



“Propuesta de Medidas de Accesibilidad Universal para el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de RRHH en la Universidad de Playa Ancha”

***PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN INNOVACIÓN SOCIAL PARA LA INCLUSIÓN
UNIVERSIDAD DE VIÑA DEL MAR***

Alumna: Paola Alejandra Godoy Bustamante

Profesora Guía: Dra. Yesenia Alegre Valencia

Viña del Mar, 17 de diciembre de 2021

AGRADECIMIENTOS

Dra. Yesenia Alegre Valencia. Una mujer y profesional tremendamente virtuosa, amable, sabia, paciente que me permitió ir transitando por un camino lleno de buenos pensamientos e ideas para construir este proyecto de tesis de Magíster. Gracias infinitas por la compañía y las palabras de aliento, por ser un apoyo en momentos difíciles. La transferencia es incalculable.

A cada uno de los docentes que siempre entregaron lo mejor de sí mismos, aún en tiempos tan complejos de pandemia, demostrando una templanza, dedicación y una vocación de excelencia inquebrantable.

A mi padre y mi madre, que siempre han sido el motor que me lleva a todas partes, construyeron solidos valores que hoy hacen que se vea reflejado en este logro.

A Camilo, Alicia y Joel -un gran equipo de estudiantes y amigos- con quienes encomencé este gran desafío. Gracias por estar siempre en los momentos complejos, por la perseverancia académica, por el respeto y tolerancia a la diversidad de pensamientos, por sus valiosos aportes que nacieron desde su expertise profesional, personal y desde ese sueño Ideal que nos mueve. Éxito a cada uno de ustedes en los nuevos caminos que decidan transitar. No me cabe duda que serán grandes aportes en cualquier lugar en donde estén porque la calidad humana y profesional va por dentro.

DEDICATORIA

A ustedes, a quienes más amo en esta vida, a quienes también se sacrificaron junto a mí para que esto fuera posible. Ustedes que me esperaban pacientes, que me dieron sonrisas y me abrazaron cuando lo necesitaba. A mis guardianes que iban llenándome el camino de alegrías y risas. A mis hijos Vicente y Paolo gracias por brindarme tan bella compañía y apoyo.

A mi esposo Luis Rodas que, con todo tu amor incondicional, me alentó a seguir adelante y darle más sentido a este enorme desafío. Por escuchar cada día todo lo que aprendía e iba descubriendo. Por tu paciencia y mesura, y por mantener cálido nuestro hogar estando siempre para mí.

Gracias a todos y todas.

Paola Godoy Bustamante.

Trabajadora Social

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3-7
1. Pregunta de Investigación	8
2. Objetivo General	8
3. Objetivos Específicos	8
II. ANTECEDENTES TEÓRICOS DEL PROBLEMA	9-10
1. Estado del Arte	11-12
2. Marco Conceptual	13
2.1 Discapacidad	13-14
2.2 Clasificación de la Discapacidad	14-15
2.3 Discriminación	15-17
2.4 Inclusión Laboral	17-18
2.5 Reclutamiento y Selección	18-19
2.6 Accesibilidad Universal	19-20
2.7 Género y Discapacidad	20-21
3. Marco Normativo	21
3.1 Contexto Normativo Internacional	21
3.2 Contexto Normativo Latinoamericano	22
3.3 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	22-23
3.4 Contexto Normativo Nacional	23
3.5 Requerimiento del Artículo 27 OIT	24
3.6 La Ley N° 20.609 que Establece Medidas contra la Discriminación	25
3.7 Nch 3267 sobre Sistema de Gestión de la Inclusión de Personas con Discapacidad	25-26
3.8 Orientaciones Normativas hacia el contexto Laboral Privado	26
III. METODOLOGÍA	27
Tipo de Investigación	27-28
Técnicas de Recolección de Datos	28
Revisión documental y Bibliografía	28-29
Entrevistas Semi-Estructuradas	29
Aspectos éticos y consentimiento informado	29
Estrategias de Recolección y Análisis	29-30
Dimensiones de Análisis	30

IV. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.....	31
1. Descripción General del Proyecto.....	31-33
2. Justificación del Proyecto.....	33
2.1 Relevancia Social.....	33-35
2.2 Foco Grupo Prioritario.....	35
2.3 Cacárter Innovador.....	36-37
3. Descripción del Proceso de Validación Participativa del Proyecto.....	37-38
4. Resultado del Proceso de Validación Participativa del Proyecto.....	38-41
5. Evaluación del Proyecto.....	41
5.1 Implicancias Sociales.....	41-42
5.2 Implicancias Políticas.....	42
5.3 Sostenibilidad.....	42-44
5.4 Replicabilidad.....	44
5.5 Escalabilidad.....	45
V. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES FINALES.....	46-49
REFERENCIAS.....	50-54
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Pauta de Entrevista para encargado/a de la Dirección de Administración de Recursos Humanos.....	56
Anexo 2:Pauta de Entrevista para Académico/a área Inclusión.....	57
Anexo 3: Pauta de Entrevista para Personas en Situación de Discapacidad.....	58
Anexo 4: Consentimiento Informado.....	59-62

RESUMEN

La discapacidad representa un contexto de exclusión laboral para las personas que se encuentran en situación de discapacidad al momento de acceder a un empleo. Si bien la rectificación de instrumentos jurídicos internacionales y los compromisos suscritos por los Estados parte, en virtud del cumplimiento de las normas establecidas en materias de inclusión laboral, han permitido generar políticas públicas y programas que abordan la discapacidad, aún se encuentran presentes barreras significativas en el acceso al empleo que deben enfrentar las personas con discapacidad.

El presente estudio se realizó en la ciudad de Valparaíso, en la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha, con el propósito de analizar **las medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas.**

Este estudio dejó en manifiesto las barreras de accesibilidad universal respecto de la difusión y el acceso a la información de los procesos de postulación para las personas en situación de discapacidad, según lo que establece la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral y la Ley N° 20.422, Normas para la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social.

Esta investigación contó –en su proceso de recopilación de antecedentes y testimonios- con la participación de actores claves de la Región de Valparaíso en el ámbito de los recursos humanos, expertas en área de inclusión y personas con discapacidad, quienes proporcionaron información valiosa acerca de sus experiencias, percepciones e impresiones, respecto de las medidas de accesibilidad universal y barreras de la inclusión laboral que hoy se experimentan en la realidad laboral.

A través de este estudio se busca constatar el momento en que está la Universidad de Playa Ancha en materia de procesos de reclutamiento y selección de personal, movilizar acciones que avancen en materia de inclusión laboral, que permitan caminar hacia una sociedad más equitativa y justa, mediante el trabajo colaborativo entre los diferentes actores sociales y de las herramientas que disponemos para abordar todo aquello que demanda la discapacidad, como un Derecho Humano fundamental y del Desarrollo Sostenible de la sociedad en la que estamos insertos. Palabras Claves: Accesibilidad Universal, Inclusión Laboral, Discapacidad, Reclutamiento y Selección, y exclusión social.

ABSTRACT

Disability represents a context of labor exclusion for persons with disabilities when accessing employment. Although the rectification of international legal instruments and the commitments subscribed by the States parties, by virtue of the compliance with the norms established in matters of labor inclusion, have allowed the generation of public policies and programs that address disability, significant barriers are still present in the access to employment that people with disabilities must face.

This study was conducted in the city of Valparaiso, in the Human Resources Administration Department of the Universidad de Playa Ancha, with the purpose of analyzing the measures of universal accessibility in the recruitment and selection process.

This study revealed the barriers of universal accessibility regarding the dissemination and access to information of the application processes for people with disabilities, as established by Law No. 21.015 on Labor Inclusion and Law No. 20.422 Standards for Equal Opportunity and Social Inclusion.

This research counted -in its process of gathering background information and testimonies- with the participation of key actors in the Valparaiso Region in the field of human resources, experts in the area of inclusion and people with disabilities, who provided valuable information about their experiences, perceptions and impressions, regarding the measures of universal accessibility and barriers to labor inclusion that are currently experienced in the labor reality.

Through this study, we seek to confirm the current situation of the Universidad de Playa Ancha in terms of recruitment and selection processes, to mobilize actions that advance in terms of labor inclusion, which allow us to move towards a more equitable and just society, through collaborative work between the different social actors and the tools we have to address everything that disability demands, as a fundamental Human Right and Sustainable Development of the society in which we are inserted.
Keywords: Universal Accessibility, Labor Inclusion, Disability, Recruitment and Selection, and social exclusion.

I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, el concepto de discapacidad ha tenido diversas transformaciones que fueron relacionadas con la eugenesia o el buen nacer, marginando a las personas con discapacidad, quienes eran percibidas como incapaces de desarrollar algún tipo de trabajo, siendo discriminadas, aisladas y excluidas (Álvarez, 2014).

La primera frase de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948 es “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. No obstante, aún nos encontramos a nivel mundial con millones de personas que siguen experimentando desigualdades y exclusión en la esfera social, con mayor énfasis en aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Si bien se ha avanzado en la formulación de normas y políticas que establecen la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aún se requiere de una mayor responsabilidad, colaboración y coordinación de trabajo para logra un impacto significativo en cuanto al cumplimiento de la igualdad y oportunidades significativas de inclusión social.

Es de conocimiento público que las necesidades de las personas con discapacidad son transversales a todos los sectores, razón suficiente que debe impulsar con mayor fuerza a una colaboración intersectorial que sea vinculante, es decir, un espacio para mayor compromiso en la capacitación y empleo de quienes están bajo una condición de discapacidad.

En este aspecto, Chile no ha estado exento de avanzar en legislar para disminuir las brechas de empleo, trazando un camino hacia un nuevo Estado y sociedad civil, legislando de manera específica respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, la globalización, el modelo de desarrollo tecnificado en función de la modernidad, deja en manifiesto que los derechos y las oportunidades laborales aún demuestran importantes brechas para las personas con discapacidad.

Las oportunidades laborales - desde la literatura de las ciencias sociales- establece que el trabajo es una de las actividades que tiene mayor relevancia como mecanismo de integración y transformación social, y que trasciende estrictamente desde una esfera económica para extenderse e insertarse en otros ámbitos relevantes en la vida de las personas, desde la experiencia individual y colectiva. No obstante, abordar las necesidades desde un mercado diverso, competitivo y selectivo, suele ser una tarea más fácil para las

personas que no tienen discapacidad, que al momento de postular a una oferta laboral y no ser seleccionados o seleccionadas, no les genera un impedimento para seguir buscando nuevas oportunidades laborales.

La realidad de las personas con discapacidad, en tanto, los mecanismos y modelos de reclutamiento y selección sí se convierten en un obstáculo significativo, ya que el hecho de tener una discapacidad genera varias condicionantes como son: la accesibilidad universal, las brechas salariales, el tipo de trabajo, el puesto a ocupar, y que en su gran mayoría no existe una correlación con su formación educacional, la experiencia laboral y sus capacidades y/o habilidades. Esto queda en manifiesto en la declaración del Informe Anual de los Derechos Humanos “aquellas personas que cuentan con los conocimientos técnicos pero que se encuentran imposibilitados ya sea de manera física, psíquica, sensorial e intelectual, encontrar un trabajo puede resultar tarea tediosa y traumática” (INDH, 2013).

Es así, como la discapacidad se presenta como un fenómeno transversal, complejo, dinámico, multidimensional y blanco de desigualdad. Es por esta razón, que la Organización Mundial de la Salud formula un Plan de Acción Mundial sobre discapacidad 2014-2021, donde *“establece que la discapacidad es un problema mundial de salud pública, una cuestión de derechos humanos y prioridad para el desarrollo”*.

Si bien la OMS plantea que es un problema de salud pública, las personas con discapacidad siguen siendo objeto de discriminación, estigmatización, desigualdad y exclusión social, vulnerando sus derechos, y como resultado de ello, actos de violencia que van aumentando significativamente a través de las barreras que impiden su desarrollo e inclusión social. Sobre todo, con una mayor visibilidad en aquellos países con un menor ingreso per cápita, en el cual la relación de pobreza y discapacidad se perpetua con mayor fuerza (OMS, 2014).

Lo anterior, porque dado que las personas con discapacidad son garantes de los mismos derechos que el resto de las personas, es de vital importancia plantear y llevar a cabo toda eliminación de las barreras que les impidan acceder a bienes y servicios, comunicación, educación, atención sanitaria, participación social, accesibilidad universal, cultura y laboral, para que se cumpla el derecho fundamental de optar a un trabajo que los dignifique, les permita desarrollarse y mejorar su calidad de vida como todo ciudadano *“la discapacidad es en la actualidad un fenómeno concebido de una manera social, como el resultado de la desventaja a la hora de participar en igualdad de oportunidades en la sociedad “* (Huete García, 2012:112).

Es por esto, que la importancia de contar con un empleo, se establece como una de las actividades más esenciales y básicas, como así también garante de los derechos sociales de las personas. Shum, Conde & Portillo Mayorga, 2004, establecen que *“...sólo a través del trabajo remunerado resulta posible obtener recursos suficientes para uno mismo y la familia, en donde el trabajo proporciona, además, otra serie de beneficios de índole personal y psicológicos, tales como la posibilidad de sentirse un ser útil a la comunidad, proporcionar intereses nuevos y comunes con otros grupos de personas, así como de amistades y relaciones sociales en general”*.

