



FUNDACION  
**DESCUBREME**

# Percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015

Estudio comparativo sobre el segundo año desde la  
promulgación de la normativa

Noviembre, 2020

*© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descúbreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.*

## Contenido

Presentación.....	5
Distribución de empresas por rubros.....	6
Cantidad de trabajadores de la organización.....	8
Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral .....	9
i. Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.....	9
ii. Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento.....	11
iii. Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación .....	12
iv. Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas.....	13
v. Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral .....	14
vi. Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas .....	15
vii. Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.....	16
Mecanismos de cumplimiento durante los dos primeros años de la Ley de Inclusión Laboral .....	18
Asesorías recibidas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.....	20
Áreas encargadas de la inclusión laboral de personas con discapacidad .....	21
Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral.....	23
Conclusiones.....	24

## Presentación

El presente informe responde a una serie de sondeos semestrales de opinión realizados por Fundación DescubreME, relativos a la percepción de las organizaciones sobre la entrada en vigor y la implementación de la Ley N° 21.015, la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Para esto, se han realizado a la fecha seis sondeos de manera periódica: el primero se realizó durante los meses de abril y mayo de 2018; el segundo, durante los meses de octubre y noviembre del mismo año; el tercero, durante los meses de marzo y abril de 2019; el cuarto, durante los meses de agosto y septiembre del mismo año; y el quinto, durante el mes de marzo de 2020. Por último, se realizó un sondeo durante septiembre y octubre del presente año.

*Ilustración 1: Mediciones realizadas sobre percepciones de empresas sobre Ley de Inclusión Laboral*



A la fecha han participado 243 organizaciones tanto del sector público como privado. Es importante tener en consideración que las organizaciones que respondieron las encuestas no son las mismas en cada oportunidad.

A continuación, se presentan los principales resultados de manera comparada para el segundo semestre del año 2019 y los dos semestres del año 2020.

## Distribución de empresas por rubros

**Los principales rubros según tipo de industria que participan de esta encuesta son las actividades de servicios, comercio y enseñanza. En la sexta aplicación se observa un mayor alcance en los sectores de actividades y servicios, transportes, almacenamiento y comunicaciones, y comercio al por mayor y menor.**

En primer lugar, se presenta la distribución de las organizaciones que contestaron la encuesta autoaplicada según el rubro de la industria al que pertenecen. En las primeras dos oportunidades, primer y segundo semestre 2018, la distribución es similar, destacándose las siguientes:

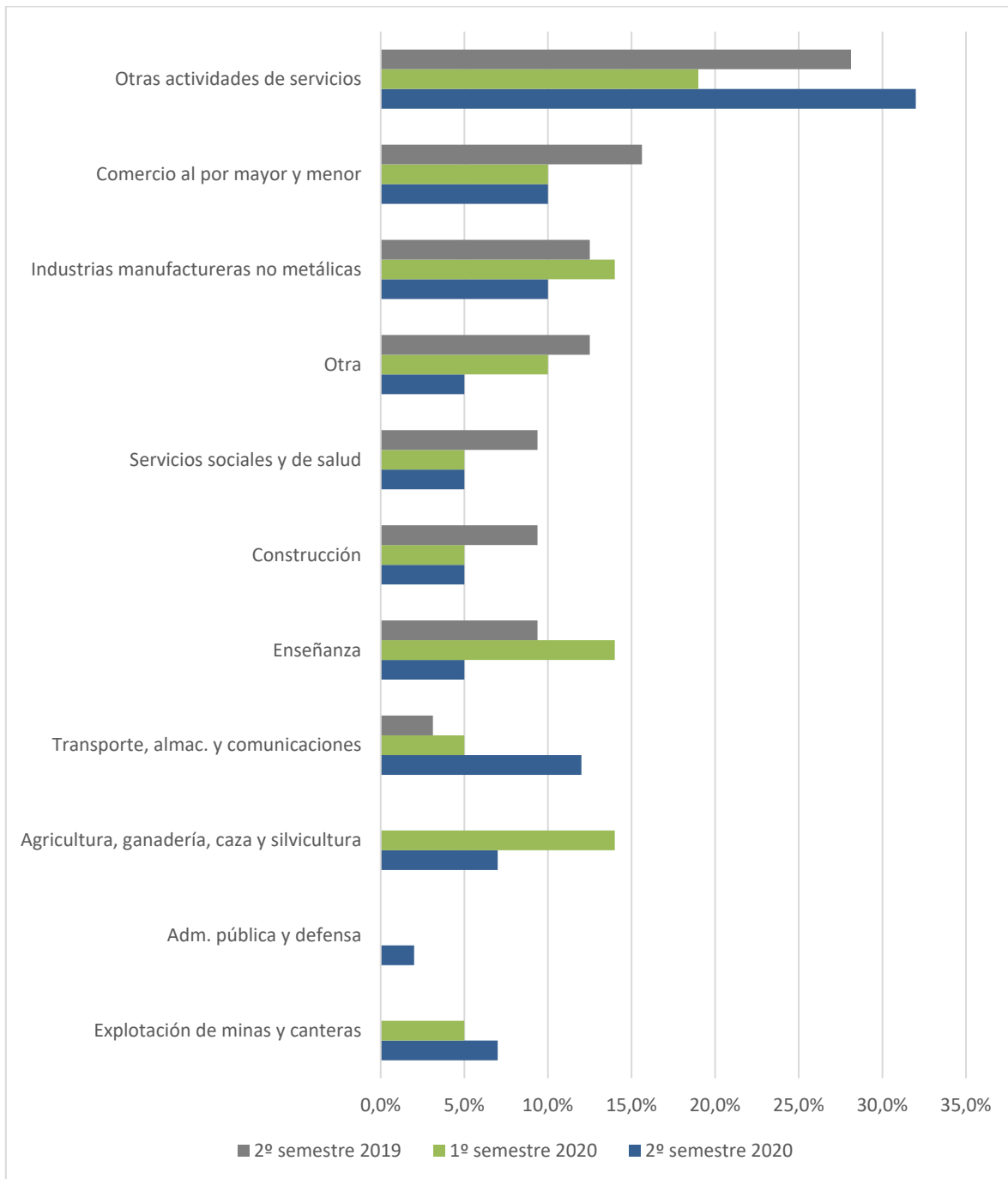
1. Actividades de servicios.
2. Enseñanza.
3. Comercio al por mayor y menor
4. Otros.

En la tercera y cuarta aplicación, es decir, el primer y segundo semestre de 2019, se observa un aumento y posterior estabilidad de la participación de empresas en los rubros del comercio y la construcción. Sin embargo, también se observa en la cuarta aplicación de la encuesta el aumento de participación de empresas pertenecientes a los rubros de servicios sociales y de salud; en las industrias manufactureras no metálicas.

