

Informe de resultados de encuesta:

Medidas implementadas por empresas para colaboradores con discapacidad durante la pandemia de COVID-19 en Chile

Julio de 2020

Contenido

1	Introducción.....	3
2	Ficha Técnica:	4
3	Caracterización de las empresas.....	5
3.1	Empresa.....	5
	Sector productivo de la empresa.....	5
	Número de colaboradores.....	6
3.2	Personas con discapacidad e inclusión dentro de las organizaciones	7
	Número de colaboradores con discapacidad.....	7
	Existencia de un área o encargado de inclusión laboral.....	7
4	Medidas implementadas por las empresas durante esta emergencia sanitaria	9
4.1	Bienestar de los colaboradores	9
	Preocupaciones de la empresa en torno a la pandemia.....	9
	Sueldo de los colaboradores durante la pandemia	10
4.2	Implementación de medidas en la modalidad de trabajo dentro de las empresas I I	
	Cambios implementados sobre la modalidad de trabajo.....	11
	Medidas implementadas para el trabajo presencial.....	12
	Medidas implementadas para el teletrabajo.....	13
	Medidas adicionales consideradas para grupos de riesgo.....	14
4.3	Consideraciones para personas con discapacidad.....	15
	Realización de ajustes razonables.....	15
	Encargados de gestionar la implementación de ajustes razonables.....	16
	Requerimiento de apoyo externo para dar una respuesta inclusiva a la pandemia.....	17
5	Principales conclusiones.....	18

I Introducción

La crisis sanitaria producida por la pandemia de COVID-19 ha traído consigo una serie de cambios en los diferentes ámbitos de nuestras vidas debido al establecimiento de medidas como cuarentenas obligatorias, el uso de mascarillas y el distanciamiento social. Como se esperaría, este nuevo contexto se ha traducido en el establecimiento de nuevas formas de trabajar dentro de las empresas con el fin de reducir la probabilidad de contagio dentro del entorno laboral.

Por este motivo, Fundación Descúbreme, con el objetivo de conocer las medidas y ajustes que están aplicando las organizaciones para sus colaboradores con y sin discapacidad durante el transcurso de esta pandemia, ha diseñado una encuesta que busca conocer la situación de las empresas, levantar las medidas que se han empleado para resguardar el bienestar de los equipos de trabajo y seguir promoviendo la inclusión y la diversidad en este contexto.

Los resultados nos indican que las empresas que contestaron la encuesta pertenecen mayormente a Grandes Empresas, es decir, que cuentan con 200 o más trabajadores (88,6%). Este indicador podría estar relacionado a la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral, la cual desde el 2018 obliga a las grandes empresas a contratar al menos un 1% de su dotación, a personas con discapacidad. Es así como se observa en este grupo de empresas que el 71% tiene, al menos una persona con discapacidad contratadas.

En esta misma línea, podemos ver que un 60% de las Grandes Empresas cuentan con un área o una persona encargada de la inclusión, mientras que de las Medianas un 2,9% y Pequeñas Empresas un 2,9% cuenta con esa estructura.

Por otra parte, los resultados muestran que, a pesar de la contingencia, un 74,3% de las empresas han mantenido el sueldo de sus trabajadores y, además, han implementado medidas de prevención tanto para las personas que se encuentran trabajando de manera presencial como para aquellos que transitaron a una modalidad de teletrabajo.

Dentro de las principales medidas adoptadas para aquellos trabajadores que continúan desempeñando un trabajo de forma presencial se encuentra la entrega de implementos de higiene (22,1%), promoción del distanciamiento social (22,1%), elaboración de un protocolo en caso de síntomas (19,9%) y la toma de temperatura al entrar y salir del trabajo (19,9%).

Por otra parte, para aquellos trabajadores que adoptaron modalidad de teletrabajo, se observa que la principal medida ha sido la entrega de recomendaciones para el teletrabajo efectivo (34,1%) y la facilitación de herramientas para el teletrabajo (cómo computadores, internet, sillas de trabajo, entre otros).

Si bien se observa que las empresas en general han implementado medidas orientadas a proteger y resguardar la salud y bienestar económico de sus trabajadores, respecto de los colaboradores con discapacidad, se observa que sólo un 14,5% de las empresas han implementado efectivamente ajustes razonables dentro del hogar para que las personas con discapacidad se desempeñen de forma óptima en la modalidad de teletrabajo.

2 Ficha Técnica:

Objetivo	Conocer las medidas que están implementando las empresas nacionales para colaboradores con discapacidad durante la pandemia por COVID-19
Instrumento	Cuestionario estructurado, compuesto por preguntas cerradas y abiertas, de carácter simple y múltiple
Recolección de información	La encuesta se realizó por medio de un formulario online autoadministrado. Se difundió la encuesta por redes sociales de la Fundación y por correo electrónico.
Fecha de aplicación instrumento	El instrumento estuvo disponible para ser respondido entre el 26 de mayo y 5 de junio del año 2020
Grupo de análisis	Empresas Chilenas
Casos analizados	35 empresas chilenas