El Informe Mundial de Discapacidad (2011), deja en manifiesto que las personas que se encuentran en los quintiles de mayor pobreza, como; niños y niñas, mujeres, personas sin formación académica y acceso laboral, grupos étnicos, diversidades sexuales y otros grupos minoritarios, presentan una mayor frecuencia de malos resultados en el ámbito sanitario, bajos resultados académicos, generando esto último, que las personas con discapacidad se vean duramente afectadas en la ausencia de un empleo que les permita obtener ingresos, y que muchas veces, son inferiores comparado con las personas que no tienen discapacidad. Este fenómeno ha ido aumentando la tasa de pobreza, su dependencia, baja participación social y comunitaria.

Este mismo informe, indica además que la discapacidad se correlaciona con las desventajas y los obstáculos incapacitantes, sobre todo en las mujeres con discapacidad, quienes sufren una doble discriminación, por género y por discapacidad. Si bien indica que formular y poner en práctica políticas, leyes y servicios, es necesario consultar con las personas con discapacidad, para promover la importancia de una participación activa, mediante las organizaciones que les permitan recibir apoyo y proteger sus necesidades, ya que las personas con discapacidad tienen derechos a ser consultadas en todos los ámbitos del desarrollo de la vida en comunidad (OMS, Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011).

Respecto de los obstáculos más relevantes y recurrentes que se observan son las actitudes negativas, en cuanto a las creencias y prejuicios en educación, empleo, salud y participación social como, por ejemplo: la concepción errónea de los empleadores acerca de las personas con discapacidad, en razón de que son menos productivas que los empleados sin discapacidad, y el desconocimiento de los ajustes disponibles, limitando las oportunidades del empleo. (OMS, Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011)

No obstante, la exclusión y la discriminación, se presentan como dos factores determinantes al momento de que las personas con discapacidad, se ven duramente enfrentadas a situaciones de exclusión social. La primera tiene lugar desde el momento en que una persona se ve sometida a un trato basado en

diferencias, representadas mediante algún acto de discriminación, el cual dará como resultado, un trato desigual, y como resultado de ello, se disminuyen o eliminan todos sus derechos y oportunidades (De Asís, 2012).

Las mujeres son otro grupo prioritario que se ven mayormente afectadas por causas de la invisibilidad y la doble discriminación. Situación que tiene como consecuencia, la confluencia de dos factores, la discapacidad y el género, ambas sin políticas vinculantes en atención a la discapacidad y el empleo.

Comprender la relación del fenómeno discapacidad y exclusión social es determinante en cuanto a que, la relación es que la discapacidad es la causa o consecuencias de contextos de exclusión laboral. Esto explicaría las múltiples dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad, su vinculación a factores sociales, como los prejuicios de los mismos empleadores y el entorno, las que se convierten en barreras de ingreso al momento en que las personas con discapacidad postulan a un cargo (Bueno & Huete García, 2008).

Como resultado de experiencias previas discriminatorias, desiguales y excluyentes sumado a la desigualdad en los ingresos, y las reales posibilidades de desarrollo de sus capacidades, el ascenso y capacitación, todas ellas representan importantes barreras a las que se ven enfrentadas las personas con discapacidad al momento de postular a un empleo.

Al desalentador panorama se añade además que es frecuente el asociar la discapacidad con desempeño negativo de las personas, relación que se fundamenta mayoritariamente en una transferencia cultural y social, producto de actos de discriminación y de exclusión social previos, basados en prejuicios y estigmas.

Como resultado de esta realidad, las políticas públicas, las nuevas disposiciones legales y las normativas internacionales vigentes están permitiendo a los empleadores, a las autoridades y a la sociedad en su conjunto el contar con una mayor orientación, con el fin de instaurar buenas prácticas inclusivas en todo lo que respecta a la inserción laboral de personas con discapacidad. Esto ha permitido, por un lado, generar un nexo importante respecto de la valoración de la diversidad en las organizaciones; y, por otro, el avanzar en instaurar nuevos modelos que den paso a procesos sociales y laborales donde la visión de la discapacidad se centre en aspectos positivos. Razón por lo cual, las organizaciones son percibidas y prosperan en virtud a la retroalimentación de la comunidad, quienes las posicionan de acuerdo a cómo las empresas le asignan importancia a la resolución de problemas ambientales, sociales y económicos.

Chile en su agenda de modernización en el año 2019, ha considerado que la clave de la transformación de los diferentes estamentos públicos, está en las personas. Para ello da cuenta de la modernización en el proceso de gestión de personas, como materia importante de mejorar. Entre ellas, está la modernización del estatuto administrativo que rige a los funcionarios públicos, y que hoy día, es una barrera en temas de inclusión laboral, diversidad y Género.

En efecto, los modelos de reclutamiento y las posibilidades de obtener un empleo en la administración pública, están condicionadas por iniciativas legales y de gestión de personas, que no permiten a las personas con discapacidad tengan una oportunidad igualitaria laboralmente. Esto se debe a que las bases están determinadas por el óptimo resultado de quien cuenta con los mejores atributos para el cargo, donde las posibilidades de obtenerlo, son el resultado de una serie de condiciones puestas por los modelos de selección que se llevan a cabo desde los recursos humanos, quienes son los actores principales en el diseño de estrategias de empleabilidad y reclutamiento del talento, y quienes deben velar que todos los procesos sean inclusivos, en igualdad de oportunidades, con un alto compromiso ante la diversidad y con perspectiva de género.

Otra barrera importante presente en los procesos de reclutamiento y selección, es todo lo que no se hace para eliminar que los entornos, bienes y servicios sean accesibles para todas las personas, las que dificultan la interacción, participación y oportunidades en el mercado laboral. Para esto disponer de estrategias que permitan disponer de un entorno urbano, bienes y servicios, de comunicación e información al momento de postular a un trabajo, permitan igualdad, seguridad y una cadena vinculante entre las personas y las organizaciones.

Es por esto que abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Universidad de Playa Ancha, institución de educación superior estatal y pública de Chile, nos permitirá acercarnos a conocer la realidad con la que lleva adelante sus procesos de reclutamiento y selección de personal, la aplicación que efectúa de la legislación en temas de inclusión laboral y conocer cómo mitiga posibles actos discriminatorios hacia las personas que postulan a un empleo y presentan algún grado de discapacidad, o bien, implementa medidas de accesibilidad universal en la adaptación del entorno, proporcionando tecnologías y capacitación modificando las percepciones de la discapacidad en la producción laboral, a fin de garantizar derechos.

1. Pregunta de Investigación

¿de qué manera el proceso de reclutamiento y selección de la Universidad de Playa Ancha cumple con lo establecido en la ley 21.015 de inclusión laboral?

2. Objetivo General

“Desarrollar medidas de accesibilidad universal para el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Universidad de Playa Ancha”.

3. Objetivos Específicos

1. Conocer el proceso actual de reclutamiento y selección laboral para propiciar propuestas desde la perspectiva de accesibilidad universal.
2. Generar una propuesta para que el proceso de reclutamiento y selección de RRHH cuente con medidas de accesibilidad universal.
3. Presentar a la Dirección de Administración de Recursos Humanos una propuesta de reclutamiento y selección de personal, accesible que promueva y garantice oportunidades equitativas para el desempeño laboral en la Universidad de Playa Ancha.

II. ANTECEDENTES TEÓRICOS DEL PROBLEMA

Las políticas públicas como eje principal del estado, son un instrumento que permiten fortalecer su rol redistributivo, regulador, fiscalizador y de promoción de pactos para la disminución de la desigualdad, sobre todo cuando las políticas públicas se enmarcan hacia el desarrollo social inclusivo. Lograr esta plena titularidad de los derechos económicos y sociales significan que todos están incluidos en la dinámica del desarrollo y gozan de bienestar, lo que implica una efectiva pertenencia a la sociedad (Marshall, 1950).

En esta lógica, las políticas públicas tienen como finalidad dar respuesta a un problema que debe ser resuelto, siendo una de estas vías el intra-estado. En virtud de ello, es comprensible que la Política de Gestión de Personas entonces haya sido delegado su diseño a la Dirección Nacional del Servicio Civil, organismo encargado de *“promover y contribuir a la modernización del Estado y al mejoramiento de la gestión pública, mediante el impulso y asesoría a servicios, organismos y autoridades de gobierno de la gestión estratégica de personas de la administración civil del Estado”* (DNSC, 2014:3).

Esta política de personal nace a finales del año 2012, en el cual la Dirección Nacional de Servicio Civil (DNSC), que a través de un convenio colaborativo con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), elabora una política pública orientada a definir criterios respecto de la toma de decisiones, atracción y retención del talento, que permitiera lineamientos estratégicos en las organizaciones, con énfasis en el compromiso y desempeño de las personas.

Es por esta razón que se espera que la vinculación entre las políticas públicas y la modernización del Estado, puedan atender los nuevos desafíos en cuanto a las nuevas contrataciones importantes en los ámbitos económicos, tecnológicos, sociales, y en las transformaciones de las practicas institucionales del sector público, las que impliquen nuevas prácticas laborales, como así también, la aplicación de nuevas metodologías en la gestión administrativa, en la construcción de una cultura laboral inclusiva en los estamentos públicos.

En esta materia que considerar como factor clave para la inclusión “la Accesibilidad Universal”, permitirá que se puedan abordar las distintas realidades de cómo se llevan a cabo los procesos administrativos desde las instituciones y organismos administrados por el Estado de Chile, en cumplimiento de las políticas públicas respecto del compromiso para incorporar entornos, bienes, productos, servicios, dispositivos y herramientas para todas las personas (SENADIS, 2017).

Para abordar estos compromisos, las Normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, establecen y define a través de la Ley N° 20.422, cinco principios fundamentales para que las instituciones puedan atender:

- **Vida Independiente:** El Estado que permite a una persona a tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- **Accesibilidad:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma posible.
- **Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.
- **Participación y Diálogo Social:** Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.
- **Intersectorialidad:** El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, la accesibilidad es un Derecho en donde Estado y la sociedad tienen el deber de cumplir con esta normativa, sobre todo que en los servicios de la administración pública aún los procesos de reclutamiento y selección siguen siendo la piedra angular de la Política de Gestión de Personas del Estado de Chile, que consideren en sus planes estratégicos los distintos niveles de accesibilidad con el fin de eliminar todas las barreras del entorno, de comunicación e información que contribuyan a la inclusión y autonomía permanente, considerando que el sentido de esta política pública es *“contribuir a un buen clima laboral, que permita disponer de espacios laborales estimulantes y colaborativos y que considere una adecuada conciliación de la vida personal y laboral para el mejor desarrollo y desempeño de las personas y su contribución a la cultura organizacional que se promueve”* (DNSC, 2013:7).

1. Estado del Arte

Muñoz (2013) asegura que uno de los principales obstáculos y puntos clave a tratar para lograr una inclusión laboral exitosa para personas con discapacidad, es el denominado “entorno más inmediato”, donde podemos encontrar a uno de los actores relevantes, que son los empleadores.

Mercado, Aizpurúa y García (2013) mencionan que las personas con discapacidad desean ver atendidas sus demandas de participación: quieren vivir en una sociedad más inclusiva, justa y solidaria. Manifestando su interés por formar parte de la construcción de una sociedad e integrarse a ella mediante la retribución de sus conocimientos y experiencias a través del trabajo.

Al mismo tiempo, Arenas, Jaramillo, Marmolejo y Cruz (2013), precisan que esta integración laboral se relaciona mediante los procesos de reclutamiento y selección de personal para trabajar en las organizaciones. Aludiendo a como se gestionan los recursos humanos, financieros y técnicos desde la cultura organizacional frente a la diversidad de las personas.

Por otra parte desde la gestión Obregón (2011) en el blog Expoknews, en el artículo *¿Qué tipo de capacitación requiere el personal de reclutamiento y selección para entrevistar a personas con alguna discapacidad?*, apunta a la necesidad de proporcionar una adecuada capacitación a quienes están a cargo del proceso de reclutamiento y selección, que permita llevar a cabo objetivamente las fases y permita diferenciar las capacidades intelectuales de las físicas, con el fin de analizar de manera correcta como llevar a cabo los procesos respecto de la discapacidad. De esta forma, el autor pone un mayor énfasis en que se debe considerar que los procesos de reclutamiento y selección, en todas sus fases, no presenten sesgos y/o prejuicios basados en criterios de competitividad, actitudes y aptitudes.

Por otra parte, Dessler y Varela (2011) explican que las organizaciones una vez que cuentan con las solicitudes de empleo necesarias, el paso consiste en seleccionar a los mejores candidatos o candidatas mediante herramientas de selección como exámenes, pruebas, entrevistas, dejando a quienes carecen de habilidades y atributos altamente eficaces, se vean excluidos por la organización a través del resultado de estas herramientas.

No obstante, Chiavenato (2011) precisa que el sistema de comparación y elección del personal, se valida mediante la estandarización de una base, criterios y requisitos del perfil del puesto, los que son elaborados previamente, y que pretenden buscar a la persona más idónea para ocupar el puesto de trabajo. De esta manera es que el proceso de selección va a establecer ciertos aspectos psicológicos, aptitudes, habilidades

y competencias, los cuales son parte del proceso de evaluación y calificación de las personas respecto de sus limitaciones o capacidades, y en donde las decisiones finales, no consideran aquellos ajustes razonables que puedan garantizar e incluir a todas las personas durante el proceso.

De esta manera que los procesos utilizados en el reclutamiento y selección, Horbath y Gracia (2011) exponen *“que una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva”* (p. 466).

Los procesos de reclutamiento y selección como un asunto público, debe tener como esencia el ejercicio al derecho a la igualdad de condiciones. Los encargados de los RRHH deben adoptar estrategias que permitan variadas formas de integración laboral, con posibilidad de participación sin inferencias en el proceso de selección. Deben también garantizar que la integración laboral otorgue un espacio a la diversidad y participación en actividades productivas a todas las personas, indiferente del género, etnia, raza, discapacidad, cultura, religión y/o creencias.