En la quinta aplicación, se observa el continuo crecimiento en la participación del sector industrias manufactureras no metálicas, una aportación estable del sector comercio al por mayor y menor, así como también el posicionamiento de un nuevo sector entre los tres con mayor presencia en este sondeo y corresponde al de agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Por último, en la sexta aplicación, segundo semestre del año 2020, se observa un importante crecimiento en la participación de este sondeo del sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, así como en menor medida, del rubro de la explotación minera y canteras. Sin embargo, el sector educación que hasta la versión anterior habían tenido una participación alta y estable, en esta oportunidad cae fuertemente.

Gráfico 1: Distribución por rubros



## Cantidad de trabajadores de la organización

**La encuesta contó con la participación de empresas cuya dotación fluctúa entre menos de 100 trabajadores, de 100 a 199 trabajadores, y 200 o más trabajadores, siendo este último el que mayor peso tiene en el estudio.**

Al igual que en la distribución a nivel nacional, la mayor proporción de organizaciones en todos los períodos de aplicación de la encuesta se encuentra en el rango de empresas con 200 o más trabajadores, participación que durante las primeras cinco aplicaciones se mantuvo estable en torno a un 60%, y que en esta última versión anotan un crecimiento importante llegando al 80% del total.

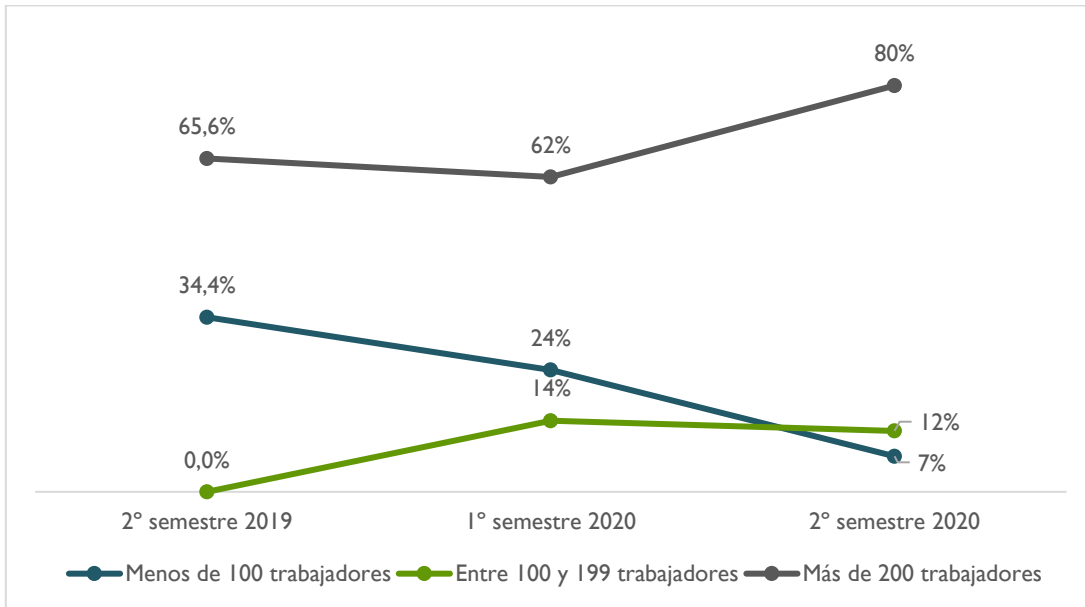
A estas le siguen, aquellas empresas que poseen entre 100 y 199 trabajadores, las cuales están sujetas al cumplimiento de la Ley N° 21.015 a partir del 1° de abril del presente año, y a quienes no se logró contactar para la tercera y cuarta aplicación correspondiente al año 2019. Por último, se encuentran las empresas con menos de 100 trabajadores, las cuales no se encuentran sujetas al cumplimiento de la cuota de contratación establecida por dicha normativa.

Cabe destacar que, en los resultados del último diagnóstico, correspondiente al segundo semestre del presente año, la brecha entre las empresas que contestaron la encuesta con menos de 100 trabajadores y aquellas entre 100 y 199, volvió a disminuir en comparación con los sondeos anteriores.

Esta mayor presencia de empresas con 200 o más trabajadores puede deberse a su obligación de cumplimiento que comenzó a regir el pasado 1° de abril de 2018, por lo que, durante todas las aplicaciones de esta encuesta, muchas de las organizaciones ya se encontraban en obligación de cumplimiento de la ley.



Gráfico 2: Número de trabajadores por empresa



## Conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral

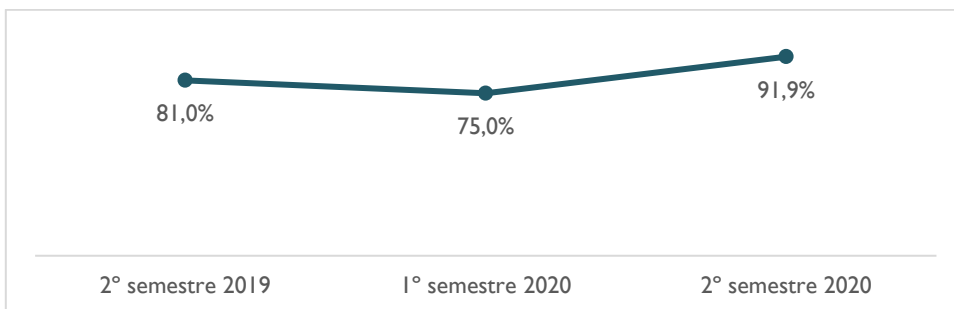
En este apartado, se ahondó en el conocimiento que las organizaciones poseen sobre las distintas aristas abordadas por la Ley de Inclusión Laboral, tales como:

- Contratación de personas con discapacidad.
- Medidas alternativas para el cumplimiento de la ley.
- Cálculo de la cuota y de los montos que deben ser destinados para optar a las medidas alternativas de cumplimiento.