3 Caracterización de las empresas

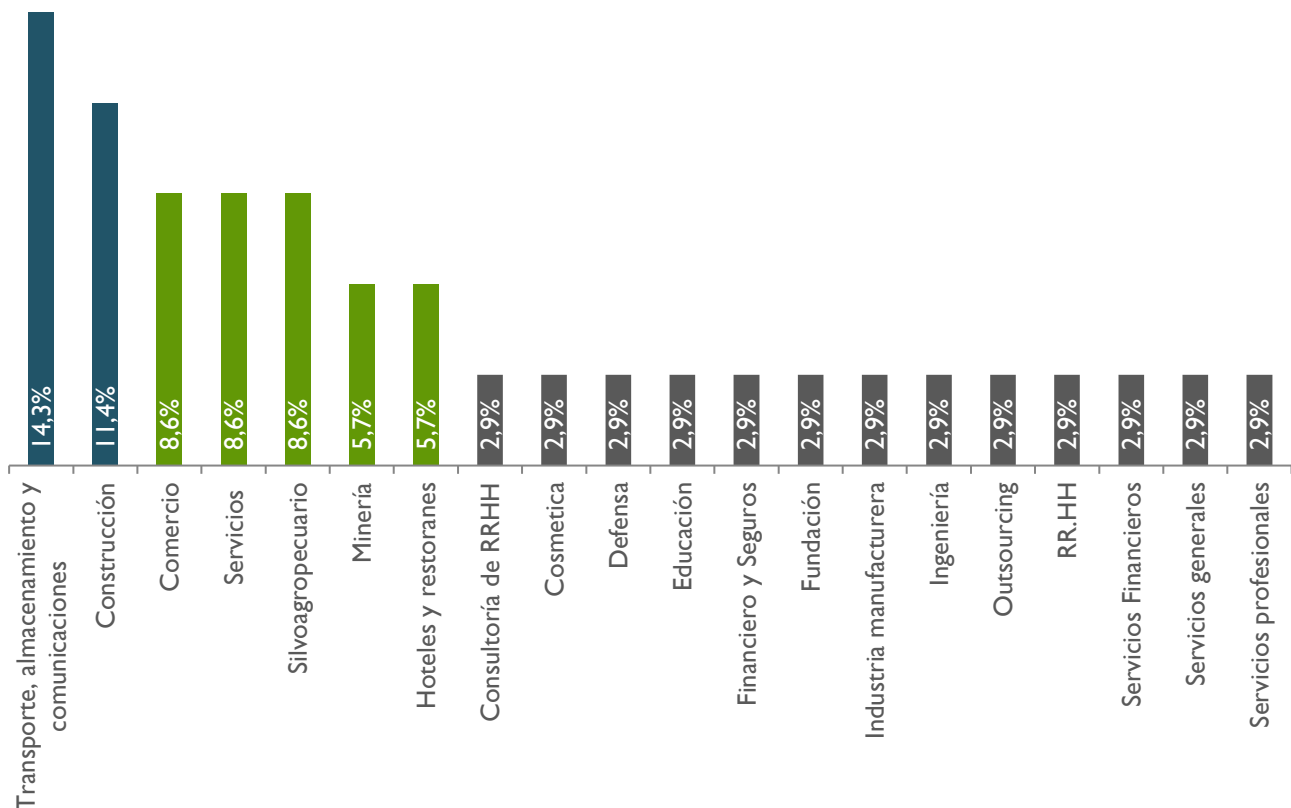
En este apartado, se presentan las principales características de las empresas que respondieron la encuesta, de tal forma que se aborda el sector productivo al que pertenecen, el número de colaboradores con los que cuentan, la cantidad de colaboradores con discapacidad que poseen y la forma de abordar la diversidad e inclusión dentro de la organización.

3.1 Empresa

Sector productivo de la empresa

Respecto al sector productivo al que pertenecen las empresas, en el gráfico N°1 se puede observar que la mayoría corresponde al sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones y al rubro de construcción, las que juntas suman el 25,7% de las organizaciones. Otras empresas que respondieron la encuesta se ubican en el rubro silvoagropecuario (8,6%), de servicios (8,6%), comercio (8,6%) y hoteles y restaurantes (5,7%).

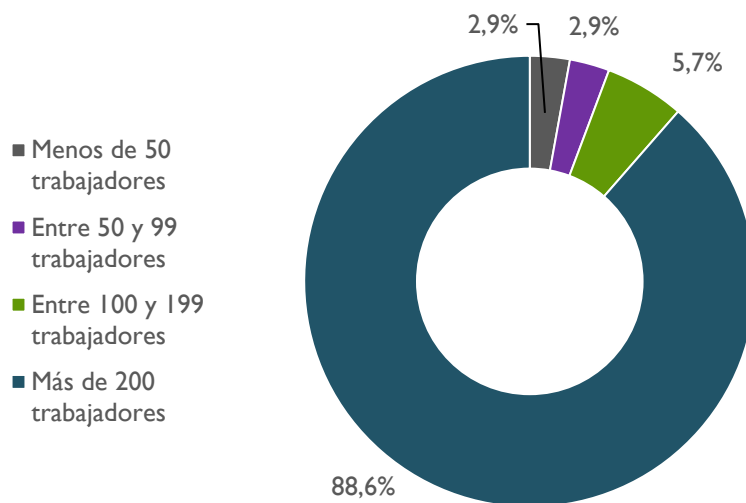
Gráfico N°1 ¿A qué sector productivo pertenece la empresa?



Número de colaboradores

En relación al número de colaboradores dentro de las organizaciones que respondieron la encuesta, es posible ver que la mayor parte son grandes empresas ya que cuentan con 200 trabajadores o más (88,6%). Por otro lado, las empresas que poseen entre 100 y 199 trabajadores representan la segunda mayoría en este estudio, lo que equivale al 5,7% del total. Cabe mencionar que las empresas con 100 o más colaboradores tienen la obligación de cumplir con la Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015), la cual entró en vigencia en abril de 2018, y establece que estas organizaciones deben contar con una cuota del 1% de trabajadores con discapacidad.

Gráfico N°2 ¿Cuántos colaboradores posee la empresa actualmente?