En cuanto a esto y en lo señalado por los diferentes autores respecto de la importancia de los procesos de reclutamiento y selección, y tomando en cuenta que es el primer paso para llevar a cabo acciones de empleabilidad, es de suma importancia que las organizaciones busquen a través de los procesos de empleabilidad medidas que garanticen los derechos de igualdad, y para ello, es crucial que los procesos de reclutamiento y selección cuenten con características que impulsen la inclusión de personas con discapacidad, fomenten y promuevan de manera positiva la percepción de la discapacidad, que permitan acercar acciones y medidas de igualdad en las oportunidades laborales a todas las personas que postulan a un cargo, para así eliminar aquellas barreras que impiden la inclusión laboral.

En conclusión, las organizaciones tienen el deber social de visibilizar y sensibilizar que los actuales procesos de reclutamiento y selección no permiten trazar un camino inclusivo en la empleabilidad. Deben trabajar en virtud de garantizar la participación y el derecho digno a un trabajo sin exclusiones fortaleciendo el camino hacia la inclusión social de todas las personas.

2. Marco Conceptual

2.1 Discapacidad

En el transcurso del tiempo se han ido desarrollando diversas conceptualizaciones respecto de la discapacidad, las que responden y ponen énfasis en las barreras que limitan el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad.

Una de las definiciones más utilizadas respecto de la discapacidad, es la acuñada en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), a través del texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF), en donde señala que: *“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”*.

En función de lo referido, es entonces que la discapacidad no se presenta como un atributo de la persona, sino como el resultado de la interacción entre las personas con sus condiciones de salud y las barreras del entorno, las que impiden que tengan una participación plena y efectiva en sociedad, en igualdad de condiciones.

De esta forma, que el planteamiento respecto de la discapacidad, ha permitido promover un cambio de cómo entender la discapacidad desde un enfoque de derechos e integral, considerando un modelo bio-psico-social que nos permitan conocer la forma en que la condición de salud de la persona en situación de discapacidad se vincula con las siguientes dimensiones:

- ❖ El funcionamiento o estructura del cuerpo
- ❖ La realización de actividades.
- ❖ La participación en los distintos ámbitos de la vida
- ❖ Las barreras y facilitadores que tienen en su entorno.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud hace una referencia conceptual de su “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Salud y la Discapacidad”, la que está contemplada en el Informe Mundial de la Salud (OMS/Banco Mundial), proporcionada por la Fundación Nacional de Discapacitados (FND) y la Convención Internacional de los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad de la ONU.

Asimismo, la Fundación Nacional de Discapacitados (FND) indica que *“no solo de personas con discapacidad física, el estereotipo de persona en silla de ruedas, sino que estas abarcan todos los tipos y grados de discapacidad que comúnmente se encuentran invisibles en nuestra sociedad”* (FND, 2014: S/P).

En cuanto a esto, la FND presenta una definición de discapacidad:

“como un concepto genérico, amplio, que se relaciona con una determinada condición física, sensorial, mental, intelectual, psiquiátrica o multideficit, que limita actividades y restringe la participación, determinado por lo general, una relación negativa entre quienes presentamos una o más deficiencias y los factores contextuales que nos rodean” (FND, 2014: S/P).

Igualmente, es que esta misma convención indica en su Protocolo Facultativo, artículo 3, señalando:

“Los principios que el Estado Chileno se obliga a cumplir por medio de dichas ratificaciones son i) el respeto por la diversidad y aceptación como parte de la condición humana, ii) la no discriminación de las personas con discapacidad, iii) el respeto de su dignidad, identidad, autonomía e independencia, iv) la garantía de su participación e inclusión plena en la vida social, v) la provisión de igualdad de oportunidades es para el cumplimiento de ello, y vi) la adopción de medidas que permitan la accesibilidad universal” (INDH, 2013: 184).

La legislación chilena define lo que se entiende por persona con discapacidad, a través del Artículo 5° de la Ley 20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y que toma el mismo concepto del Artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde expresa:

“personas con discapacidad es aquella que, teniendo deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica e intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”.

2.2 Clasificación de discapacidad

El Ministerio de Salud es quien determina mediante el reglamento del Decreto N°47, la calificación de discapacidad, donde existen 3 condiciones de salud asociadas a la discapacidad.

a) Deficiencias físicas: son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona

sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

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

c) Deficiencias mentales: Deficiencia mental de causa psíquica: es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.

2.3 Discriminación

La discriminación según el Diccionario de la Real Academia Española determina ciertos aspectos de inferioridad hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. La palabra proviene del latín “discriminare” que significa “separar, distinguir o diferencia una cosa de otra”.

El Comité de Derechos Humanos de la ONU define la discriminación como:

“lo referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, en su artículo 7º, señala que toda persona debe estar protegida contra todas aquellas muestras e instancias discriminatorias, lo que indica tener acceso a todos los derechos y libertades (civiles, políticas y sociales), como aproximación de esto señala: *“Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.*

Con respecto a lo anteriormente señalado, es que las Políticas Públicas y el compromiso de todos los estamentos de la administración del Estado de Chile, en materia de discriminación laboral por discapacidad, evidencia y ejemplifica indicando que la *“Ley 20.422 establece que, el Estado tiene la obligación de fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para ello debe fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación, promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación; así como crear y ejecutar programas de acceso al empleo”* (INDH, 2013:188).

Es así también como SENADIS (2012), a través de las Bases Metodológicas para la Gestión de un Plan Territorial de Accesibilidad, evidencia la existencia de “obstáculos” en el acceso al derecho al trabajo, tomando en cuenta ciertas observaciones que dificultan estos procesos, tales como:

- Las inadecuaciones en los procesos de selección para personas con discapacidad y exigencias que limitan su participación, como ocurren en aplicación de pruebas estandarizadas.
- Las desigualdades en las condiciones laborales y la falta de normativas que aseguren la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo, además de la falta de fiscalización.
- La escasez de fuentes laborales dependientes y la estigmatización que promueve la inhibición en la inserción laboral, destacándose en casos de personas con discapacidad mental.

Respecto de esta dificultad, es que el INDH percibe las dificultades que tienen las personas con discapacidad en lo relativo a la inserción laboral, y que para el año 2011, incorpora cinco propuestas a la modificación de la Ley N° 20.422, con mayor énfasis en modificar las políticas del personal de la administración pública del Estado de Chile.

“La primera tiene por objetivo establecer la reserva legal de empleos, para lo cual se propone destinar al menos un 2% de los puestos públicos y privados a personas que, siendo idóneas para la función, posean alguna necesidad especial. Además, establece que en caso de infringirse este mandato se curse las sanciones y multas establecidas en el Artículo 506 del Código del Trabajo.

La segunda moción busca establecer una medida especial para fomentar el ingreso de personas con discapacidad a los órganos y servicios públicos. En particular, este proyecto busca que, en los procesos de selección de personal de la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de Justicia y el Ministerio Público, se elija preferentemente a personas con discapacidad que se encuentren en las mismas

condiciones de mérito. Además, establece la realización de adaptaciones para que estas personas puedan participar en igualdad de condiciones en las pruebas o etapas de selección” (INDH, 2013:185).

2.4 Inclusión Laboral

Según lo formulado por Zondek (2015) la inclusión laboral responde a un proceso más amplio que la inclusión social. Señala que tiene procesos cuyos cimientos se basan en la igualdad, la equidad respecto de las oportunidades y la plena participación social, la que se lleva a cabo cuando la personas se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Aun cuando la inclusión laboral forma parte de la inclusión social y en la medida que las personas con discapacidad cuenten con una red de apoyo para acceder a un empleo, podemos referir a un concepto más amplio, como lo es la inclusión sociolaboral, comprendida como la participación de las personas con discapacidad en el contexto social a través del desempeño de una actividad productiva, en concordancia con sus intereses, competencias y capacidades.

La integración sociolaboral se sustenta en la Convención Internacional sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, donde Chile mediante la Ley N°20.422, señala en sus artículos 43 al 47 lo siguiente:

Artículo 43: El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:

- a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.
- b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.
- c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 44: El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad.

De esta manera, se estará en condiciones de desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social serán los encargados de informar semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.

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. En el caso del Poder Judicial, el Poder Legislativo y el Ministerio Público, serán sus propios órganos quienes deberán determinar la forma de dar cumplimiento a esta obligación.

Artículo 46.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.

Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

2.5 Reclutamiento y Selección

Las personas y las organizaciones están constantemente en un proceso de atracción. Por lo tanto, el proceso de reclutamiento y selección es fundamental al momento de atraer el mayor número de candidatos y candidatas posibles, oportunidad en que las organizaciones e instituciones puedan reunir una mayor cantidad de antecedentes respecto del perfil, valores y competencias acordes a la cultura organizacional.

De este modo, el reclutamiento y selección del personal y la implementación de recursos humanos en las organizaciones, son parte de un mismo proceso. El reclutamiento se fundamenta de acciones positivas

para atraer e invitar a los y las postulantes a participar de este proceso. En tanto que, la selección se presenta como una actividad propia de los recursos humanos en cuanto a la comparación, elección y decisión, para clasificar a quien cuenta con los mejores atributos, y cumplan con los objetivos de la organización para incorporar al personal idóneo.

Valero y Fernández Acebo (2010) definen el reclutamiento como:

“el conjunto de procedimientos de los que se vale una organización para localizar, contactar y atraer un determinado número de candidatos capaces de satisfacer las exigencias formuladas por la empresa y potencialmente capacitados para ocupar puestos dentro de ella, en un plazo conveniente, y convencerlos de que estén dispuestos a someterse a pruebas de selección con objeto de determinar si son el tipo de colaboradores buscados”.

Por otra parte, la DNSC (2013) hace mención al concepto de selección como *“una actividad de evaluación, donde se escoge a aquellos postulantes que se adecuen en mayor medida al cargo ofrecido, satisfaciendo las necesidades de la organización en concordancia con el perfil establecido”* (DNSC, 2013:15).

Al mismo tiempo, la DNSC (2013), citado por Salgado, precisa que *“en otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados”* (DNSC citando a Salgado, 2013:15).

2.6 Accesibilidad Universal

La accesibilidad Universal sigue siendo un concepto complejo de abordar, sobre todo cuando nadie parece poner en duda las necesidades y oportunidades que demandan las mejoras de accesibilidad, ya sea en los espacios públicos, bienes y servicios, información, tecnologías, equipamientos. Esto indica que la necesidad de mejoras resulta compleja debido a la resistencia, desconocimiento y prejuicios.

La expresión de accesibilidad es conocida para aludir a la capacidad de llegar a donde se requiera ir o alcanzar aquello que se desea. En el ámbito de la discapacidad refiere al derecho de las personas con discapacidad frente a resolver las dificultades que pueden relacionarse con el entorno en igual condiciones que otras personas.

De acuerdo a la definición entregado por el MIDEPLAN (2010), la accesibilidad universal *“es la consecuencia de este diseño y se refiere a la condición que deben cumplir estos espacios, bienes e instrumentos, para ser utilizados por cualquier persona de forma autónoma, independiente a su posibilidad*

o grado de discapacidad” (MIDEPLAN, 2010).

Por su parte, la Ley 20.422 de Derechos de las Personas con Discapacidad define Accesibilidad Universal como; *“La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible” (Ley 20.422).*

Esto establece la importancia de contar con una mayor planificación respecto de la accesibilidad como parte del desarrollo económico y de sostenibilidad urbana, que permita una mayor autonomía a las personas con discapacidad.

2.7 Género y Discapacidad

La discriminación de género es un fenómeno recurrente presente en los ambientes laborales, esta situación se intensifica aún más para las mujeres con discapacidad. Es crucial tomar en cuenta que, desde un punto de vista interseccional, se establece otras realidades y experiencias, como son la discriminación a mujeres con discapacidad, relacionadas, según la literatura, como la división sexual del trabajo en la asignación desproporcionada a las mujeres, en lo que hoy se denomina el trabajo de cuidado (Arango y Molinier, 2010).

De esta manera, el trabajo de cuidado está asociado a las actividades de crianza, al cuidado de personas mayores, adultos con alguna enfermedad y a las actividades domésticas, naturalizadas como trabajos femeninos.

Pinedas (2014, p. 65) expone que *“las identidades de género también juegan en otros sentidos, los cuales estructuran la institucionalidad misma del cuidado. Como en muchos otros campos, la incorporación de los hombres como cuidadores se justifica a partir de la reproducción de elementos de la tradicional división sexual del trabajo, en estos casos a partir de asignarles a los hombres las tareas de mayor esfuerzo físico”.*

Aun cuando la discusión respecto de la división sexual del trabajo aún sigue siendo un tema de debate en el feminismo, la discapacidad se encuentra experimentando patrones sociales de esta división, la cual incorpora un componente adicional, que muchas profesionales con discapacidad, sus posibilidades se

reducen a trabajos feminizados y relacionados con el cuidado, no obstante, relacionados además con la discapacidad.

En las distintas formas de cómo se concibe socialmente la discapacidad, podemos observar que son variadas y con una multiplicidad de condiciones relacionadas con las creencias, de la interacción entre las personas, las experiencias que rodean la vida de las personas, lo que genera diferentes suposiciones en un constructo social respecto de la discapacidad.