### i. Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral

**Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.**

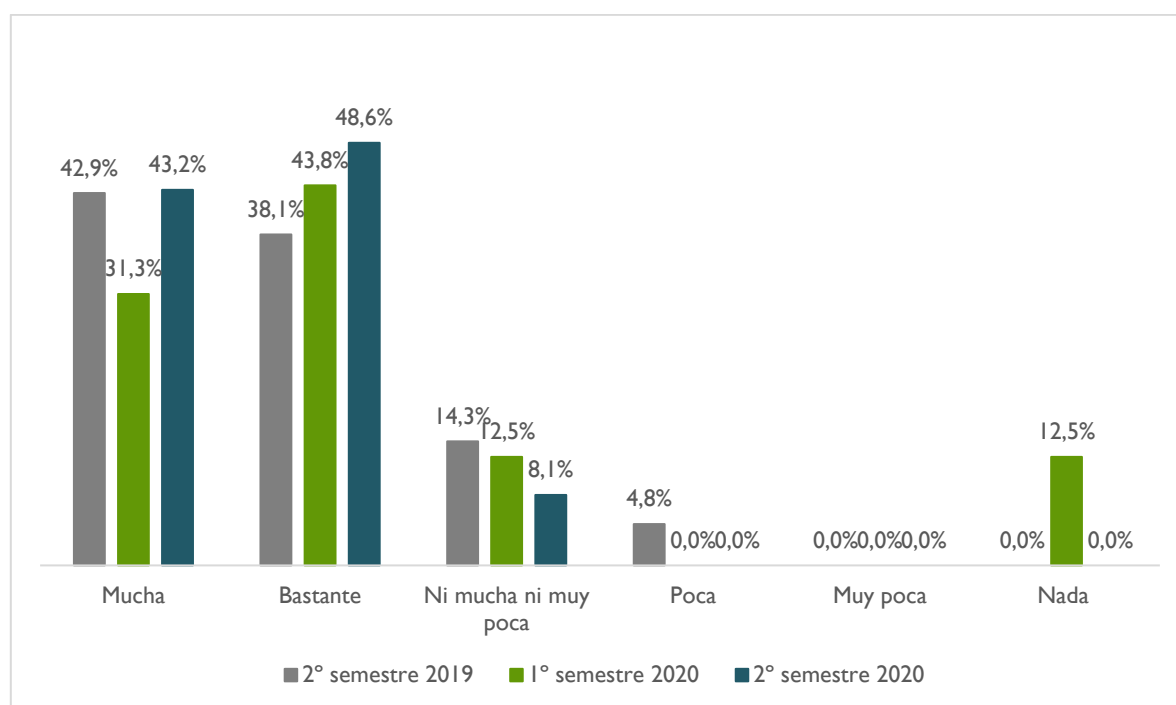
Gráfico 3: La organización tiene mucha o bastante claridad de lo que implica la entrada en vigor de la Ley de Inclusión Laboral



Desde su primera aplicación en 2018, la encuesta ha evidenciado semestralmente, que los niveles de conocimiento general respecto a lo que implica la entrada en vigor de la ley en las organizaciones, ha ido aumentando consistente y sostenidamente a través del tiempo, aun cuando, en la primera aplicación del 2020, se observa una disminución de las empresas que manifestaban tener “mucho claridad” sobre lo que implica dicha normativa, en relación con otras versiones de este mismo estudio.

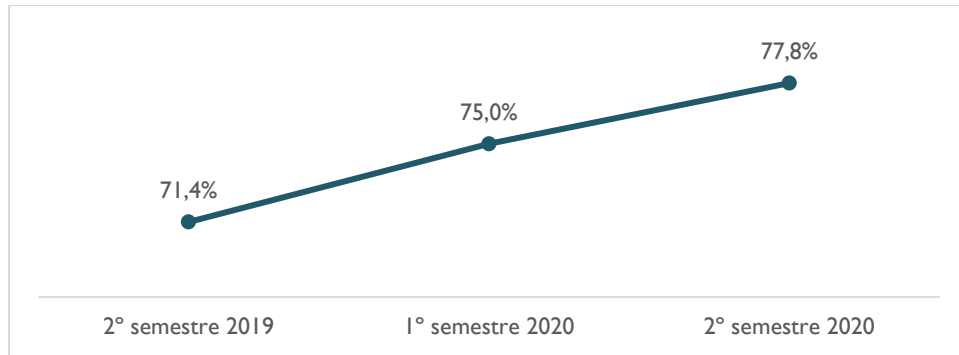
Asimismo, en la sexta aplicación, correspondiente al segundo semestre del 2020, se observa que vuelve a estabilizarse el porcentaje de organizaciones que expresa conocer medianamente las implicancias de la aplicación de la Ley N° 21.015, esto luego de una baja significativa en la aplicación respectiva al primer semestre del presente año.

Gráfico 4: La organización tiene claridad de lo que implica la entrada en vigor de la Ley de Inclusión Laboral



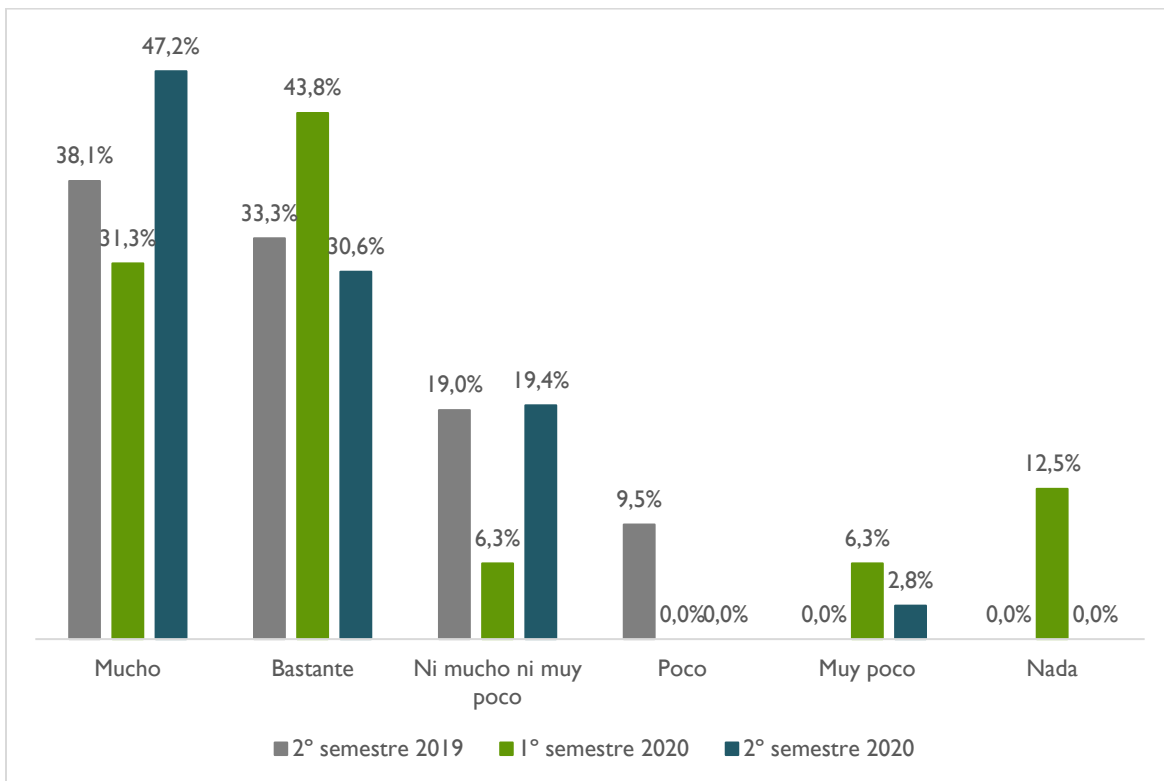
ii. Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento

Gráfico 5: La organización sabe mucho o bastante en qué consisten las medidas alternativas de cumplimiento



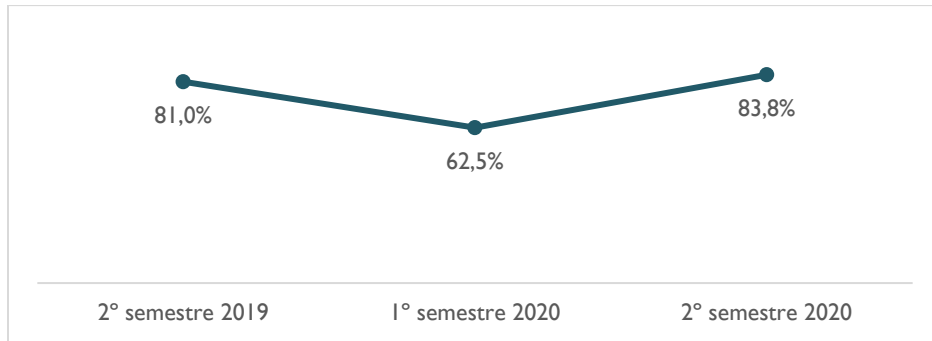
En relación con el conocimiento sobre las medidas alternativas, se observa un incremento progresivo respecto a la comprensión de ellas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Esto se ilustra en que, en la medición para el primer semestre de 2018, las organizaciones que declaraban **saber mucho o bastante** sobre estas medidas correspondían al **62,5%**, mientras que, en la última medición, este porcentaje aumenta a un **77,8%**.

Gráfico 6: Conocimiento sobre medidas alternativas



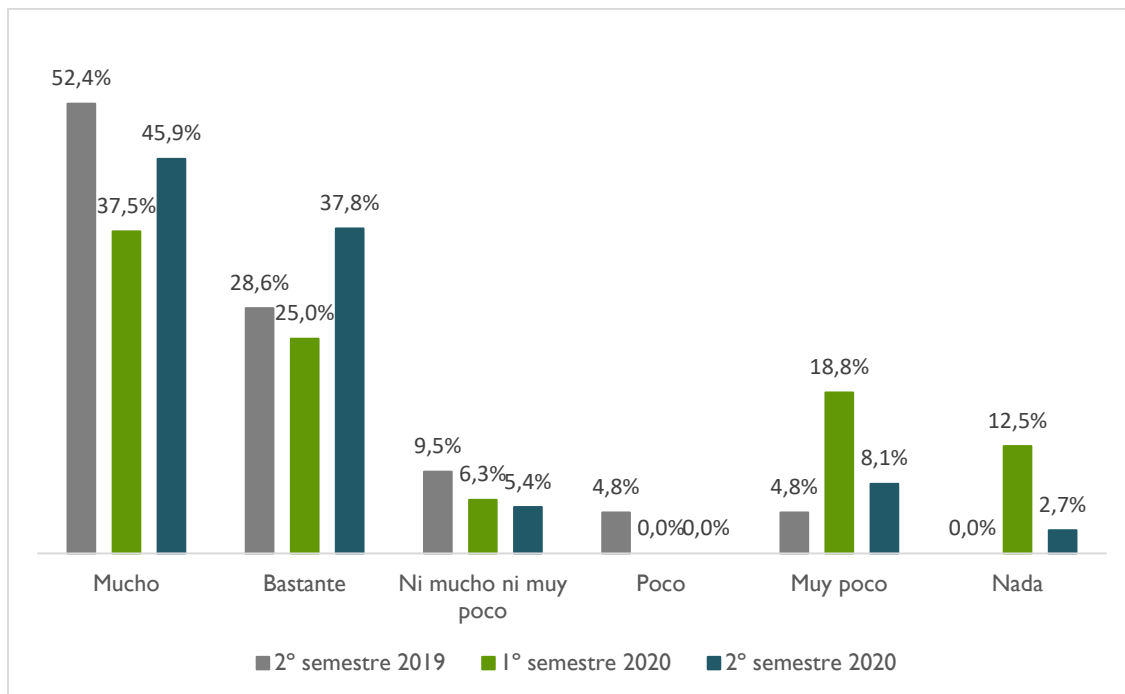
### iii. Conocimiento sobre el cálculo de cuota de contratación

Gráfico 7: La organización sabe mucho o bastante sobre cómo calcular la cuota de contratación



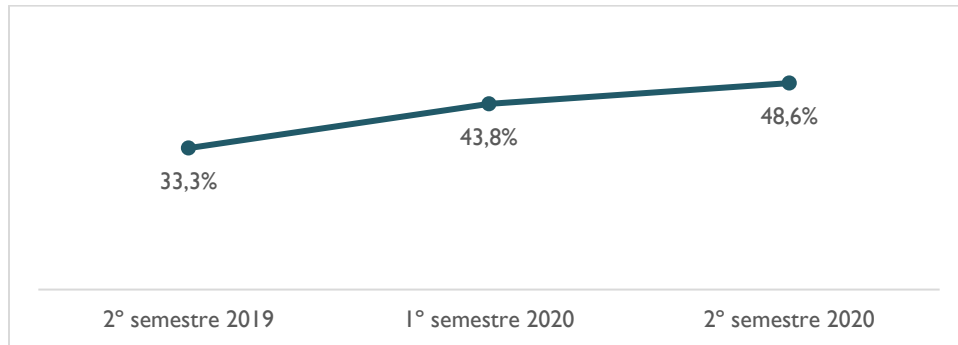
El conocimiento de las organizaciones respecto del cálculo de la cuota de contratación refleja una mejoría considerable en relación con la quinta aplicación de esta encuesta, correspondiente al primer semestre del 2020. De este modo, las empresas que declaran saber **mucho** sobre este tema suben de un **62,5%** a un **83,8%** entre el primer y segundo semestre del 2020, superando de esta forma, el 81% alcanzando a igual fecha del 2019.