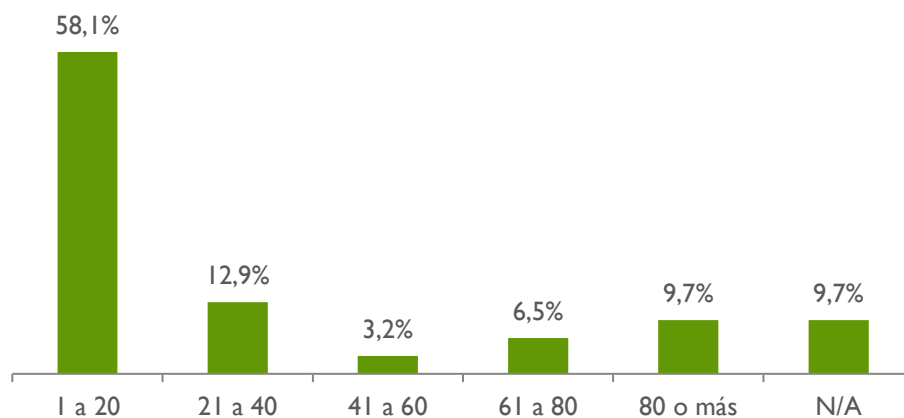


3.2 Personas con discapacidad e inclusión dentro de las organizaciones

Número de colaboradores con discapacidad

Como se desprende del gráfico N°3, el 58,1% de las empresas que responden poseen entre 1 y 20 colaboradores con discapacidad, seguido por el 12,9% que cuenta con 21 a 40 trabajadores de este colectivo. Estas respuestas están en consonancia con la pregunta anterior ya que al tener una muestra mayoritariamente compuesta por organizaciones grandes, es esperable que promuevan la inclusión laboral para dar cumplimiento a la Ley N° 21.105 y las políticas internas de cada una.

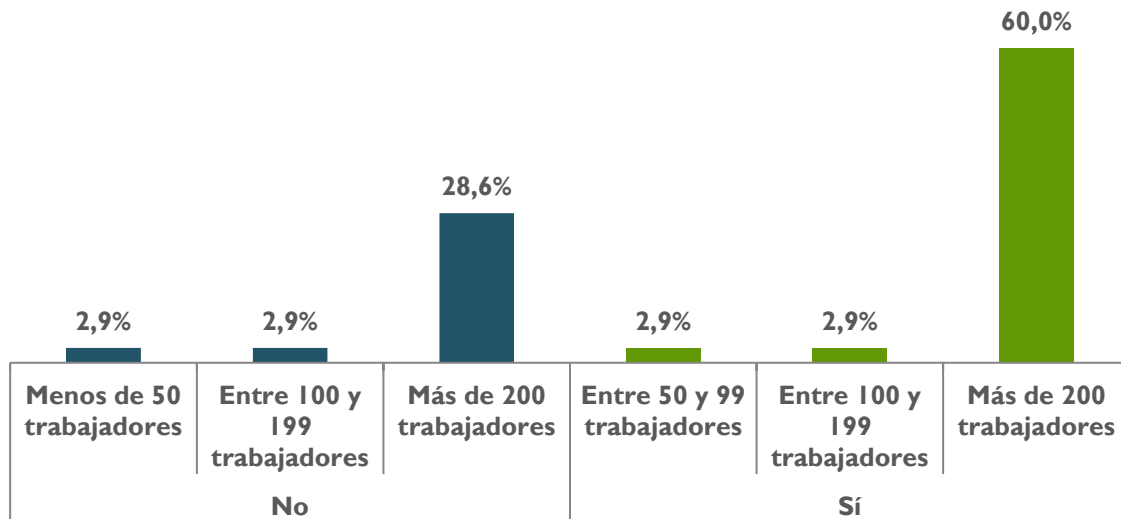
Gráfico N°3 ¿Cuántos colaboradores con discapacidad tiene la empresa?



Existencia de un área o encargado de inclusión laboral

Al preguntarle a las empresas si contaban con un área o algún encargado(a) de inclusión laboral de personas con discapacidad, el 65,8% de las empresas contestó que sí, de ellas, el 60% corresponden a Grandes Empresas mientras que sólo un 2,9% de las Pequeñas y un 2,9% de las Medianas empresas cuentan con este elemento.

Gráfico N°4 Área o encargado(a) de inclusión laboral



Al indagar en si las empresas que respondieron la encuesta poseen un área o encargado(a) de inclusión laboral, la mayoría indica que Recursos Humanos tiene esa responsabilidad (56,5%). En segundo lugar, el 21,7% posee un área de diversidad e inclusión, mientras que en menor medida las empresas poseen un programa de inclusión laboral (4,3%) o se apoyan en una entidad externa (4,3%), entre otros arreglos disponibles.