De esta forma, es que los conceptos utilizados en esta investigación, aportarán comprender varias dimensiones para reflexionar, aproximarnos e identificar aquellas problemáticas que aún siguen estando presentes en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Sobre todo, en aquellos problemas relacionados en el contexto de la inclusión laboral de este colectivo, que permitan dar un paso importante en el cambio de paradigmas en el acceso al trabajo y que se configuran desde los procedimientos propios de la gestión de personas en las organizaciones.

Estas instancias, facilitarán abarcar de la mejor manera, la construcción de una propuesta en este proyecto de investigación, en cuanto a la formulación de medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de las personas.

3. Marco Normativo

3.1 Contexto normativo internacional

Existen diversos instrumentos jurídicos internacionales que se crean con el propósito de comprender el fenómeno de la discapacidad que, en su conjunto, que aseguran el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Dichos instrumentos cuentan con una base en los lineamientos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos la que establece; derechos iguales, indivisibles e inalienables para todas las personas, sin importar su condición y situación, pues reconoce la dignidad intrínseca de cada sujeto (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Es entonces cuando, en la década de los ochenta y desde el modelo social, se protege a las personas con discapacidad en calidad de “sujetos de derechos”, considerando como ejercicio de este derecho, la igualdad de condiciones y el respeto a su autonomía (Palacios y Bariffi, 2007).

3.2 Contexto normativo Latinoamericano.

Para el año 1999 la **Convención Iberoamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**, reafirma que *“las personas con discapacidad tienen los mismo derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluidos el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todos ser humano”* (Organización de los Estados Americanos, 1999).

Desde esta fecha en adelante, se inicia la instrumentalización jurídica respecto de la formulación y clasificaciones establecidas por la Organización Mundial de la Salud, donde se encuentra la **“Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”** (ONU, 2006), ratificada en el año 2008 por el Estado de Chile. El propósito de esta es, promover y asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos y libertades y derechos fundamentales, para abordar las diferentes normativas civiles, culturales, económicas, políticas y sociales de las personas con discapacidad. Particularmente, en el Artículo 27, indica que los Estados Parte deben reconocer el derecho de este colectivo a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, mediante la implementación de medidas como la no discriminación, orientación, formación para el empleo y la realización de ajustes razonables (SENADIS 2013).

3.3 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se formularon en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012. El propósito fue construir un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta nuestro mundo. La creación de los ODS, vienen a reemplazar a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), con la finalidad de abordar la indignidad de la pobreza y para hacer frente a la pobreza extrema y el hambre, prevenir las enfermedades mortales y ampliar la enseñanza primaria a todos los niños, entre otras prioridades del desarrollo.

Cabe destacar, que entre sus objetivos estaban reducir la pobreza económica, suministrar acceso al agua y el saneamiento tan necesarios, disminuir la mortalidad infantil y mejorar de manera importante la salud materna, educación primaria universal, como también el logro en los avances en la lucha contra el VIH/SIDA y otras enfermedades tratables, como la malaria y la tuberculosis.

De esta manera que la finalidad de la ODS, es abordar los problemas más urgentes a los que hoy se enfrenta el mundo. Los 17 Objetivos están interrelacionados, lo que significa que el éxito de uno afecta el de otros. Pretende responder a las amenazas del cambio climático, lograr la igualdad de género o mejorar la salud ayudará a erradicar la pobreza; fomentar la paz y sociedades inclusivas reducirá las desigualdades y contribuirá a que prosperen las economías.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, considera las necesidades de las personas con discapacidad en los objetivos sobre:

- Educación inclusiva y equitativa de calidad
- Crecimiento económico inclusivo y sostenibilidad
- Ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

3.4 Contexto normativo Nacional

En el año 2010, Chile promulga la ley N°20.422, como norma de igualdad de oportunidades e inclusión social en personas con discapacidad, la cual establece como objetivo *“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”*. Esta normativa sienta sus bases en cinco principios fundamentales, que son: Vida Independiente; Diseño Universal; Accesibilidad Universal; Intersectorialidad; participación y Dialogo Social (Ley N°20.422, 2010).

Pese a que la Ley N°20.422 entra en vigencia, las personas con discapacidad siguen experimentando brechas de participación laboral en comparación con el resto de la población, como son; el acceso a la educación y formación para el empleo.

Considerando estos elementos, es que se elabora un sistema de inclusión laboral que establece la exigencia de la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, mediante la promulgación y entrada en vigor de la Ley N°21.015, conocida como la Ley de Inclusión Laboral. En términos generales, esta normativa estipula que los organismos del Estado y las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener al menos el 1% de personas con discapacidad o aquellas que sean asignatarias de una pensión de invalidez en cualquier régimen previsional (Ley N°21.015, 2017).

3.5 Requerimientos del Artículo 27 OIT

Con respecto a la contribución de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los instrumentos jurídicos internacionales en esta materia, en la cual el Estado de Chile ratificó varios instrumentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es cuando, para el año 1994 se ratifica en el Convenio 159 de la OIT, respecto de la readaptación profesional y del empleo para personas inválidas, la que debe formular políticas nacionales que aseguren medidas de readaptación profesional al alcance de todas las personas en situación de discapacidad, además de promover oportunidades de acceso al trabajo (OIT, 1993).

En esta línea, Chile en el año 2008 ratifica a través del Programa Trabajo Decente de la OIT, entendiéndose por trabajo decente el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados, socialmente protegidos, que resguarden los derechos fundamentales en el trabajo, sin actos discriminatorios, que incorporen el diálogo social como un método fundamental en la formulación de consensos (Organismo Internacional del Trabajo, 2008).

De esta manera, es que en el artículo 27 de la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, establece que:

“Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad para trabajar, en igualdad de condiciones con las demás: ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (ONU, 2006).

Estos instrumentos jurídicos mencionados contemplan la inclusión laboral como eje de trabajo para todos los Estados parte, pues las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que una persona sin discapacidad.

3.6 La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación

La Ley N° 20.609, establece medidas contra las discriminaciones arbitrarias y un procedimiento judicial para reestablecer el derecho cuando se cometa un acto de ese tipo.

Esta ley, señala que se deben elaborar e implementar políticas que garanticen a todas las personas -sin discriminación arbitraria- el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República.

Ley que comprende por discriminación arbitraria a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las que sean fundada en motivos tales como: la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

3.7 Nch3267 sobre Sistema de Gestión de la Inclusión de Personas con Discapacidad

Esta norma fue aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización, en sesión efectuada el 30 de noviembre de 2012.

La norma se estudió a través del Comité Técnico "Accesibilidad", con el fin de establecer los requisitos que debe cumplir un Sistema de Gestión de la Inclusión de Personas con Discapacidad.

Debido a que no existe una Norma Internacional, esta norma toma como base la norma UNE 170001 2:2007, norma que se basa en un sistema de gestión de la accesibilidad universal, el que puede ser utilizado por una organización cuando desea demostrar su capacidad para proporcionar y mantener entornos accesibles que satisfagan los requisitos legales y reglamentarios, y aspira a aumentar la accesibilidad de esos entornos a través de la aplicación eficaz del sistema.

Esta norma establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la inclusión de personas con discapacidad, como complemento al modelo de calidad para que una organización cuente con criterios establecidos de tal manera que pueda:

- a) Demostrar su capacidad para proporcionar y mantener entornos, procesos, bienes, productos y servicios, accesibles que satisfagan los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- b) Mejorar la accesibilidad universal a través de una eficaz aplicación del sistema de gestión.
- c) Llevar adelante sistemáticamente acciones concretas acordes con los principios internacionales relativos a los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De acuerdo a los términos y definiciones incluidos en NCh3267:2012, una persona con discapacidad corresponde a aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley N° 20422-2010, Artículo 5º).

3.8 Orientaciones normativas hacia el contexto laboral privado.

En materia laboral empresarial, la primera iniciativa se constituye por la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en el año 1992, aportes que establece el objetivo de identificar y estimular oportunidades de integración sociolaboral para personas con discapacidad en Chile.

Para el año 2015, al amparo de la alianza SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nace la Red de Empresas Inclusivas (ReIN), red que convoca, incentiva y comparte entre las empresas la responsabilidad social respecto de un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, confirmando su beneficio social y económico para el país, el cual se ha constituido como un referente empresarial en inclusión laboral. (SOFOFA, 2021)

III. METODOLOGÍA

Resulta necesario identificar las posibles problemáticas que dan origen y sustento a la investigación en curso. Esta línea investigativa reconoce el problema a abordar respecto del *proceso de reclutamiento y selección cumple con lo establecido en la ley 21.015 de inclusión laboral*, a objeto de *“Generar una propuesta que considere medidas de accesibilidad universal para el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Universidad de Playa Ancha”*.

Otros aspectos importantes a considerar en esta investigación, es que, mediante el diagnóstico participativo, nos aproximaremos a conocer la realidad de las personas con discapacidad, respecto de las desigualdades que viven al momento de postular a un trabajo, con el fin de priorizar situaciones consensuadas por los actores claves y la investigadora, para así indagar a profundidad, las problemáticas y dimensionar las causas que ello provoca.

Para ello, fue necesario crear un espacio de participación, que permitiera identificar las fortalezas y oportunidades en un plan de acción que este dirigido a la vizibilización del problema de las personas con discapacidad, y que tiene como punto de partida el diseño de una propuesta, a través de los datos de la investigación.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación se desarrollará de manera descriptiva. Hernández, Fernández y Baptista (2010) exponen acerca de que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis”.

La descripción permitirá la representación de eventos, mediante el lenguaje, manera de escuchar las expresiones verbales, para identificar factores de exclusión y discriminación laboral en las organizaciones. Se espera que, mediante la representación der aspectos sociales, culturales, espaciales, presentes en el proceso de reclutamiento y selección, puedan demostrar que barreras se encuentran presentes hacia las personas con discapacidad, y cuales impiden la posibilidad de ingresar al mercado laboral en el estamento público, específicamente en la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

Este enfoque descriptivo, proporcionará analizar el escenario de forma más exacta en cuanto del fenómeno referido en la investigación.

Mediante esta investigación, no se espera la manipulación de ningún tipo de realidad, solo a *“observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”*. No existe un carácter experimental ni manipulación de las indagaciones realizadas, ya que solo se pretende identificar si las dimensiones han influido en cuanto a las condiciones de exclusión y/o discriminación laboral de las personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento y selección.

Es importante considerar que el estudio se realizará en un espacio temporal particular, de manera que se puedan identificar variaciones de consideración en cuanto a cambios o determinantes en el grupo de estudio y a su vez, eventuales estimaciones en cuanto a información muy importante para esta investigación.

El procedimiento de esta investigación será de carácter cualitativo, con el propósito de identificar aquellas situaciones adversas en las relaciones sociales, que permitan comprender y transformar la realidad social de quienes hemos de conocer. *“Cuando nos referimos al paradigma metodológico cualitativo, lo hacemos desde un abordaje que tiene como eje central la consideración de la realidad social como una construcción creativa por parte de los sujetos involucrados”* (Abero, Berardi, Capocasale, García & Rojas, 2015, p. 101).

Técnicas de Recolección de Información

Las técnicas que se utilizarán en la recopilación de la información, son de carácter metodológico, esto quiere decir que se realizarán bajo un enfoque cualitativo descriptivo.

Este enfoque contempla un proceso que permita la flexibilidad y los ajustes necesarios para la recolección de información, de una manera dinámica y sistemática, dirigida, que permitan explorar, describir, observar e interpretar desde la problemática de estudio, manifestando las preguntas en el proceso de la investigación. Como resultado de esto, se espera generar una incidencia mutua entre el investigador y el problema, para esto se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

Revisión documental y bibliográfica

Se utilizarán documentos pertinentes que permitan obtener una mayor información acerca del contexto en el cual se inserta la discriminación y exclusión laboral en personas con discapacidad, de cómo esta interactúa y se relaciona con el proceso de reclutamiento y selección en cuanto al ingreso de funcionarios

y funcionarias en situación de discapacidad. Esto permitirá identificar las consecuencias del estudio, y proveer las recomendaciones con el fin de disminuir las barreras presentes en los procesos participativos de personas en situación de discapacidad, y que son crucial para garantizar una inclusión laboral.

Entrevista Semi – Estructurada

Se utilizará este instrumento por su enfoque personal, con la finalidad de conocer las medidas reales del proceso de reclutamiento y selección de la unidad muestral. Para ello, la investigadora realizará una entrevista semi formal y estructurada a los personajes claves. De esta forma, las entrevistas se desarrollarán mediante plataforma virtual ZOOM, con personas claves.

Aspectos éticos y Consentimiento informado

El proyecto de investigación se ejecutará de acuerdo a los principios universales de investigación que son: el Respeto a las personas, Beneficencia, La no Maleficencia y la Justicia. Estos principios orientan y garantizan el bienestar de los participantes de estudio de investigación, como así también la producción de conocimiento.

Para ello, se establecerán ciertos criterios éticos en la etapa del proyecto, los que serán comunicados al comienzo de este proyecto, como así también para el proceso de entrevistas, utilizando un documento de Consentimiento Informado el cual será firmado en dos copias, quedando una en poder de la investigadora y la otra para el participante.

El consentimiento informado es un documento que entrega información relevante respecto de los aspectos a investigar, los objetivos, el procedimiento, los riesgos y beneficios, y que hacen mención, además, a la estricta relación con la protección de sus intereses, la confidencialidad y el resguardo de la identidad de las personas de manera voluntaria y debe generar un ambiente propicio, en virtud a lo señalado por la autoridad sanitaria, debido al contexto de pandemia por COVID-19. Se utilizará una estructura de código de lo extraído de la entrevista, que se usará únicamente para fines académicos, siendo la investigadora responsable y quien se reserva y resguarda la identidad de quienes participaron en la investigación.

