con discapacidad física, con el objeto de sensibilizar y dar a conocer las diferentes posturas y perspectivas fomentando la aceptación de la diversidad. Para lograr el respeto e igualdad entre los funcionarios, y promover una cultura institucional basada en la cooperación y valores.
- f) Monitorear la percepción de los funcionarios sobre las contrataciones de personal con discapacidad física, realizando estudios que permitan medir el clima y/o motivación laboral.

Como idea final de la propuesta y una vez llevado a cabo los aspectos principales de la iniciativa, se plantea como siguiente etapa, postular a la DGAC al “Sello Chile Inclusivo”, logrando el reconocimiento del Estado de Chile como un órgano a la vanguardia en materia de inclusión de personas con discapacidad.

Finalmente es propicio concluir que la inclusión de personas con discapacidad física en la Dirección General de Aeronáutica Civil, es una enorme ventana de crecimiento e influencia que sin duda alguna cambiaría la forma en la que la organización se proyecta

hacia el país, donde es posible hacer realidad y propio el derecho constitucional de igualdad ante la ley, pero más aún, ante una sociedad que requiere un avance sustantivo en esta materia, con personas que poseen capacidades cognitivas y motivacionales que sin duda se transformarán en un aporte valórico y profesional incalculable.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Concepto sobre la Discapacidad, evolución y tratamiento **Profesora:** Elsa Hernández (Folleto)
2. <http://dle.rae.es/?id=QdSMMp11>. m. Med. [hospital](#) (ll establecimiento destinado al tratamiento de enfermos).
3. <http://dle.rae.es/?id=I0a7Ysh> (Tratamiento de lesiones, especialmente traumáticas, por medios físicos, como el calor, el frío o el ultrasonido, o por ejercicios, masajes o medios mecánicos)
4. <http://www.onu.cl/onu/sample-page/agencias-fondos-y-programas/oit/>
5. <https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosRecomendacion/PAG0125.pdf>
6. <http://biblioguias.cepal.org/discapacidad>
7. <http://www.un.org/spanish/disabilities/DisabilityConventionbackgrounder0508spanish.pdf>
8. <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
9. <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index4.html>
10. <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/index5.html>
11. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30651>
12. <http://www.senadis.gob.cl/pag/9/353/introduccion>
13. <http://fnd.cl/discapacidadenchile.html>
14. <http://fnd.cl/discapacidadenchile.html>
15. http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/encuestas_discapacidad/pdf/presentacion.pdf
16. <http://www.senadis.gob.cl/pag/671/1263/publicaciones>
17. <http://www.senadis.gob.cl/areas/trabajo/documentos>
18. <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
19. <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/discapacidad>
20. Ley 20.422 Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidad e Inclusión Social de Personas Con Discapacidad, Título VII, Artículo N°60.
21. <http://www.sellochileinclusivo.cl/faq/preguntas.html>
22. Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com
Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.
23. Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com
Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.
24. Beneficios de la Inclusión, Una Perspectiva Organizacional, Documento elaborado por Aha! Global Consulting – Santiago 2015. contacto@ahaglobalconsulting.com
Autores: Ingrid Cortés D. y Karina Cisterna M.
25. Organización Internacional del Trabajo, 2013).
26. (International Labour Organization, 2014).
27. (OECD, 2003).

28. Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, 2013-2020 SENADIS.
29. Constitución Política de la República de Chile.
30. <http://www.leychile.cl/Consulta/listaresultadosimple?cadena=20.422>
31. El Consejo Consultivo de la Discapacidad está integrado por el (la) Director (a) Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional, a fin de representar equitativamente a agrupaciones de personas con discapacidad psíquica, intelectual, física, auditiva y visual, un representante del sector empresarial y otro de organizaciones de trabajadores y dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad.
32. <https://www.dgac.gob.cl/portalweb/dgac/acercaDeLaDGAC/quienesSomos>
33. Metodología de la Investigación, Quinta Edición Año 2010, Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado, Dra. Pilar Baptista Lucio, Editorial Mc Grau Hill, Página 151-152.
34. <http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calculiar.html>
35. https://es.wikipedia.org/wiki/Tama%C3%B1o_de_la_muestra
36. <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>
37. <http://metodologia02.blogspot.cl/p/tipos-de-muestreo.html>

ANEXO “A”

Formato de Encuesta para valorar la "INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL

La presente encuesta se enmarca en una investigación realizada en el contexto de un Trabajo de Titulación, lo cual permitirá a sus gestoras optar al Título de Administrador Público, en consecuencia no guarda relación alguna con aspectos requeridos por la Dirección General de Aeronáutica Civil - Chile, por cuanto desde ya se agradece profundamente el gran aporte generado con sus respuestas.

Cargo: **ADMINISTRATIVO** _____ **OPERATIVO** _____

Antigüedad en el Cargo: _____

		Muy En Desacuerdo	En Desacuerdo	NI En Acuerdo NI Desacuerdo	De Acuerdo	Muy De Acuerdo
1	Cree usted que Chile ha asumido de buena manera los convenios internacionales que guardan relación con mejorar las condiciones de inclusión laboral de los Discapacitados.					
2	Cree usted que los Organismos del Estado han fomentado la inclusión laboral de personas con discapacidad física.					
3	La cultura organizacional general que poseen los funcionarios de la DGAC, se inclina hacia la incorporación de personas con discapacidad física.					
4	Considera que las personas con discapacidad física deben ser incluidas en el mundo laboral y en especial en el quehacer del Estado.					
5	Considera usted que tanto los valores como los objetivos estratégicos planteados por la DGAC, permiten la inclusión de personas con discapacidad física en sus labores.					
6	Se encuentra usted interiorizado con el Código de Ética y la Política de Gestión de Personas que ha diseñado la DGAC.					
7	Cree usted que la DGAC cuenta con las condiciones necesarias (infraestructura, ambiente laboral, disposición, normas, etc), para incluir personas con discapacidad física entre su personal.					
8	Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores administrativas en la DGAC.					
9	Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Controlador de Transito Aéreo en la DGAC.					
10	Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Seguridad de Aviación AVSEC en la DGAC.					
11	Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios SSEI en la DGAC.					
12	Considera usted que una persona con discapacidad física puede desarrollar labores de Técnico de Servicios de Vuelo en la DGAC.					
13	Estaría usted dispuesto a compartir su lugar de trabajo y quehacer profesional con una persona con discapacidad física.					

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO “B”

PREGUNTAS ENTREVISTA

1. ¿Crees que la DGAC ha asumido un compromiso real con la inclusión de personas con discapacidad física y los tópicos que la ley 20.422 señalan?
2. ¿Qué motivos llevan a la DGAC a no tener una cultura organizacional proclive a la inclusión de personas con discapacidad física? (Según datos obtenidos en encuestas aplicadas al personal)
3. ¿Qué características laborales poseen las personas con discapacidad física en la DGAC actualmente? (se refiere a la ergonomía existente en general)
4. ¿Qué ha hecho la DGAC por mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad física que hoy trabajan en su organización?
5. ¿Es el código de ética de la DGAC una herramienta válida para fomentar la igualdad entre sus funcionarios?