Gráfico N°5 Nombre del área o encargado(a) de inclusión laboral

4 Medidas implementadas por las empresas durante esta emergencia sanitaria

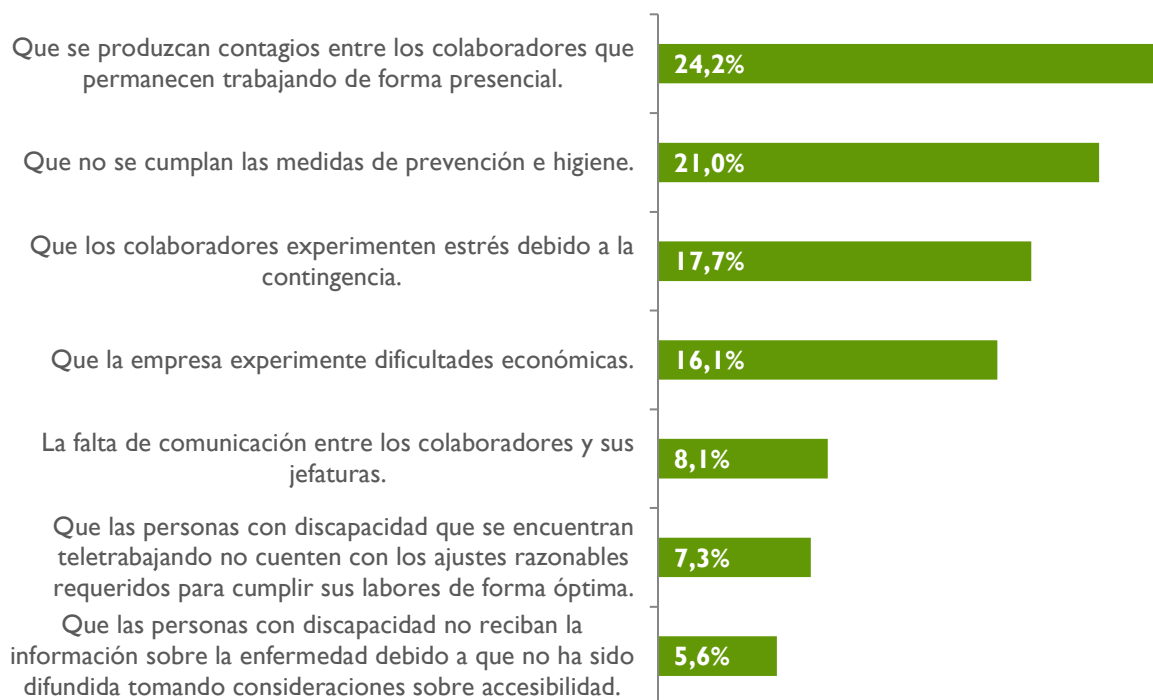
Esta sección aborda las medidas que las empresas han implementado durante esta emergencia sanitaria para los colaboradores con y sin discapacidad. Aquí se describen las preocupaciones de las organizaciones, los ajustes en materia de remuneraciones, los cambios introducidos al trabajo presencial, las consideraciones para grupos de riesgo frente a la COVID-19 y los ajustes para personas con discapacidad.

4.1 Bienestar de los colaboradores

Preocupaciones de la empresa en torno a la pandemia

Respecto a los aspectos que más preocupan a las empresas sobre el bienestar de sus colaboradores, el gráfico N°6 indica que la principal inquietud corresponde a la posibilidad de contagio las personas que se encuentran trabajando de forma presencial (24,2%). En la misma línea, la segunda preocupación consiste en que no se cumplan las medidas de prevención e higiene dispuestas (21%), y en tercer lugar, las organizaciones señalan que les preocupa el estrés que pueden experimentar los trabajadores en este contexto (17,7%).

Gráfico N°6 Aspectos le preocupan a la empresa sobre el bienestar de sus colaboradores en esta emergencia sanitaria¹

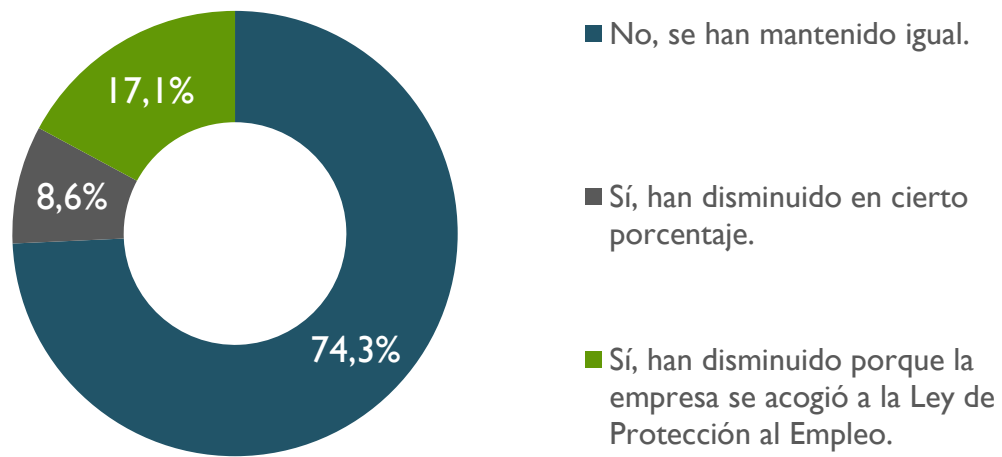


¹ Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

Sueldo de los colaboradores durante la pandemia

Como se desprende del gráfico N°7, la gran mayoría de las empresas indican haber mantenido el sueldo de sus colaboradores (74,3%). El 25,7% ha visto alguna modificación en sus remuneraciones, principalmente debido a que las empresas se han acogido a la Ley de Protección al empleo.

Gráfico N°7 Durante esta contingencia, ¿los sueldos de los colaboradores de la empresa han experimentado cambios?