Estrategias de Recolección y Análisis

La planificación de las entrevistas se realizarán en dos etapas: la primera etapa consiste en la redacción de una pauta con preguntas y agendar las entrevistas con los actores claves. La segunda etapa abarcará la realización de las entrevistas vía plataforma virtual ZOOM (grabada), que se ajustarán al cumplimiento de

las preguntas y puntos establecidos en la pauta, facilitando el intercambio de información con las personas entrevistadas, en la que se utilizará las técnicas de análisis cualitativo de contenidos.

Dimensiones de Análisis

El análisis de datos de esta investigación, a través de la aplicación de entrevistas con los actores claves, se constituye de cuatro conceptos centrales, que son:

- **Dotación funcionaria:** Empleado público o funcionario público, es la persona que desempeña un empleo en algún servicio fiscal y que, por lo tanto, se remunera con cargo al Presupuesto de la Nación, a las leyes que lo adicionan o complementen o a presupuestos globales mantenidos con caudales públicos colectados a virtud de ley. **(DFL 256)**
- **Inclusión Laboral:** Identificación respecto de la igualdad de oportunidades para las personas, grupos o comunidades al momento de postular a un trabajo, o aquel proceso que otorgue seguridad, participación en un contexto de seguridad social, justicia e igualdad de género.
- **Planificación Estratégica del Proceso de Reclutamiento y Selección:** Esto precisa de como la organización en virtud a prever necesidades de los recursos humanos. Esta dimensión permitirá identificar si el proceso de reclutamiento y selección cuenta con medidas de accesibilidad universal en función de la inclusión laboral para personas con discapacidad.
- **Accesibilidad en las etapas del proceso de Reclutamiento y Selección:** refiere a que indiferente de la condición física de una persona, todas las personas pueden acceder al uso de un bien o servicio, sin minimizar su participación y sin impedimentos a la libertad de movimiento y/o autonomía.

La finalidad del análisis de estas dimensiones es poder identificar y conocer desde los actores claves, sus experiencias laborales en el proceso de reclutamiento y selección, las implicancias positivas y negativas en el ámbito de la accesibilidad universal y del cumplimiento de la Ley 21.015 de inclusión laboral, con el fin de dar sustento a la investigación.

IV. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

1. Descripción general de proyecto

El proceso de análisis y levantamiento de esta propuesta se llevará a cabo en la Universidad de Playa Ancha, institución de educación superior estatal y pública de Chile, cuya misión es la formación de postgrado, profesionales y técnicos universitarios, la investigación y la vinculación con el medio. La institución se caracteriza por tener un alto compromiso con el desarrollo social, económico y cultural en la región de Valparaíso. Una de las políticas en que se destaca la Universidad, es favorecer la igualdad de oportunidades para sus estudiantes. Por otra parte, la Universidad de Playa Ancha manifiesta una alta vocación de servicio público, con un alto sentido de responsabilidad social y clara valoración de su capital humano.

Este proyecto se llevará a cabo en la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha, mediante una propuesta que permita generar **medidas de accesibilidad universal para ser implementadas en los procesos de reclutamiento y selección de personas.**

Para esto, se implementarán cuatro capsulas de videos que contengan información del proceso de reclutamiento y selección de personas e información de la función y equipo que compone la Dirección de Recursos Humanos, los que serán elaborados en un formato que contenga un diseño bajo los principios de accesibilidad universal, respecto de la información, la que incorporará traducción en lengua de señas, subtítulos y audio.

Se realizarán reuniones de trabajo con académicos y académicas expertos en área de inclusión, dos académicos traductores en lengua de señas de la Facultad de Ciencias de la Educación, un académico Educador Diferencial Magister E-Learning de la Facultad de Ciencias Naturales y Exactas y Profesional de la Unidad de Innovación Digital de la Universidad de Playa Ancha, además de la Dirección de Administración de Recursos Humanos.

El primer video será de carácter institucional desde la Dirección de Recursos Humanos, que permita visibilizar la funcionalidad y el propósito de la Dirección, su compromiso en los temas de contratación, capacitación, permanencia y retención del talento humano con perspectiva de género, inclusión y diversidad.

El segundo video, presentará al equipo que componen la Dirección de Recursos Humanos, lo que permitirá conocer a las personas que se desempeñan en la dirección y sus funciones a cargo.

Para el tercer video se contempla la incorporación de toda la información de la documentación requerida para el ingreso al servicio público. Mediante un video se hará una inducción breve de los aspectos técnicos del ingreso a la administración pública. Además, se implementará un código QR que permita obtener los documentos en PDF y un tríptico informativo, accesible para todos y todas las personas.

El cuarto y último video, presentará a los subdepartamentos de la Dirección de Recursos Humanos, como son Bienestar de Personal y el Jardín Infantil “Colmenita”, con una presentación de las personas claves y sus contactos mediante la incorporación de un código QR.

Una vez aprobadas las capsulas por la Dirección de Administración de Recursos Humanos, se procederá a solicitar a la Dirección de Informática, subir las cápsulas en la plataforma audiovisual de la Dirección para ser socializada.

Por otra parte, se creará un protocolo que considere todas las medidas de accesibilidad universal del reclutamiento, selección, inducción, capacitación y formación, seguridad, evaluación y desvinculación en la Dirección de Administración de Recursos Humanos.

Además, se elaborarán carpetas con todos los documentos en formato físico y las adecuaciones en el tamaño de la letra y/o la incorporación de texto braille, para quienes no cuenten con acceso a las TIC.

El llevar a cabo la incorporación de estas medidas, se deberá tener presente, que la accesibilidad universal se conoce como la condición en la cual un entorno es completamente accesible para todos y todas las personas, indiferente si presenta o no una condición de discapacidad que les dificulte desplazarse. Esto quiere decir que la accesibilidad universal permite que todos los bienes, servicios, entornos, productos puedan ser utilizados por las personas de manera autónoma, segura, eficiente y garantice que las personas en situación de discapacidad, no vean interrumpidas sus actividades por dificultades de accesibilidad.

De esta manera se han reconceptualizado las ideas de la accesibilidad universal, debido a que comprenden una serie de medidas, las que deben ser atendidas por las instituciones públicas y privadas al momento de elaborar las estrategias de reclutamiento y selección de personas, como son las medidas de accesibilidad universal de la información.

En virtud de ello, y según lo establecido en la Ley 20.422 de Derechos de las Personas con Discapacidad y que define Accesibilidad Universal como; *“La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser*

comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible” (Ley 20.422).

Por consiguiente, es necesario fomentar iniciativas de accesibilidad universal para generar contenidos y herramientas para las personas en situación de discapacidad, mediante la solución de contenidos en formatos que permitan ser un aporte en la disminución de las brechas y barreras en cuanto a la participación e integración del colectivo al mundo laboral. Es por esto que la accesibilidad universal implica inclusión para todos y todas las personas, y esto significa que, no podemos hacer diferencias. Debemos llevar a cabo todas las acciones necesarias para que los contenidos sean accesibles, y así llegar a un mayor número de personas.

2. Justificación del proyecto

2.1 Relevancia Social

Este proyecto va a permitir defender y promocionar que las personas en situación de discapacidad se sitúen en un contexto de igualdad de posibilidades para acceder a un puesto de trabajo. La importancia de implementar medidas de accesibilidad universal, en la incorporación de herramientas que permitan socializar toda la información emanada del área de recursos humanos, permitirá que este colectivo cuente con una mayor participación en todos los procesos en materia laboral, sin exclusiones ni barreras que les impidan postular a un empleo dentro de la Universidad.

La Universidad de Playa Ancha, a través de la implementación de medidas de accesibilidad, garantizará el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y de las libertades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de resguardar y cumplir con lo establecido en las normativas vigentes en materia de inclusión laboral emanadas del Estado de Chile. Esto implicará asegurar la igualdad de oportunidades fomentando el acceso de las personas en situación de discapacidad, para postular a puestos de trabajos en todas las áreas y responsabilidades de la institución. Además, permitirá visibilizar y normalizar que la discapacidad no es un factor de discriminación ni de exclusión para desarrollar un trabajo, ya que la implementación de estas medidas no pretender situarse exclusivamente para las personas con discapacidad, sino en un contexto para todos y todas las personas, tanto dentro como fuera de la universidad.

En cuanto a lo anteriormente señalado, estas medidas también velan porque se haga efectiva la incorporación de mujeres, quienes presentan un mayor nivel de desempleo y exclusión social, en comparación con los hombres en situación de discapacidad, viéndose desfavorecidas o con escasas oportunidades laborales y de inclusión social. Es por esto que las medidas de accesibilidad universal en información, generarán un mayor impacto en la difusión de oportunidades laborales, formación y económicas del colectivo mujeres en situación de discapacidad.

De esta manera, la incorporación de medidas de accesibilidad, también van a permitir que desde quienes están en los puestos claves de la universidad, generen una cultura inclusiva que los conduzca hacia una nueva accesibilidad universal, para todos y todas, bajo las mismas oportunidades y posibilidades, la que sea capaz de determinar que los procesos equitativos e inclusivos están en reconocer las habilidades y potencialidades de cada persona.

La universidad de Playa Ancha, como pilar fundamental de educación y de formación profesional, dispone de valiosos recursos intelectuales que permitan incorporar estrategias de cambio desde la formación profesional y técnica en la reivindicación de las segregaciones, desigualdades, exclusiones, sesgos y prejuicios que se tienen acerca de la discapacidad y que, como cambio de paradigma, la diversidad se presenta como la nueva accesibilidad universal.

Por otra parte, la universidad también puede aportar socialmente en temas de accesibilidad universal e inclusión, mediante la alfabetización digital y las investigaciones que permitan evidenciar de qué manera los derechos de las personas con discapacidad se vulneran y no están siendo atendidos, e indicar cuales deben ser las vías para que se puedan cumplir en bases a sus derechos.

La implementación de estas medidas de accesibilidad universal, garantizarán la reducción de brechas en el acceso a la información y aumentarán las posibilidades de ampliar las ofertas laborales a las personas en situación de discapacidad, permitirán mejorar el nivel de calidad de vida, bienestar emocional, desarrollo personal, una mayor autonomía, seguridad, participación y libertad de opinión.

Finalmente, el proyecto permitirá concientizar que la responsabilidad social civil es desde donde se pueden potenciar los cambios y procesos culturales en cuanto a la inclusión. Mediante la experiencia y

transferencia social del proyecto, facilitará un empoderamiento social en la ciudadanía, para instaurar paulatinamente, que todos somos iguales con los mismos derechos y participación.

2.2 Foco grupo prioritario

En este proyecto, en el contexto de la Universidad de Playa Ancha, en la ciudad de Valparaíso, contó con la participación de personas en situación de discapacidad, que según lo indicado en el Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015 (ENDISC, 2015) la OMS (Organización Mundial de la Salud) define Persona con Discapacidad *“son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad”* (ENDISC, 2015).

Este proyecto da cuenta que, en los últimos cinco años, la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha, no han contratado a personas con discapacidad para los diferentes escalafones de la institución, a través del proceso de reclutamiento y selección de personas. Si bien la universidad cuenta con una Unidad de Inclusión, la que se gestiona bajo los lineamientos y estrategias dependientes de la Vicerrectoría Académica, donde su único objetivo es apoyar la estadía del estudiante en situación de discapacidad durante su permanencia en la universidad.

Claramente esto no indica que no existan las voluntades desde las autoridades encargadas del área de recursos humanos para incorporar personas en situación de discapacidad a los diferentes escalafones de la universidad. Si bien se da cuenta que, en el año 2021, la Dirección contó con la presencia de una alumna en práctica estudiantil en situación de discapacidad, y que actualmente se encuentra realizando reemplazos administrativos en la Facultad de Ciencias Naturales y Exactas, no se procedió bajo la modalidad de concurso sino por la vía académica y bajo la figura de estudiante en práctica. Al momento, no se cuenta con información acerca de sus necesidades y/o problemas en virtud al desarrollo de sus funciones.

Es precisamente que, en la ausencia de medidas de accesibilidad en los procesos de reclutamiento y selección de personas, es que este proyecto viene como una instancia de remediar esta situación con el fin de implementar una propuesta que incorpore medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas en la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad del Playa Ancha.

2.3 Carácter innovador

El carácter innovador de este proyecto se presenta a través de la accesibilidad universal como una herramienta fundamental para alcanzar la inclusión social. La relación de sus acciones, está en la eliminación de barreras presentes en la sociedad y las variables que repercuten en la vida de todas las personas, las que van en directa contribución para este colectivo.

La implementación de medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas en la Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha, permitirá atender la naturaleza cambiante, no solo desde los problemas individuales, sino de aquellos problemas que son derivados del ecosistema y pocos favorables para el buen desarrollo y autodeterminación de las personas en situación de discapacidad. Por consiguiente, el proyecto pretende situar la accesibilidad universal por sobre la inclusión, ya que, al llevar a cabo modificaciones en el proceso de reclutamiento y selección de personas, permitirá alcanzar a todas las personas en sociedad, convirtiéndose en una pieza clave de inclusión social y que garantice una vinculación con la innovación social.

Es por esta razón, que la implementación de estrategias de información y comunicación, y las adecuaciones de documentos físicos en el ámbito del empleo desde el área de recursos humanos en la administración pública, no solo pretende alcanzar resultados simplemente relacionados con las personas en situación de discapacidad, su carácter innovador, permitirá lograr metas en la aplicación de herramientas tecnológicas de accesibilidad universal para todos y todas las personas.