Gráfico 8: Conocimiento sobre el cálculo para la cuota de contratación



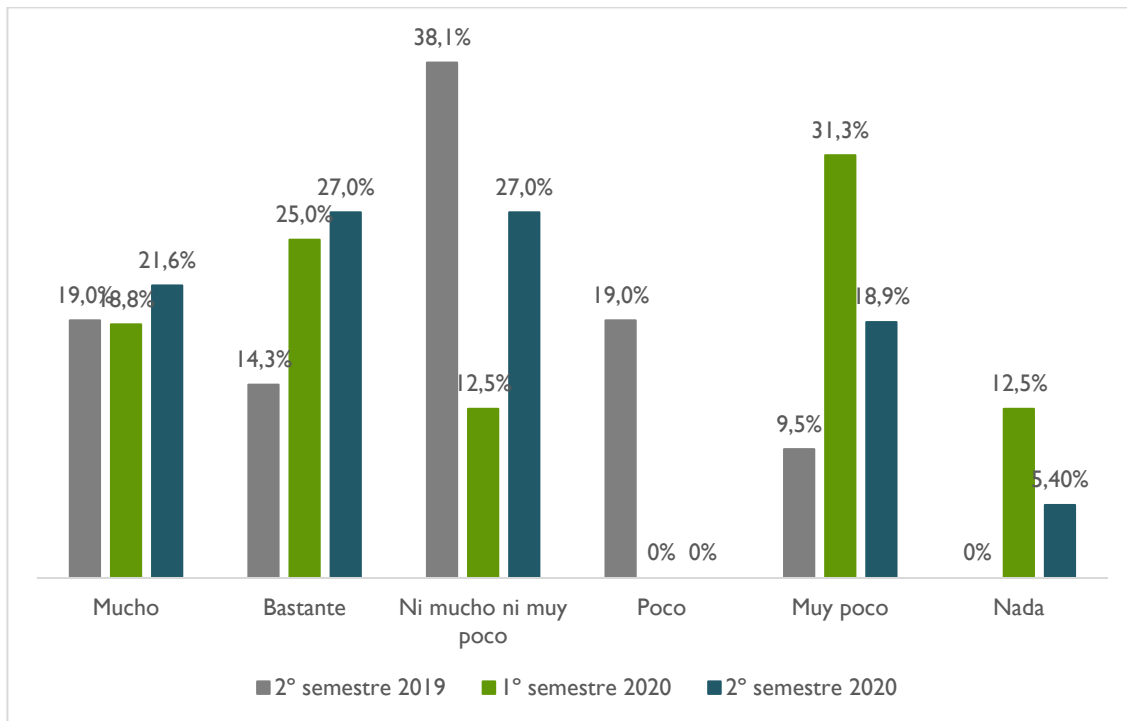
iv. Conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas

Gráfico 9: La organización sabe mucho o bastante sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento mediante medidas alternativas



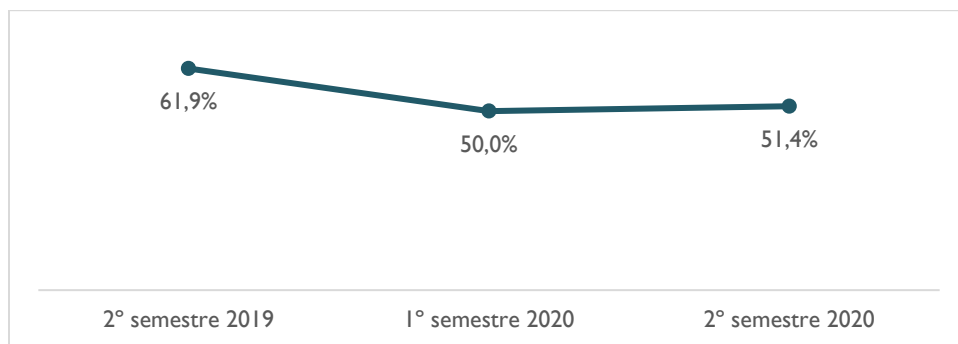
A pesar de lo anterior, una arista de la ley que ha demostrado ser especialmente desconocida consiste en el cálculo de los montos para el cumplimiento de las medidas alternativas. En esta materia, las organizaciones venían demostrando una disminución sostenida en el tiempo de su nivel de conocimiento, mientras que aumentaban de sobremanera la categoría de conocimiento “**ni mucho ni muy poco**”. Sin embargo, este año se observó un **alza en el conocimiento sobre el cálculo de los montos para el cumplimiento de la ley**, pasando de un **33,3%** en el segundo semestre del 2019, a un **43,8%** y un **48,6%** durante el primer y el segundo semestre del 2020, aumentando en 15,3 puntos porcentuales durante el último año.

Gráfico 10: Conocimiento sobre cómo calcular los montos para el cumplimiento de la ley a través de medidas alternativas



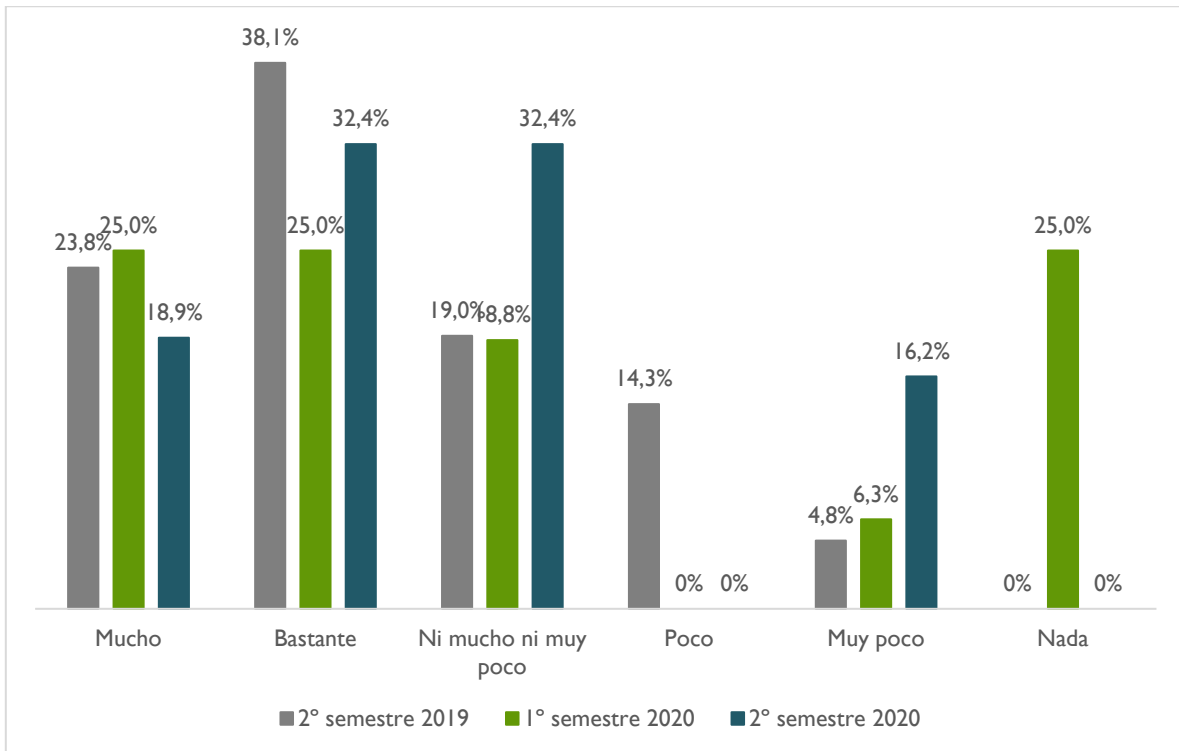
v. Conocimiento sobre las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral

Gráfico 11: La organización tiene mucha o bastante claridad sobre las instituciones donatarias en el marco de la ley



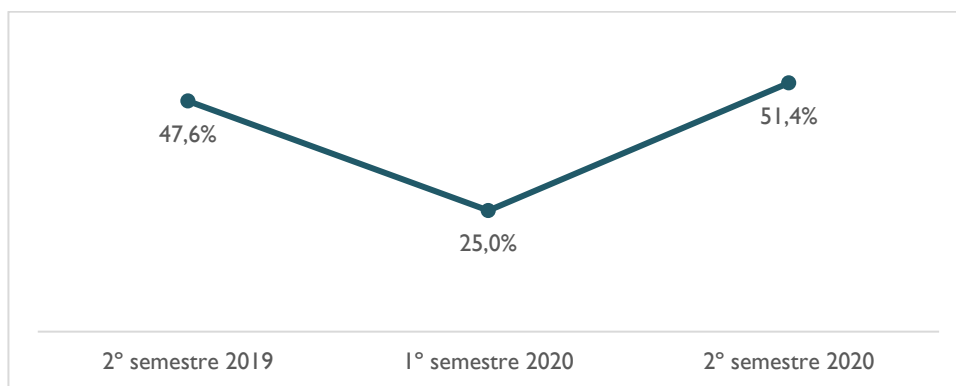
En lo que refiere al cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral respecto de la medida alternativa de donación, se consultó a las organizaciones si tenían conocimiento sobre cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de esta ley. Al respecto, se observa que, entre el primer y segundo semestre de 2019, este porcentaje se mantuvo relativamente estable entorno al **60%**, en tanto que en la quinta aplicación, correspondiente al primer semestre del 2020, esta cifra cayó a un **50%**, subiendo de manera marginal a un **51,4%** durante este segundo semestre.

Gráfico 12: Conocimiento sobre cuáles son las fundaciones, asociaciones y corporaciones que pueden recibir donaciones en el marco de la Ley de Inclusión Laboral



vi. **Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas**

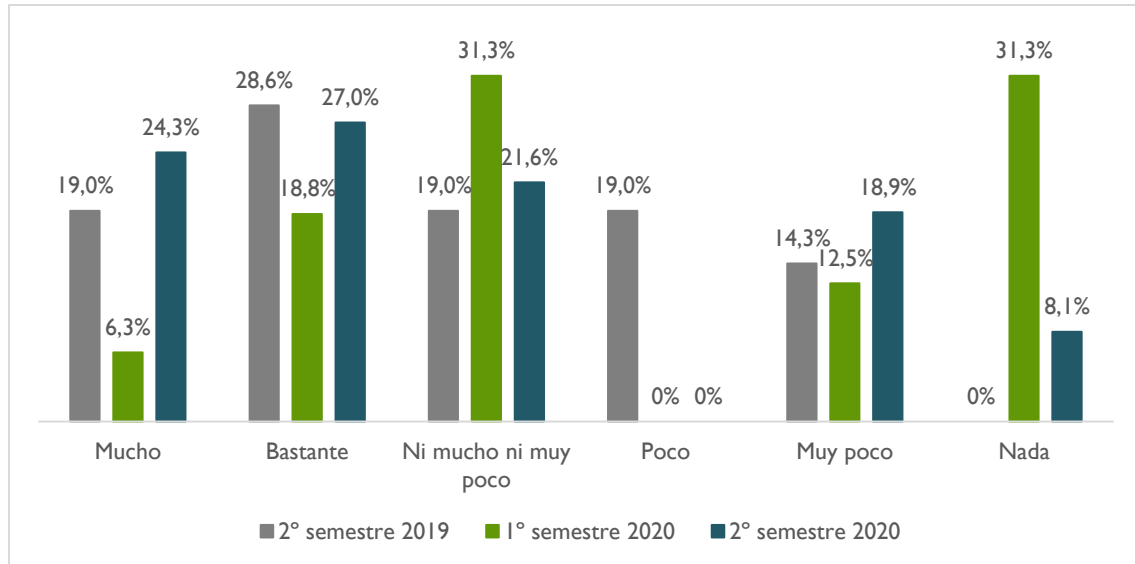
Gráfico 13: La organización tiene mucha o bastante claridad sobre los requisitos asociados a las empresas prestadoras de servicios



Una segunda área que ha demostrado mayor dificultad de entendimiento es la medida alternativa sobre la contratación de servicios. Al respecto, se consultó a las organizaciones si tenían conocimiento sobre los requisitos que las empresas prestadoras de servicios debían cumplir para poder ser parte de esta medida alternativa.

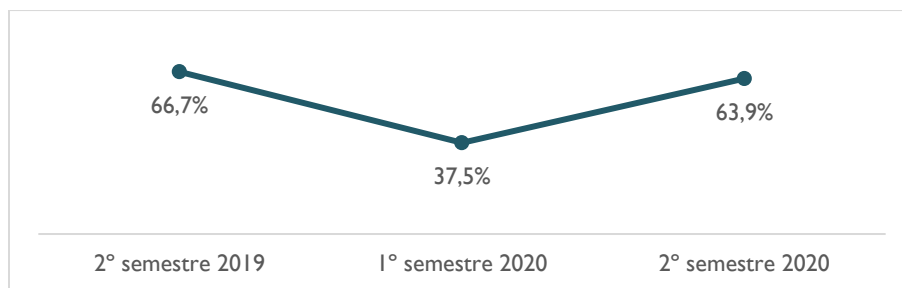
En esta línea, si bien durante el año 2019 la encuesta evidenció que las organizaciones se expresaban con mayor confianza respecto a esto, alcanzando un peak de un **55%** durante el primer semestre de dicho año, esta situación cambió drásticamente a la baja en el primer semestre de 2020, por cuanto sólo un 25% de las empresas manifestaron tener claridad sobre la medida alternativa de la contratación de servicios, en tanto que durante el segundo semestre de este año, esa cifra volvió a aumentar alcanzando un **51,4%**.