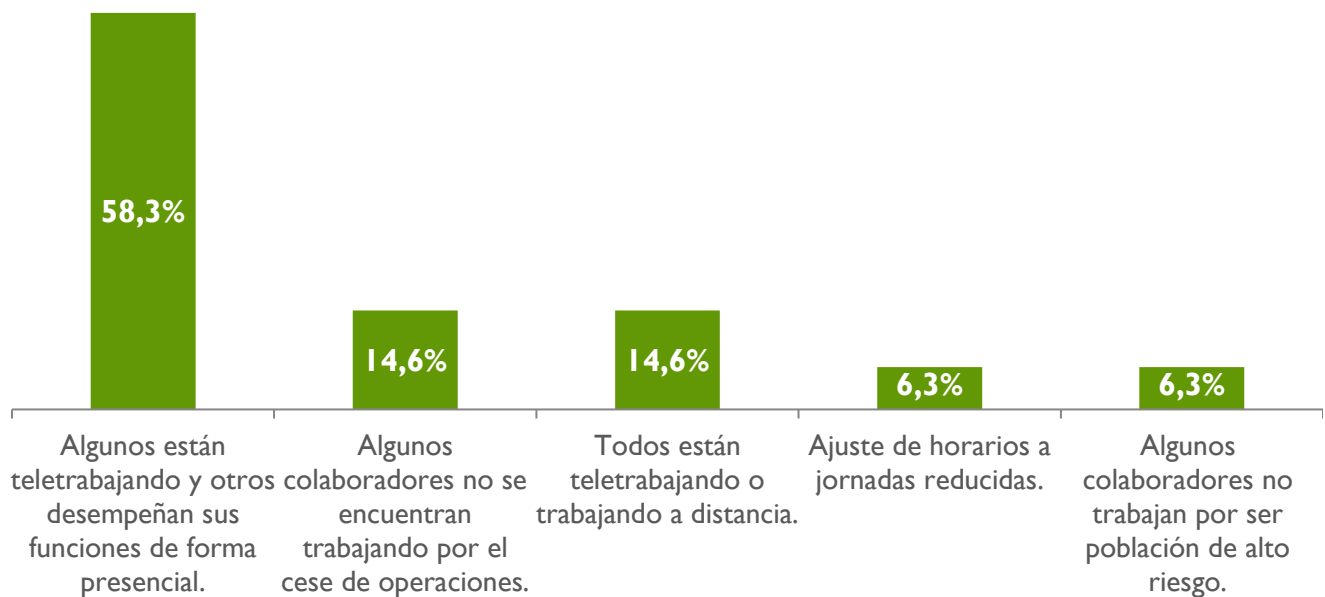


4.2 Implementación de medidas en la modalidad de trabajo dentro de las empresas

Cambios implementados sobre la modalidad de trabajo

En el gráfico N°8, se exponen los principales cambios realizados por las empresas respecto a la modalidad de trabajo de sus trabajadores durante el transcurso de la pandemia por COVID-19. En primer lugar, el 58,3% de ellas adoptó el teletrabajo para algunos de sus colaboradores, mientras que el 14,6% indican que algunos trabajadores no se encuentran en sus puestos debido al cese de operaciones, y otro 14,6% señala que toda la empresa se encuentra teletrabajando.

Gráfico N°8 ¿Qué cambios ha implementado la empresa en la modalidad de trabajo de sus colaboradores en esta emergencia sanitaria?²



² Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

Medidas implementadas para el trabajo presencial

En el caso de aquellas empresas en las que sus colaboradores siguen desempeñándose de forma presencial, el gráfico N°9 muestra que las medidas de prevención más empleadas han sido la entrega de mascarillas, guantes e implementos de higiene (22,1%), junto con el distanciamiento social distanciando los puestos de trabajo (22,1%) y la elaboración de un protocolo en caso de que un trabajador presente síntomas vinculados a la enfermedad (19,9%).

Gráfico N°9 En el caso de que en su empresa haya colaboradores que siguen desempeñándose de forma presencial, ¿qué medidas ha implementado la empresa frente al COVID-19? ³

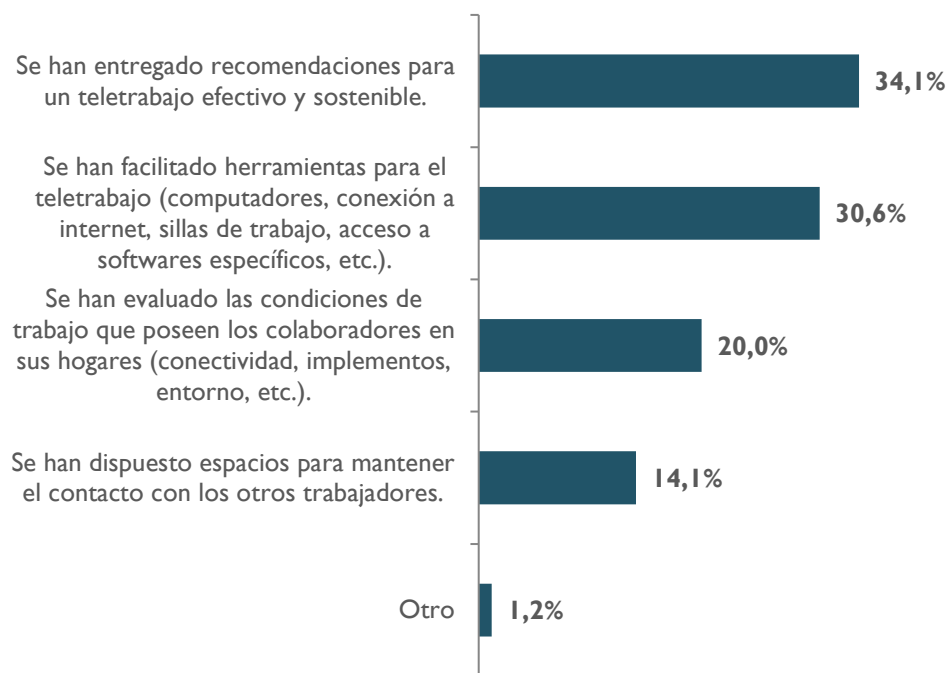


³ Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

Medidas implementadas para el teletrabajo

Para las personas que se encuentra teletrabajando o trabajando a distancia se observa que las empresas han optado principalmente por medidas como entregar recomendaciones para un teletrabajo efectivo y sostenible (34,1%), han facilitado herramientas para el teletrabajo (como computadores, internet, sillas, entre otros) (30,6%) y también han evaluado las condiciones de trabajo que poseen los colaboradores en sus hogares (como conectividad, implementos, etc.) (20%).