De esta manera, dar cumpliendo paulatinamente a lo comprendido en la Agenda 2030, a través del uso de nuevas herramientas para el acceso a la información, en el desarrollo de nuevos modelos de gestión y en la creación de soluciones multisectoriales.

Es por esto que la integración de todos y todas las personas en este proceso, es esencial, ya que el proyecto pretende entregar soluciones que se adaptan a las necesidades y proveer de beneficios más sostenibles, siendo para la Universidad de Playa ancha, el acceso universal un pilar fundamental para seguir elaborando e implementando ajustes en programas laborales en el cumplimiento de las políticas públicas para fomentar una mayor accesibilidad universal.

Es por esto también que el carácter innovador social de este proyecto, permite compatibilizar a través del problema identificado del ámbito laboral de las personas con discapacidad, con el cambio climático, energético, la educación, la pobreza, el envejecimiento de la población, género, diversidad, exclusión social y migraciones, como parte de los objetivos a cumplir y desafíos vigentes en materias del gobierno, los que permitan evidenciar mediante las experiencia del proyecto como resultado de innovación social que permitan gestionar importantes cambios culturales, políticos y sociales dentro del contexto universitario estatal.

Es entonces que este proyecto de innovación social, mediante la implementación de medidas de accesibilidad universal en el diseño de herramientas de información y comunicación para los procesos de reclutamiento y selección de personas en la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha, se presenta como un nuevo modelo de innovación social, a través del diseño de medidas de información para todos y todas las personas.

Esto da también lugar a una transformación social de la inclusión, ya que tanto las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como las medidas de accesibilidad a la información mediante documentos físicos, vienen a formar parte importante en el futuro.

De esta manera, la información llegará en condiciones justas y eficientes, las que serán más asequibles y sostenibles para todos y todas las personas. Su implicancia en el uso de criterios técnicos, abordarán la accesibilidad universal desde la formación profesional y técnico, dese el desarrollo de labores de los funcionarios y las funcionarias que se desempeñan en la Universidad, que visibilicen de manera democrática la nueva inclusión, promoviendo cambios sociales y culturales hacia el cumplimiento de una sociedad diversa, más participativa y con una corresponsabilidad desde la ciudadanía para que la accesibilidad universal, sea el nuevo criterio de inclusión.

3. Descripción del proceso de validación participativa del proyecto

La validación del proyecto, se llevó a cabo en tres entrevistas semiestructuradas con actores relevantes del campo de las discapacidades. Dado a la contingencia nacional de pandemia COVID-19, se debió realizar una adecuación metodológica con el fin de realizar las entrevistas a través de la plataforma virtual ZOOM, la cual sostuvo la esencia de la propuesta inicial, en cuanto a la necesidad de recoger información de la investigación y de los referentes técnicos en el proceso participativo, considerando la importancia del contexto local, resguardando las dimensiones de análisis, independiente del método de recolección de información, que permitiera su comparabilidad y su análisis final.

La planificación de las entrevistas se desarrolló en dos etapas: la primera etapa comprende establecer los objetivos que se esperan conseguir con ésta, en cuanto a la redacción de una pauta con preguntas y agendar las entrevistas con los actores claves.

La segunda etapa implicó llevar a cabo las entrevistas (modalidad virtual-grabadas), con el cumplimiento de las preguntas y la pauta, instancia que permitió el intercambio de información y opiniones con las entrevistadas, con el fin de obtener la mayor cantidad de antecedentes.

Las entrevistas se realizaron en la región de Valparaíso, los días 9 y 13 de noviembre del año 2021, con una duración de 1 hora y 45 minutos por cada entrevista, en la que se plantearon los objetivos de la entrevista, el tiempo de duración y el consentimiento informado de grabar la conversación.

La pauta consta de dos preguntas directrices por cada dimensión, comprendida en temas de planificación estratégica y dotación funcionaría respecto de las propuestas o planes de acción para contratar a personas en situación de discapacidad, sobre la existencia de políticas de inclusión y protocolos que favorezcan a las personas en situación de discapacidad, y de si las medidas actuales garantizan y promueven la inclusión laboral en el cumplimiento de las normativas establecidas en la Ley N° 21.015 de inclusión laboral.

A través de los resultados que emergen de la aplicación de las entrevistas individuales, van a ser incorporadas en el cuerpo del proyecto y se validará su propuesta final.

4. Resultado del proceso de validación participativa del proyecto

En el desarrollo metodológico efectivamente se llevaron a cabo tres entrevistas con actores claves que trabajan en el campo de las discapacidades. Los principales resultados de la validación dan cuenta a través de la sistematización de las entrevistas, que el problema principal está en la configuración de la accesibilidad universal en los procesos de reclutamiento y selección de la organización, en relación a las opiniones obtenidas, fueron:

“este año hemos tratado de incorporar con pequeñas cosas, dado cuando fue el concurso de los académicos, sugerimos que se debía incorporar una cláusula que la universidad apoya lo referido a la ley de discapacidad, dando prioridad a ese ítem, ese es como un indicio que queremos hacerlo, hago un mea culpa que hay que incorporarlo, tenemos esa intención para que este dentro del plan estratégico de RRHH”
(Alta jefatura del área de RRHH de una organización pública de la región).

“mira yo con el tiempo tuve que cambiar el tema laboral, porque estaba en las escuelas de lenguaje, me fui a proyectos de integración en PIE con chicas sordas, igual tuve bonitas experiencias y todo, pero después el camino va cambiando durante el proceso y empecé a hacer clases en las universidades de lenguas señas como talleres...pero vi que faltaba harto de inclusión. Cuando voy a buscar trabajo me dicen ¡ah! ¿tú eres sorda o sorda muda? en varias entrevistas, yo no digo que soy...pero si se dan cuenta que tengo discapacidad por la voz o el audífono, esto es una barrera y me he sentido discriminada y no he sido seleccionada por lo mismo, esto me paso en las empresas públicas, en las escuelas...un tiempo postule a las escuelas y no me llamaron más, nunca me dijeron porque no quede...yo postulo donde necesitan personas con discapacidad, porque discriminan en aquellas postulaciones que no indican que es para las personas con discapacidad. Espero que los procesos de reclutamiento y selección fueran mixtos porque las personas con discapacidad podemos...dentro de una empresa hay personas normales y con discapacidad, pero tenemos los mismos derechos, se deben adecuar para todo tipo de personas indiferente de mi discapacidad, las condiciones de accesibilidad son para todos y todas a través de códigos QR, el tamaño de las letras en los textos, etc. Por ejemplo, cuando voy a las entrevistas no hay intérpretes, entonces las personas sordas tienen que ir acompañada, o no tienen a alguien que sepa lenguas de señas. La selección especial debería desaparecer para las personas con discapacidad en los procesos del reclutamiento y selección, considerando los ajustes razonables para todos y todas. La discapacidad la miran como sobre mis conocimientos, mi experiencia laboral, la veo como un factor excluyente” (Persona con discapacidad que se encuentra trabajando hace 2 años en una institución de educación superior).

“el proceso de convocatoria y oferta laboral no tiene sesgo por discapacidad ni por ningún otro enfoque. Entonces cuando alguien se ofrece para la postulación a un cargo, el proceso de selección debe incluir a todos quienes postulen, independiente o no si tiene una situación de discapacidad, pero en el caso de quedar contratados...hay que cautelar, lo que hacen las otras instituciones, es que no sea un sesgo el que tenga una discapacidad para ocupar un puesto de trabajo, es al revés, no es que tengo un puesto de trabajo y que la persona se ajuste a eso, sino por el Currículum que tiene, cumple con el cargo por el cual se está haciendo la convocatoria, lo que tienen que hacer la empresa es hacer los ajustes para que esa persona se desenvuelva perfectamente o sin barreras.

“es obligación de la institución realizar todos los ajustes al puesto de trabajo para su desempeño... con todas las medidas de accesibilidad, donde la institución explicita su intención de no poner barreras a la persona que se contrata y por otra parte la persona se asegura que la institución cumpla con lo que tiene

que hacer. Debe existir personas que se encarguen del monitoreo del cumplimiento de ello, para hacer que las medidas de accesibilidad se cumplan durante el tiempo. El proceso de reclutamiento para que sea inclusivo, tiene que dar las mismas oportunidades a todos si es que ingresa alguien con discapacidad ¿Cómo te asegura que sea inclusivo? si el día de mañana llega una persona a solicitar un puesto de trabajo contamos con las condiciones de accesibilidad para el trabajo” (académica Universitaria e integrante de la Red de Educación Superior Inclusiva, RESI Chile).

Las opiniones referidas, dan cuenta que el proceso de reclutamiento y selección de personas, no responden a lineamientos de accesibilidad universal en el ámbito de la inclusión laboral. En este sentido, es que la institución rectora en asuntos de recursos humanos, no cuenta con estrategias que propicien todas las instancias para que el proceso de reclutamiento y selección de personas, permita una positiva inclusión laboral.

Como resultado de las opiniones obtenidas en las entrevistas, podemos mencionar que nacen nuevas ideas respecto de la accesibilidad universal. Mediante la identificación y delimitación de las necesidades de la información y comunicación, al momento de incorporar al mundo laboral a las personas en situación de discapacidad.

Es de esta manera, que surge la posibilidad de poner en marcha una articulación institucional para el funcionamiento del proyecto en relación a la inserción laboral de personas con discapacidad. Para ello la validación del proyecto, ha significado que los logros y efectos, demuestran que es posible concretar la implementación de dicha propuesta en el área de recursos humanos, valorizando el proceso de inclusión desde el ámbito laboral y social.

Cabe destacar que, a través de una estrategia de intervención en base a una metodología participativa, se pudo desarrollar un intercambio de experiencias que aportaron conocimiento al respecto. Con ello, se pudo concluir que una de las fortalezas más relevantes durante el proceso, es haber identificado la necesidad y conocer cuáles son las desventajas presentes en el colectivo de personas en situación de discapacidad, a considerar al momento de formular la implementación de medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas.

Un punto débil a considerar, está en la restricción física en el contexto mismo de la pandemia, que permitieran profundizar más acerca de esta realidad, a través de una mayor cantidad de actividades en contextos laborales, grupos y comunidades, con el fin de disminuir el margen de error en las expectativas de la misma.

Los aprendizajes de la validación participativa, revelan la capacidad de analizar el contexto con el fin de tomar una decisión correcta del enfoque hacia donde se espera trabajar el proyecto. Esto permitió organizar y expresar de mejor manera aquello que se necesita comprender. Por otra parte, se generaron vínculos y confianza con los participantes, que permitió fortalecer la comunicación entre los actores. Es de suma importancia que, a través de este proceso de validación participativa, la investigadora se fortalece de estas evaluaciones, permitiéndole acercarse con mayor precisión si el objetivo que se plantea en el proyecto será sostenible y probable de ejecutarlo.

Otro aprendizaje importante de destacar por la investigadora en el proceso de la validación participativa, está en los miembros de la comunidad, quienes permitieron y proporcionaron a la investigadora una visión acerca de sus intereses, que le permitió entender y comprender de una forma más profunda sus demandas, experiencias, necesidades.

En resumen, la validación participativa proporciona un espacio de oportunidades, tanto a las personas, como al investigador o la investigadora, no les es viable estudiar una solución y advertir de una problemática sin la comunidad, son ellos quienes nos pueden proporcionar ayuda para comprender si funcionará o no.

La validación participativa de un proyecto es un punto de partida para un enfoque de mayor participación, es necesariamente útil y permite sensibilizar y formar de una manera más técnica a los profesionales.

5. Evaluación del Proyecto

5.1 Implicancias sociales

La viabilidad de este proyecto permitirá brindar apoyo necesario a personas en situación de discapacidad, que aún no se encuentran empleadas o que se han visto imposibilitadas de ingresar a una organización a través de los procesos tradicionales de reclutamiento y selección de personas.

La incorporación de medidas de accesibilidad en el ámbito laboral, permitirá a las personas con discapacidad enfrentar y disminuir diversos problemas sociales presentes como son; la pobreza, la exclusión social, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y pobreza en el trabajo.

A nivel de las organizaciones, este proceso permitirá crear una mayor responsabilidad social frente a las demandas de la ciudadanía, en cuanto a la implementación de estrategias que permitan fortalecer la creatividad como una forma de impulsar la innovación social.

En virtud de esto, les concederá a las instituciones y organizaciones una mayor apertura al conocimiento e integración que, como resultado, proporcionará entre las personas y las empresas una mejor cohesión social. Permitirá desarrollar a las personas en los procesos de socialización y el acceso a los recursos para que su efecto vaya directamente hacia el desarrollo del país.

Otro aspecto importante de la implicancia social, es que mediante el desarrollo del proyecto las instituciones y organizaciones permitirán promover el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, lo que facilitará asegurar de manera equitativa las oportunidades laborales en la ciudadanía y disminuir los problemas de exclusión laboral.

5.2 Implicancias políticas

Este proyecto permitirá dar énfasis a los elementos y reportes que emanan de la OIT, a través de las políticas públicas del Estado de Chile, para seguir impulsando estrategias que impulsen la inclusión laboral, asegurando desde la organización el respeto, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

La implementación del proyecto, posee mecanismos conducentes hacia actitudes de responsabilidad que permitirán brindar trabajos, con especial énfasis en las necesidades de las personas con discapacidad, para disminuir todo acto de discriminación y exclusión y que, a su vez, considere mecanismos de las políticas públicas en el ámbito de la discapacidad y el empleo, lo que generará un impacto mayor en cuanto a la inclusión laboral y la calidad de vida de las personas.