Gráfico 14: Conocimiento sobre los requisitos que deben cumplir las empresas prestadoras de servicios para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral a través de las medidas alternativas



#### vii. Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

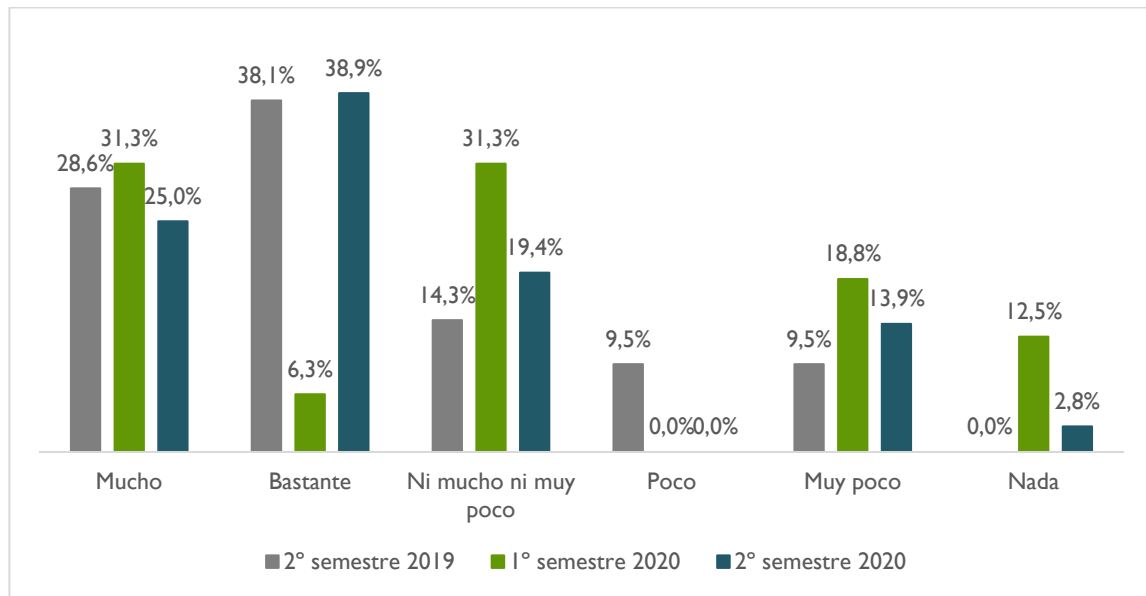
Gráfico 15: La organización conoce mucho o bastante los plazos involucrados para el cumplimiento de la ley



Respecto de los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, se observa que, en esta sexta aplicación de la encuesta, un **63,9%** de organizaciones conocen mucho o bastante sobre esta materia, cifra que retorna a los niveles vistos en ediciones anteriores al primer semestre de 2020, por cuanto en dicha oportunidad, sólo un **37,6%** de las empresas declaró tener ese nivel de conocimiento sobre los plazos involucrados para cumplir la ley.



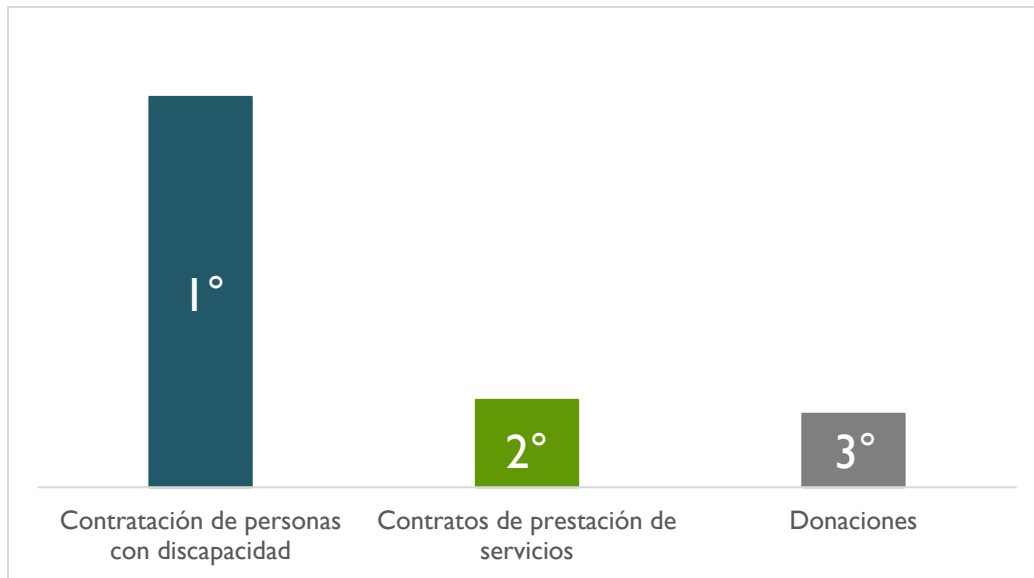
Gráfico 16: Conocimiento sobre plazos para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral



## Mecanismos de cumplimiento durante los dos primeros años de la Ley de Inclusión Laboral

**La mayoría de las empresas siguen optando por la contratación de las personas con discapacidad en vez de las medidas alternativas.**

*Ilustración 2: ¿Cómo han decididos las empresas cumplir con la Ley de Inclusión Laboral?*