Gráfico N° 10 En el caso de que en su empresa haya colaboradores que se encuentran teletrabajando o trabajando a distancia, ¿qué medidas ha adoptado la empresa durante esta contingencia?⁴

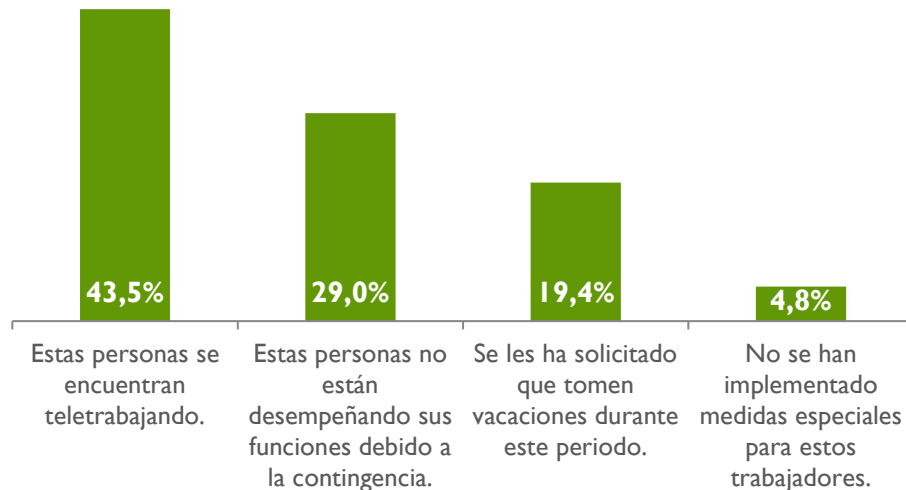


⁴ Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

Medidas adicionales consideradas para grupos de riesgo

Respecto a los colaboradores que pertenecen a los grupos de riesgo⁵ frente a la COVID-19, el gráfico N°9 indica que las empresas han implementado el teletrabajo como la principal medida de protección, lo que se ilustra en que el 43,5% marcó esa opción. En segundo lugar, el 29,0% señaló que los colaboradores que pertenecen a estos grupos no están desempeñando sus funciones debido a emergencia sanitaria, mientras que 19,4% de las organizaciones les solicitaron que se tomaran vacaciones durante este período. Cabe mencionar que sólo el 4,8% no han tomado medidas especiales para estos trabajadores

Gráfico N° 11 ¿Qué otras medidas se han tomado para los colaboradores de la empresa que se encuentran en los grupos de riesgo de enfermarse gravemente de COVID-19?⁶



⁵Los grupos de riesgo a enfermarse gravemente de COVID-19 corresponden a adultos mayores y personas con enfermedades crónicas cardiovasculares o respiratorias, diabetes, hipertensión arterial u inmunosupresión.

⁶ El gráfico no suma 100% por la no consideración de las respuestas seleccionadas como “otras”.

4.3 Consideraciones para personas con discapacidad

Realización de ajustes razonables

Al consultarles a las empresas sobre las medidas que se han implementado específicamente para los colaboradores con discapacidad, el 78,4% de las empresas manifestó haber implementado algún ajuste razonable, de ellos, la mayoría aseguró haber elaborado información accesible sobre los protocolos, indicadores de higiene, entre otros (33,9%). Además, aseguran haber llevado a cabo ajustes razonables en los hogares para que desempeñen de manera óptima sus funciones (14,5%) y han cambiado las tareas que realizan normalmente en el trabajo para favorecer el trabajo desde casa (14,5%).

Gráfico N° 12 Porcentaje de empresas que realizó ajustes razonables para sus colaboradores con discapacidad