La intención de este proyecto es transitar en condiciones seguras y que facilite el acceso al mundo laboral de las personas en situación de discapacidad e ir disminuyendo barreras y el porcentaje de exclusión laboral para este colectivo.

5.3 Sostenibilidad

El concepto de sostenibilidad, refiere a lograr un adecuado equilibrio en los modelos de negocio, y como ello genera un impacto en el ámbito social (Sánchez, 2016).

En el ámbito social, el proyecto se enfocará en la sustentabilidad social, orientado hacia el logro de la equidad, que permitirán la disminución de barreras de discriminación, de exclusión laboral y social, de la pobreza, para facilitar que todas las personas en situación de discapacidad se beneficien en virtud del crecimiento económico.

Para ello se busca el equilibrio en virtud a la conservación de los recursos, un desarrollo pleno y una organización positiva socialmente, mantener la cohesión comunitaria, que permita llevar una mejor vida, hacer que las personas con discapacidad puedan desarrollarse laboralmente en armonía y respeto con el medio ambiente, el crecimiento económico y el bienestar social.

Este proyecto pretende promover acciones que permitan cumplir con los derechos políticos, culturales, económicos de género y equidad en la ciudadanía, mediante las prácticas que se ajusten al cumplimiento de los derechos humanos, a desarrollarse y vivir en un contexto de posibilidades y participación en todos los procesos colectivos, conservando el respeto y los derechos de las personas.

Esta transformación social de la inclusión laboral, mediante el proceso de incorporación de medidas de accesibilidad en la información y comunicación que emanan de las áreas de recursos humanos, permitirán mediante la accesibilidad universal, crear condiciones más justas y eficientes, para que sean más asequibles y sostenibles para todos y todas las personas en sociedad.

Algunas estrategias presentes en el proyecto:

- Sostenibilidad Institucional: Desde el Estado de Chile mediante las políticas públicas de inclusión laboral a través de la Ley 21.015, se puede dar continuidad y gestionar el proyecto en virtud a nuevos espacios que surgen de los programas e implementaciones a futuro.
- Sostenibilidad financiera: Siendo una institución del Estado, cuenta con apoyo de financiamiento estatal. Permite además adaptar estrategias de ejecución y articulación con programas estatales o de financiamiento de proyectos institucionalizados.

- Sostenibilidad ambiental: El proyecto permite las existencias de condiciones económicas, ecológicas, sociales y políticas para su funcionamiento, de una manera armónica en el tiempo y espacio. Se espera la satisfacción de necesidades en el ámbito de la inclusión laboral, la que no considera amenazas ambientales.
- Sostenibilidad Tecnológica: La capacidad del proyecto comprende el fácil uso de tecnologías para todas las personas, y sus posibilidades de no uso, no finalizan con el proyecto.
- Sostenibilidad Social: a mediano o largo plazo se espera la formación técnica de las personas de las áreas de recursos humanos, que permitan identificar, diseñar e implementar ajustes razonables en materia laboral, respondiendo a las necesidades de las personas con discapacidad, permitiendo así también, la perdurabilidad en el tiempo en la sustentabilidad de los servicios y benéficos que emanen de estas, con el fin de generar efectos y un impacto en la inclusión socio laboral.

5.4 Replicabilidad

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2008), indica que la replicabilidad se sitúa en la implementación de aquellos proyectos en más de un contexto en particular, y no solo en una población específica (CEPAL, 2008).

El proyecto diseñará una estrategia a modo de generar un modelo replicable que identifique y desarrolle medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas.

Este proyecto se llevará a cabo mediante la aplicación de una propuesta que potencie la inclusión laboral. Se espera que el proyecto como parte de un proceso de innovación social, no se reserve sola para una determinada institución u organización, sino como un eje movilizador en beneficio de toda la comunidad de la Universidad de Playa Ancha y de los sectores vinculados a ella, como son los estudiantes, funcionarios y funcionarias, el territorio de Playa Ancha y otros servicios públicos.

Este proyecto contemplará la posibilidad de generar alianzas estratégicas con otros organismos del Estado, universidades y empresas privadas, que permitan consolidar una colaboración entre el sector público y el privado. La finalidad de esto es fomentar una articulación con los actores territoriales, para participar de manera activa con la comunidad objetivo, mediante la co-construcción de medidas que sean capaces de resolver las problemáticas existentes en el ámbito de la inclusión laboral y que su impacto sea a nivel local.

5.5 Escalabilidad

La escalabilidad se identifica mediante el crecimiento y características propias de la innovación. Es una instancia que permite la transformación social de un emprendimiento. (Domanski, Monge et al., 2016).

En lo que respecta a la implementación del proyecto, se requiere de candidatos que se incorporen a la organización, quienes respaldarán el impacto social. Esto quiere decir que la organización cuenta con una capacidad técnica y de infraestructura que permitirá espacios para el proceso de adaptación en virtud del cambio.

Se estima que en cuanto a los costos asociados a la contratación de personas no provienen directamente del proyecto, sino de los fondos institucionales asignados en el plan anual de gastos de las áreas de contratación, proveniente del Estado.

Se dará inicio a un plan de trabajo respecto de la difusión de información para luego realizar otros ajustes en la accesibilidad universal de acuerdo a los requisitos y necesidades que vayan emergiendo en otras unidades dentro de la organización, y que permitan abarcar un mayor universo de departamentos que repliquen las medidas de accesibilidad universal dentro de la Universidad.

Unas de las dificultades que se pueden presentar desde la gestión de personas en los recursos humanos, es la atracción y fidelización del talento. De esta manera, esta estrategia viene a configurar parte de las herramientas necesarias para dar respuesta a la diversidad de actores que postulan a la organización.

Es por esta razón, que el logro de la escalabilidad del proyecto también está en la construcción de profesionales y equipos multidisciplinarios con diversos conocimientos, experiencias, habilidades y competencias, y compromiso en el diseño de políticas de inclusión dentro de la organización.

Una vez que se alcance el éxito a través de la estandarización de medidas de accesibilidad en la información y comunicación de los procesos de reclutamiento y selección de personas, los usuarios externos e internos de la organización, contarán con una mayor seguridad en hacer frente a nuevos retos en temas de inclusión laboral.

V. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES FINALES

Sin lugar a dudas, el concepto de inclusión laboral ha sido abordado desde diferentes puntos de vista. Uno de ellos, ha sido desde las áreas de recursos humanos en las organizaciones, y de cómo este se inserta de manera positiva en la implementación de estrategias en las medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas, que permitan contribuir y generar cambios importantes en el ámbito laboral para las personas en situación de discapacidad.

Uno de los acontecimientos importantes en este ámbito, es la “**Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad**” (ONU, 2006) y ratificada en el año 2008 por el Estado de Chile, con el propósito de promover y asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos y libertades y derechos fundamentales, de este colectivo.

Chile, en este sentido como Estados Parte, debe generar leyes, políticas públicas y programas que fortalezcan las brechas de conectividad, para garantizar que las personas en situación de discapacidad cuenten con una conexión asequibles, y que esto permita atender las necesidades de este colectivo, para garantizar el goce pleno de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Para ello, es de suma importancia crear instancias que favorezcan el acceso a un trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas, mediante la implementación de medidas de accesibilidad universal que propicien la no discriminación, comunicación, información y empleo.

En cuanto a lo referido anteriormente, al llevar a cabo esta investigación, y los aportes obtenidos respecto de la importancia de implementar medidas de accesibilidad universal en el proceso de reclutamiento y selección de personas, permitieron visibilizar cuales son las principales barreras que se encuentran presentes en las convocatorias de empleos desde el área de recursos humanos.

Como respuesta a esto, es que las personas en situación de discapacidad, no tienen las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos. Se encuentran en desigualdad de condiciones para acceder a la información de las ofertas laborales o empleos y lo referido a los procesos de reclutamiento y selección de personas. La ausencia de estos mecanismos de accesibilidad universal en la información y comunicación, reprime y vulnera el derecho a trabajar, a participar en la sociedad, capacitarse y tener una mejor calidad de vida.

La revisión del Estado del Arte, evidencia que los principales obstáculos de la inclusión laboral está en los actores relevantes, que son los empleadores y los encargados de los recursos humanos. La ausencia de medidas de accesibilidad universal en la gestión de personas, impiden una positiva integración laboral, siendo relevante que las organizaciones como un entorno más inmediato, al elaborar estrategias y analizar de una manera correcta todas aquellas barreras presenten en el entorno, pueden emplazar acciones y medidas de igualdad en las oportunidades laborales a todas las personas que postulan a un cargo, y así eliminar aquellas barreras que impiden una positiva inclusión laboral.

En cuanto al diseño, la validación e implementación de esta propuesta, favorecerá que las personas en situación de discapacidad tengan la posibilidad de disminuir diversos problemas sociales que les aquejan, como son; la pobreza, la exclusión social, la discriminación, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género.

Una manera de poner en práctica esta propuesta, es mediante la implementación de medidas accesibles de la información y comunicación de los procedimientos en materia laboral que emanan de las áreas de recursos humanos. Esto propiciará que las personas en situación de discapacidad, cuenten con oportunidades de participación de los procesos informativos y de comunicación en el ámbito laboral, sin exclusiones y barreras que les impidan postular a un empleo dentro de la Universidad.

Por otra parte, considerar la implementación de estas medidas de accesibilidad universal, vienen a promover y garantizar la reducción de brechas en el acceso a la información y comunicación desde quienes están a cargo de las áreas de recursos humanos y, a incorporar una cultura más inclusiva en las organizaciones.

Se espera con ello, aumentar las posibilidades para las personas en situación de discapacidad, para acceder a las ofertas laborales. Esto sin dudas, concederá un espacio social para mejorar el nivel de calidad de vida, contar con un mejor bienestar emocional y desarrollo personal, una mayor autonomía, seguridad, participación y libertad de opinión.

En este aspecto el carácter innovador de la implementación de medidas de accesibilidad en la información y comunicación de los procesos de reclutamiento y selección de personas, se presenta como una herramienta fundamental para alcanzar la inclusión social. Su relación con la implementación de acciones, se centra en facilitar la eliminación de aquellas barreras que repercuten directamente en la vida de las personas, y que van en directo beneficio para las personas en situación de discapacidad.

La implementación de estas estrategias de accesibilidad universal en cuanto a la información y comunicación -en el ámbito del empleo- desde las áreas de recursos humanos en las instituciones u organizaciones de la Administración Pública, no solo pretenden alcanzar aquellos resultados que están simplemente relacionados con las personas en situación de discapacidad. Su carácter innovador, permitirá lograr el cumplimiento de estas metas en cuanto se logró la aplicación de estas estrategias de accesibilidad universal, comprendido en la Agenda 2030, mediante el desarrollo de nuevos modelos de gestión y en la creación de soluciones multisectoriales, que sean replicables y sostenibles en el tiempo.

Otro aspecto importante de mencionar, es que este colectivo ha estado altamente vulnerable a los impactos sociales y económicos que ha dejado la pandémica de COVID-19 y el no haber contado con un espacio de mayor participación con personas en situación de discapacidad, no permitieron conocer en mayor detalle aquellos aspectos no investigados y que se han profundizado en pandemia, en las desigualdades y en el retroceso de los avances en temas de inclusión social y laboral.

Por otra parte, la sustentabilidad e inversión del proyecto queda en la voluntad de llevarlo a cabo por quienes dispongan e incorporen una cultura que propicie la diversidad como un valor social, mediante cambios sustanciales en los ámbitos de inclusión laboral.

Si bien algunos organismos e instituciones dependientes del Estado de Chile, se ha especializado en promover buenas prácticas en temas de inclusión mediante la legislación en el ámbito de la inclusión laboral, aún siguen presentes actitudes negativas mediante barreras en términos del acceso, conectividad o la falta de contenidos pertinentes, que permita vincular y mejorar de manera gradual todo aquello que respecta a las brechas. Para ello es importante fortalecer y propiciar todas aquellas medidas de accesibilidad universal con herramientas que consideren las necesidades y demandas generalizadas de grupos de personas menos favorecidas.

Para concluir, el rol del Estado y quienes componen su cuerpo gubernamental, deben ejemplificar mediante el cumplimiento de las leyes emanadas en temas de inclusión laboral. No se puede legislar solo para algunos, el Estado tiene el deber ser de cumplir todo lo que respecta a temas de inclusión, diversidad y género, desde la formación educacional y hasta el cumplimiento de las mismas leyes emanadas del mismo. No existe una razón que justifique la diferencia en la respuesta y cumplimiento de las legislaciones en temas de inclusión, diversidad y género.