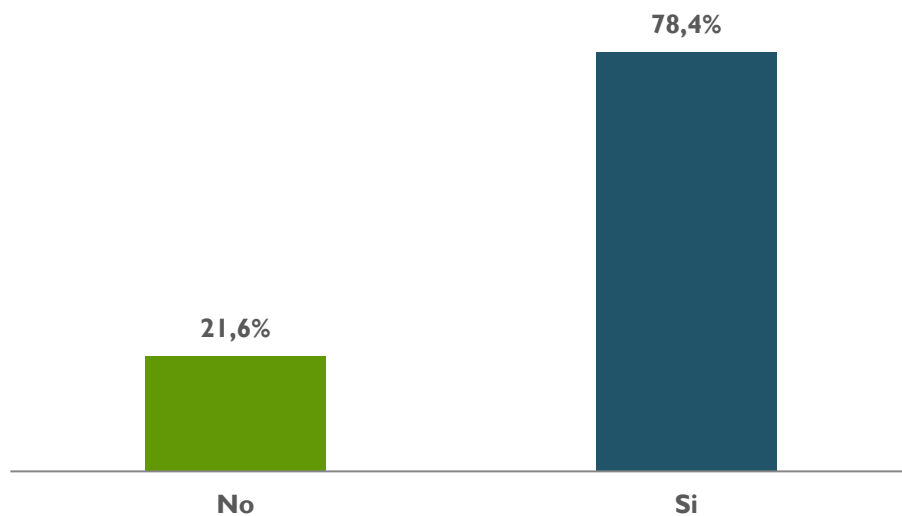
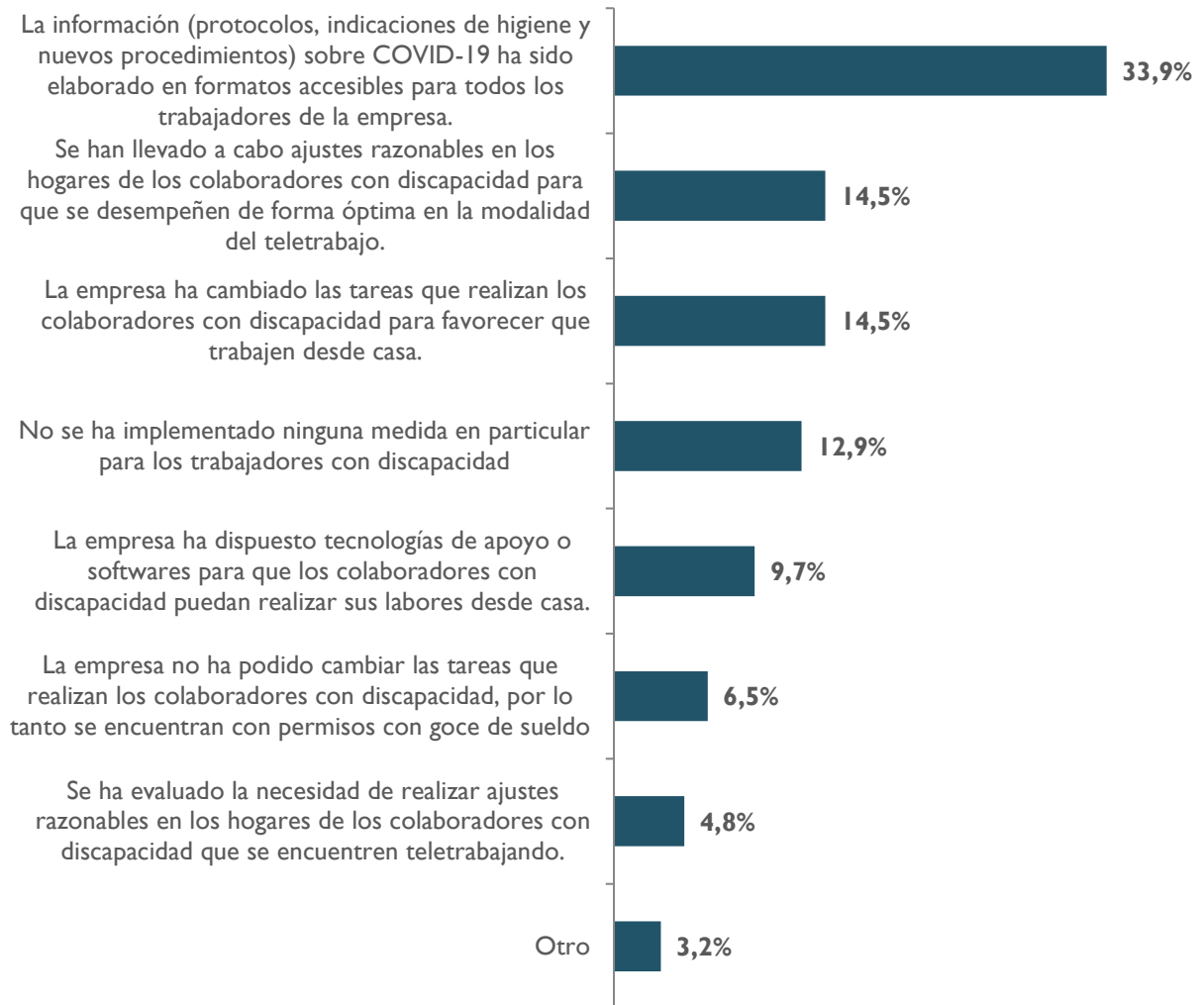


Gráfico N° 13 Si es que hay colaboradores con discapacidad en la empresa, ¿qué medidas se han implementado a este colectivo en específico como respuesta a la emergencia sanitaria?⁷

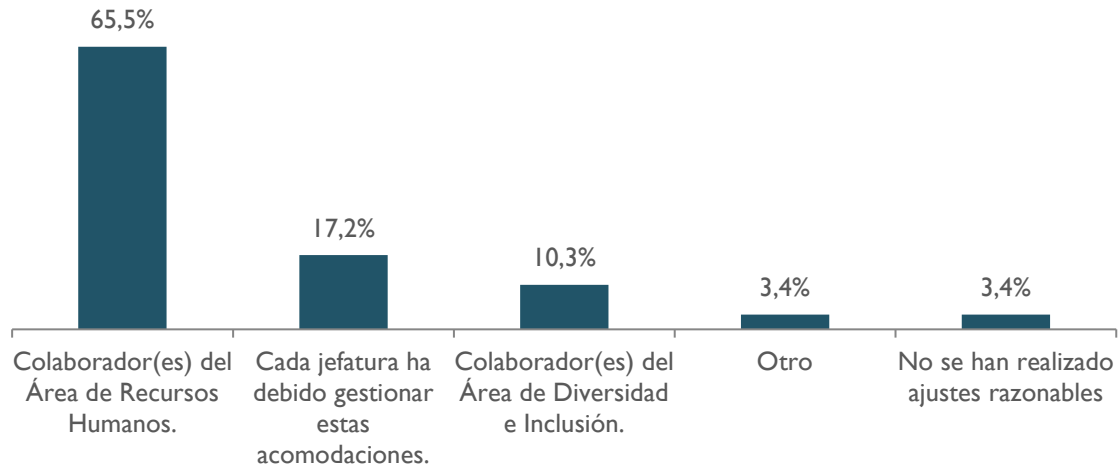


Encargados de gestionar la implementación de ajustes razonables

Al indagar en los encargados de la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad dentro de las empresas, del gráfico N° 11 se desprende que el área de Recursos Humanos es la que lidera estas acciones, con un 65,5% de las respuestas. Le siguen las jefaturas (17,3%) y los colaboradores que pertenecen al área de Diversidad e Inclusión (10,3%).