Es por todo lo mencionado que esta investigación de innovación social, busca medidas de accesibilidad universal en los procesos de reclutamiento y selección de personas que ofrezcan oportunidades laborales y participación de las personas con discapacidad, que permitan generar cambios sustanciales en el ámbito laboral que transiten hacia la inclusión social, sin barreras ni exclusiones para toda la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ACNUDH (1996). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado 13 de octubre de 2021, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>
2. Aligam, E. (s. f.). *Discapacidad en Chile*. Recuperado 13 de septiembre de 2021, de <https://www.fnd.cl/discapacidadenchile.html>
3. Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw - Hill Interamericana de México.
4. Biblioteca del Congreso Nacional. (s. f.). *Ley N° 20.422 Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad*. Recuperado 13 de octubre de 2021, de <http://bcn.cl/2f7s1>
5. Biblioteca del Congreso Nacional. (s. f.). *Ley N° 21.015 Incentiva La Inclusión de Personas con Discapacidad Al Mundo Laboral*. Recuperado 13 de octubre de 2021 de <http://bcn.cl/2f9hw>
6. Bringas, C. S. (2016). *Reclutamiento 2.0 Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento*. Universidad de Cantabria. España. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGASCLAUDIA.pdf?sequence=1>
7. Bolaños J., (2015) *Proceso de Selección en personas con Capacidades Diferentes*. Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Bolanos-Jose.pdf>
8. Bueno, L. C. P., & García, A. H. (2008). *Discapacidad y exclusión social. Exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Editorial Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, FOESSA
9. Carbonell M., García R., Gutiérrez R., y Rodríguez J. (2007). *Discriminación, Igualdad Y Diferencia Política*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>
10. Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe. (s. f.). Cepal.org. Recuperado 17 de diciembre de 2021, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2536/1/S0800540_es.pdf

11. Contreras N., (2016). *Discriminación, Estigmatización Y Exclusión laboral a Personas en Situación de Discapacidad: Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el Ministerio de Desarrollo Social y sus Servicios Asociados*. Instituto de Asuntos Públicos. Universidad de Chile. <https://docplayer.es/71469552-Discriminacion-estigmatizacion-y-exclusion-laboral-a-personas-en-%20%20%20situacion-de-discapacidad.html>
12. Conde A., Portillo I., y Shum G. (2003) *Discapacidad y empleo: una perspectiva de género*. Universidad de Alicante. Escuela Universitaria de Trabajo Social. https://sid.usal.es/idocs/F8/ART11368/discapacidad_empleo_perspectiva_g%C3%A9nero.pdf
13. Corporación Ciudad Accesible (2010). *Manual de Accesibilidad Universal*. Boudeguer & Squella ARQ https://www.ciudadaccesible.cl/wpcontent/uploads/2012/06/manual_accesibilidad_universal1.pdf
14. Cortéz L. y Escudero C. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. UTMACH <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
15. De Asís Roig, R. (2007) *El Razonamiento Judicial de Perú*. Universidad Carlos III de Madrid. Ara Editores. https://www.academia.edu/36491088/De_As%C3%ADs_Roig_Rafael_2007_Razonamiento_Judicial_Peru_ARA_Editores?auto=download
16. Dessler G. y Varela R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación. <https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
17. Dirección Nacional del Servicio Civil (2013). *Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos: Un enfoque basado en evidencia*. Recuperado el 23 septiembre de 2021 de <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=4aee37e5-10c9-44a1-a263-384c4f3c526a#:~:text=Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20como%20un,con%20mayor%20certeza%20a%20la>
18. Dirección Nacional del Servicio Civil (2013). *Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y de Personas*. Desarrollo de Personas. Recuperado 18 de octubre 2021, de <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/doc-tecnica/>

19. Domanski, D. [y 23 más]. (2016). *Innovación Social en Latinoamérica*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. *Parque Científico de Innovación Social*.
https://www.researchgate.net/publication/311234454_Innovacion_Social_en_Latinoamerica_2016
20. Duran-Toledo, D. (2021). *El principio de no discriminación en los procesos de Reclutamiento y Selección en Chile*. *Journal of Management & Business Studies*.
<https://doi.org/10.32457/jmabs.v2i1.623>
21. Eito Mateo, A. (2013). *La participación del usuario en el Trabajo Social. Una mirada desde el presente hacia el humanismo de Concepción Arenal*. Departamento De Psicología Y Sociología Universidad De Zaragoza https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201232700
22. Egaña Baraona, R. (2016). *Discriminación, Estigmatización y Exclusión Laboral a Personas en Situación de Discapacidad*. Universidad De Chile.
23. Eguiguren P. (2009). *Revista Chilena de Salud Pública. Análisis desde la perspectiva de género a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Calidad de Vida y Salud en Chile*. Volumen N° 13, 100.
24. Filmer D., (2008) *Disability, Poverty, and Schooling in Developing Countries: Results from 14 Household Surveys*, *The World Bank Economic Review*, Volume 22, Issue 1, 2008, 141–163,
<https://doi.org/10.1093/wber/lhm021>
25. Horbath, J. y Gracia A. (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (45), 465-495.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>
26. Instituto Nacional de los Derechos Humanos -INDH. (2012). *Situación de los Derechos Humanos en Chile*. Andros Impresores. <https://www.indh.cl/wp-content/uploads/2012/12/Inf-Anual-INDH12-WEB.pdf>
27. Instituto Nacional de los Derechos Humanos -INDH. (2013). *Situación de los Derechos Humanos en Chile*. Andros Impresores. <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605>
28. Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2020). *Documento Metodológico Encuesta Nacional De Empleo*. https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8

29. Instituto Nacional de Normalización INN (2013) *Norma Técnica Nacional NCh3267:2012 Sistemas de gestión: Gestión de la inclusión de personas con discapacidad*. Recuperado 8 septiembre de 2021, de <https://www.inn.cl/es-aprobada-norma-tecnica-nacional-nch32672012-sistemas-de-gestion-gestion-de-la-inclusion-de>
30. Martínez, Y., Mata, S., & Vega, M. (2021). *Diagnóstico sobre las brechas de inclusión digital en Chile*. Editorial: Inter-American Development Bank. (IDB)
31. Méndez Ortiz, E. L. (2017). *Batería de indicadores de Innovación Social*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Colombia. Recuperado 30 de octubre 2021, de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7953/1/Documento_Bater%c3%ada%20de%20Indicadores%20de%20Innovaci%c3%b3n%20Social.pdf
32. Mercado E., Aizpurúa E., y García L. M. (2013). *Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad*. Cuadernos de trabajo social N° 26. https://doi.org/10.5209/rev_cuts.2013.v26.n1.39571
33. Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Gobierno de Chile (2019). *Agenda de Modernización del Estado*. <https://modernizacion.gob.cl/>
34. Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida. Recuperado 03 noviembre 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
35. OEA (s.f.) *Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad: Tratados Multilaterales*. Recuperado 12 septiembre de 2021, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
36. OMS (2014). Consejo Ejecutivo 134° Reunión: *Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad*. Recuperado 10 de octubre de 2021, de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB134/B134_16-sp.pdf
37. ONU. (2015). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015(A/69/L.85). Recuperado de: http://www.objetivosdesarrollodelmilenio.org.mx/Doctos/TNM_2030.pdf
38. Organización de las Naciones Unidas ONU (s.f.) *La Declaración Universal de Derechos*, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

39. Palacios, A., & Bariffi, F. (2013). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. I: Grupo editorial Cinca, S. A.
40. Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). *Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad*. *Sociedad Y Economía*, (35).
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
41. Salazar-Concha, C. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer. Universidad Austral de Chile.
https://www.researchgate.net/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer
42. Sales A., (2010). *La formación intercultural inclusiva del profesorado: hacia la transformación Social*. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Volumen 4 N° 1.
http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/RLEI_4,1.pdf
43. SENADIS. (2015). *Libro Resultado II Estudio Nacional De Discapacidad*. Ministerio de Desarrollo Social <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/1386>
44. SENADIS (2020) *Informe de Diagnóstico Participativo Nacional: Sistema de Calificación y Certificación de la Discapacidad*. <https://www.senadis.gob.cl/download/i/6100>
45. Subsecretaría del Trabajo. (2021). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado 23 octubre del 2021. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/banner-manual-de-buenas-practicas-1.pdf>
46. Villouta, E. V. (2017). *. *Estudios Pedagógicos XLIII Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: la percepción de los tutores del programa Piñe-UC* Volumen N° 1. 349-369

ANEXOS

Anexo 1: Pauta de entrevista para encargado/a de la Dirección de Administración de Recursos Humanos

Dimensiones de Análisis	Preguntas
Dotación Funcionaria	¿la universidad cuenta actualmente dentro de su dotación con funcionarios/as en situación de discapacidad?
	En la planificación anual de RRHH ¿existen orientaciones desde la gestión de personas para el cumplimiento del porcentaje mínimo de puestos laborales para personas en situación de discapacidad?
Planificación Estratégica	¿los actuales procesos de reclutamiento y selección consideran propuestas o planes de acción para posibles participantes en situación de discapacidad?
	La universidad ¿cuenta con alguna política, protocolo o reglamentación interna que favorezca la selección de PcD dentro de los procesos de reclutamiento y selección?
Inclusión Laboral	considerando cada una de las etapas actual del proceso de reclutamiento y selección ¿cree usted que el proceso interno en particular, garantizan la accesibilidad para personas en situación de discapacidad?

Anexo 2: Pauta de entrevista para Académica

Dimensiones de Análisis	Preguntas
Dotación Funcionaria Académica	¿la universidad cuenta actualmente dentro de su dotación con funcionarios/as académicos en situación de discapacidad?
	¿usted conoce si existen orientaciones para el cumplimiento del porcentaje mínimo de puestos laborales que propicien la contratación de académico/as en situación de discapacidad?
Planificación Estratégica	¿usted conoce si en los actuales procesos de reclutamiento y selección consideran propuestas o planes de acción para posibles participantes en situación de discapacidad?
	La universidad ¿cuenta con alguna política, protocolo o reglamentación interna que favorezca la selección de PcD?
Inclusión Laboral	¿cree usted que el proceso interno en particular, garantizan la accesibilidad para personas en situación de discapacidad?

Anexo 3: Pauta de entrevista para Personas en Situación de Discapacidad.

Dimensiones de Análisis	Preguntas
Dotación Funcionaria	¿considera que la discapacidad es un factor excluyente en la escasa dotación con funcionarios/as en situación de discapacidad en los servicios de la administración pública?
	¿Cuándo ha postulado a un trabajo en los servicios públicos, las funciones están sujetas al cumplimiento de la cuota de la dotación funcionaria en cumplimiento a la ley N°21.015?
Planificación Estratégica	¿los actuales procesos de reclutamiento y selección consideran medidas de accesibilidad, que le garanticen su derecho a postular a un puesto laboral?
	¿contar con alguna política, protocolo o reglamentación interna va a favorecer la selección de PcD dentro de los procesos de reclutamiento y selección?
Inclusión Laboral	¿Considera que se deben realizar ajustes a la política pública de inclusión laboral? ¿Por qué?



ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del Estudio /Proyecto:	Propuesta de medidas de accesibilidad universal para el proceso de reclutamiento y selección de personal de RRHH en la Universidad de Playa Ancha
Patrocinador del Estudio/	Dirección de Administración de Recursos Humanos de la Universidad de Playa Ancha.
Responsable: Contacto:	Paola Godoy Bustamante (56) 9 81985556
Depto./Escuela:	Escuela de Postgrado Universidad Viña del Mar (UVM)

Estimada/o participante:

Usted está siendo invitada/o para participar en una investigación denominada **“Propuesta de medidas de accesibilidad universal para el proceso de reclutamiento y selección de personal de RRHH en la Universidad de Playa Ancha”** correspondiente a un proyecto de grado para optar al título de Magister en Innovación para la Inclusión Social, de la Universidad de Viña del Mar.

La primera parte de este formulario provee información detallada sobre esta investigación, la segunda, proporciona el formulario de consentimiento para su firma, si está de acuerdo en participar.

La información obtenida será de utilidad para diseñar estrategias de implementación que contribuyan a mejorar la integración social de personas con discapacidad en la Universidad de Playa Ancha.

Tome el tiempo que requiera para decidirse, lea cuidadosamente este documento y realice las preguntas que desee al investigador o al personal del estudio.

La investigación seguirá criterios éticos de la Declaración de Singapur y de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal N° 19.628 del 18 de agosto de 1999.



OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo de la investigación es *“Desarrollar medidas de accesibilidad universal para el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Universidad de Playa Ancha”*.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y USO DE INFORMACIÓN

1. Usted puede negarse a participar en esta investigación o retirarse del estudio cuando lo desee sin notificación de causa o razón alguna.
2. Usted puede solicitar al investigador que detenga la grabación cuando desee dar información que no quiere que quede registrada en este formato y luego seguir con la conversación.
3. Usted puede negarse a responder alguna pregunta si estima que ésta es innecesaria o impertinente.
4. La información resultante de la entrevista será almacenada exclusivamente en equipos computacionales de uso del investigador (dispuestos con clave personal). Ninguna otra persona tendrá acceso a ellos.
5. La información obtenida será de uso exclusivo para la investigación, garantizándose la más absoluta confidencialidad de los datos de los participantes. Las principales citas o reflexiones serán parte de publicaciones científicas.
6. La información recogida en la entrevista se grabará vía plataforma ZOOM. Luego de un año, todas las grabaciones serán borradas del equipo del investigador.
7. Para resguardar la privacidad de la información se utilizará nombre ficticio y se omitirá el cargo que ocupa el entrevistado tanto en fichas de registro de entrevistas como en documentos publicados.



CONTACTO

Si usted requiere cualquier información sobre su participación en este estudio puede llamar a: Paola Godoy Bustamante, responsable de la investigación y estudiante del Magister en Innovación Social para la Inclusión, de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Viña del Mar, al celular +56 9 81985556 o al correo electrónico paolagodoyb@gmail.com

El formulario que encontrará en la siguiente página se firmará en dos ejemplares idénticos, uno de ellos quedará en poder del participante, y uno en poder del Investigador Responsable.



ACUERDO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____

1. Declaro que he leído el consentimiento informado y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio.
3. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
4. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón.
5. Doy mi consentimiento a la utilización de los datos obtenidos en congresos y/o publicaciones.
6. Se me ha asegurado que tendré acceso - si lo requiero - a los resultados de la investigación una vez que esté finalizada.

Nombre completo del participante:

Correo electrónico:

Firma

Investigador(a) Responsable
Paola A. Godoy Bustamante
Universidad Viña del Mar

Viña del Mar, 09 de noviembre de 2021