⁷ Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

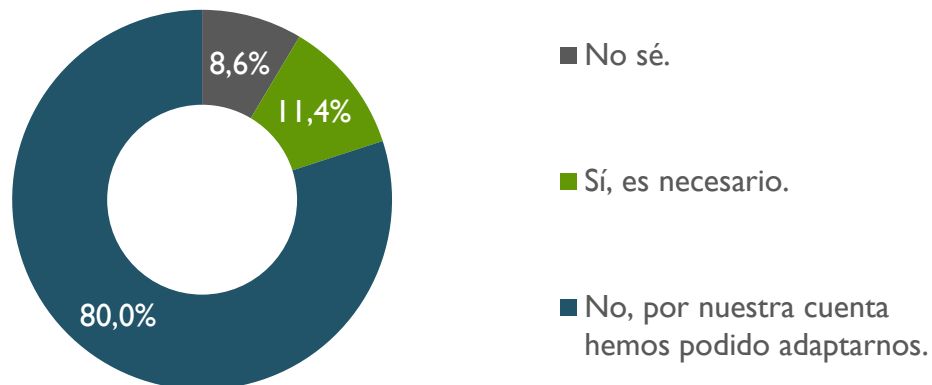
Gráfico N° 14 Si se han realizado ajustes razonables para los colaboradores con discapacidad durante la pandemia dentro de la empresa, ¿quién ha sido el encargado de implementarlos?⁸



Requerimiento de apoyo externo para dar una respuesta inclusiva a la pandemia

Debido a las dificultades impuestas por la pandemia por COVID-19 y la necesidad de una rápida respuesta ante este contexto, se indagó si las empresas consideran que requieren el apoyo de una entidad externa para gestionar de manera inclusiva esta nueva realidad. La mayoría de las organizaciones contestaron que han podido adaptarse por su cuenta sin necesidad de una intervención externa (80%), pero no hay que dejar de tomar en cuenta que el 11,4% señala que sí emplearía un apoyo.

Gráfico N° 15 ¿Considera que su empresa necesita un apoyo de una entidad externa para una gestión inclusiva de las consecuencias de la pandemia?



⁸ Pregunta de respuesta múltiple, es decir, las empresas podían seleccionar más de una alternativa.

5 Principales conclusiones

Tras analizar los resultados de la encuesta es posible sacar algunas conclusiones:

- » En primer lugar, se observa que la mayor cantidad de empresas que contestan la encuesta son organizaciones que han tenido que cumplir con la Ley de Inclusión Laboral, lo que se ve reflejado tanto en el número de colaboradores como en la cantidad de personas con discapacidad que tienen incluidas dentro de la empresa. A pesar de ello, **menos del 50% de las empresas cuentan con un área exclusivamente encargada de las inclusiones laborales, la responsabilidad recae principalmente en el área de recursos humanos**, lo que de alguna manera invisibiliza la importancia de la inclusión y la diversidad.
- » En línea con lo anterior, se observa que los aspectos que preocupan más a las empresas en este contexto son aquellos que afectan a todos los colaboradores (posibilidades de contagio, medidas de higienes y estrés de los trabajadores), dejando en un segundo lugar las situaciones que implican directamente a las personas con discapacidad empleadas.
- » Los resultados muestran que a pesar de la contingencia, un 74,3% de las empresas han mantenido el sueldo de sus trabajadores y además, han implementado medidas de prevención tanto para las personas que se encuentran trabajando de manera presencial como para aquellos que transitaron a una modalidad de teletrabajo.
- » Dentro de las principales medidas adoptadas para aquellos trabajadores que continúan desempeñando un trabajo de forma presencial se encuentra la entrega de implementos de higiene (22,1%), promoción del distanciamiento social (22,1%), elaboración de un protocolo en caso de síntomas (19,9%) y la toma de temperatura al entrar y salir del trabajo (19,9%).
- » Por otra parte, para aquellos trabajadores que adoptaron modalidad de teletrabajo, se observa que la principal medida ha sido la entrega de recomendaciones para el teletrabajo efectivo (34,1%) y la facilitación de herramientas para el teletrabajo (cómo computadores, internet, sillas de trabajo, entre otros)
- » Dentro de las medidas implementadas para los grupos de riesgo, un 19,4% de las empresas han solicitado a los colaboradores de estos grupos que se tomen vacaciones durante este periodo.
- » Respecto a los ajustes razonables implementados para las personas con discapacidad dentro de las empresas, la mayoría de ellas elaboró documentos en formatos accesibles. La encuesta arrojó que si bien la mayoría de las empresas han realizado alguna modificación con la intención de asegurar el correcto desempeño de las personas con discapacidad en el trabajo, solo hay un 14,5% de las empresas que manifestó haber realizado efectivamente ajustes razonables en el hogar de esta persona con discapacidad.
- » Cabe mencionar que hay organizaciones que declara no haber llevado a cabo adecuaciones para este colectivo durante la pandemia, lo que puede deberse a que en

ciertos casos no fue necesario o no se han identificado las barreras presentes en este nuevo contexto.

- » Por último, se obtuvo que gran parte de las empresas no requieren apoyo de fundaciones o consultoras para dar una respuesta inclusiva a la emergencia sanitaria por COVID-19. Sin embargo, existe un 11,4% de las empresas que menciona que si requiere de un apoyo externo para gestionar de manera inclusiva las consecuencias de la pandemia.