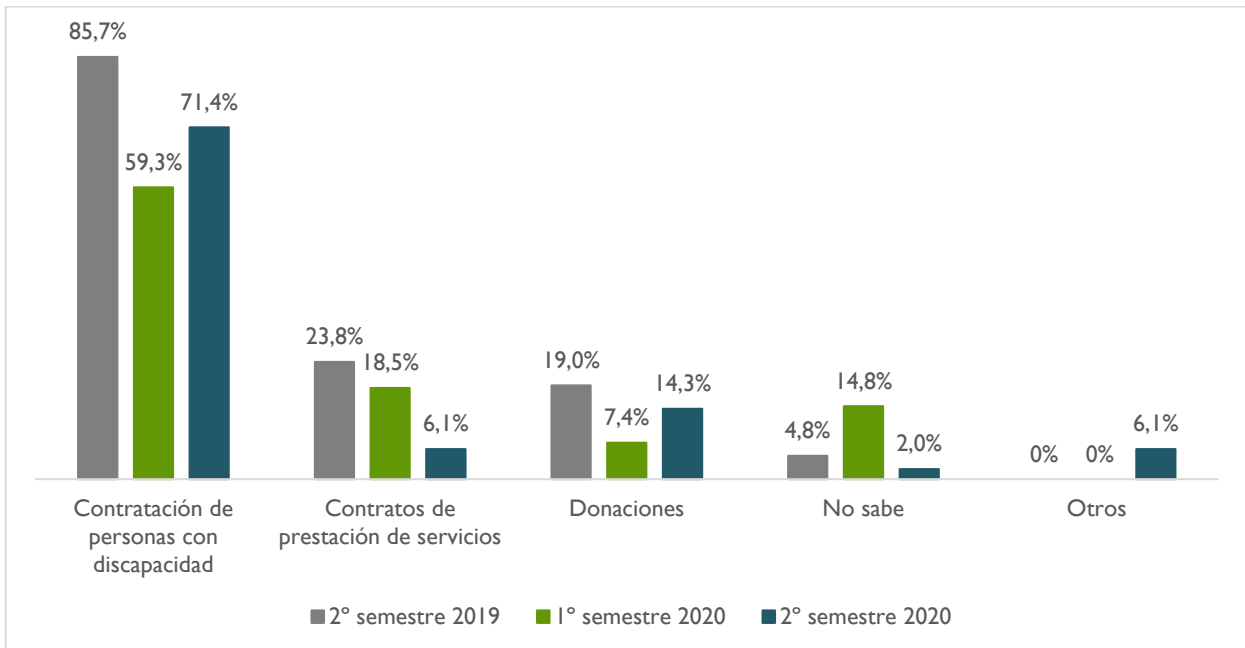
Luego, se ahondó en el mecanismo de cumplimiento que las organizaciones han optado durante los dos primeros años de implementación de la ley, considerando que en este período no es requisito presentar razones fundadas para el cumplimiento mediante las medidas alternativas. Es importante tener en consideración que, dado que las organizaciones pueden combinar los distintos mecanismos de cumplimiento, el gráfico 17 está compuesto por categorías independientes entre ellas y, en consecuencia, debe ser analizado de esa forma.

Respecto a las respuestas, si bien en las cuatro primeras aplicaciones de esta encuesta se observaba una sólida tendencia hacia la contratación directa de colaboradores con discapacidad, en la medición correspondiente al primer semestre del 2020 se evidencia una disminución en el número de organizaciones que elige este mecanismo para dar cumplimiento a la normativa, cifra que vuelve en la sexta aplicación, pero sin lograr los números anteriores.

De este modo, sí en las cuatro mediciones efectuadas durante 2018 y 2019 el porcentaje de organizaciones que cumplió con la Ley de Inclusión Laboral mediante la contratación directa de trabajadores con discapacidad fue cercana al 80%, en marzo de este año esa cifra cayó a un 59,3%, en tanto que durante el segundo semestre de 2020, alcanzó un 71,4%.

Asimismo, es importante destacar que el porcentaje de organizaciones que dice **no saber** de qué forma cumplir con la ley es igual al 2% durante la última aplicación de la encuesta, lo que evidencia un mayor conocimiento respecto los mecanismos de cumplimiento de la Ley.

Gráfico 17: Mecanismos de cumplimiento<sup>1</sup>



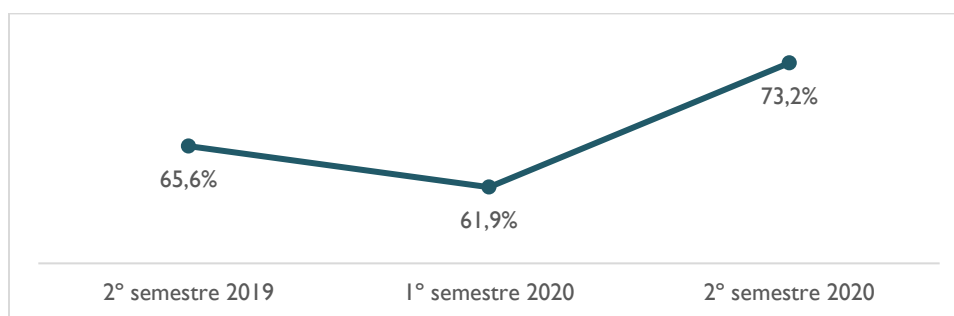
<sup>1</sup> Este gráfico no da un total de 100% por semestre debido a que cada respuesta constituye una categoría independiente de la otra, y, en consecuencia, debe ser leído de esta forma.

## Asesorías recibidas para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

### La mayoría de las organizaciones son asesoradas por fundaciones.

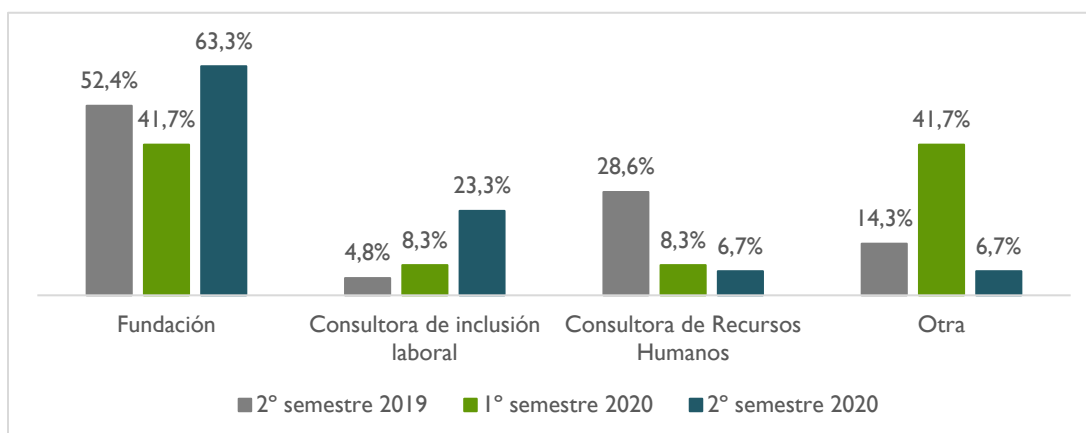
Posteriormente, se analizó qué organizaciones han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Al respecto, cabe señalar que en el segundo semestre de 2019 se observó un aumento significativo de aquellas organizaciones que buscan asesoría para el cumplimiento de la ley, cifra que, si bien registró un pequeño descenso de 3 puntos porcentuales en el primer semestre de 2020, durante este segundo semestre del año, vuelve a anotar un alza importante llegando al 73,2% de las empresas.

Gráfico 18: Han recibido asesoría para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral



Ahora bien, al ahondar en el tipo de organizaciones que realizan dichas asesorías, en todos los periodos consultados se mantiene el apoyo otorgado por **fundaciones** por sobre cualquier otro tipo de organización. No obstante, lo anterior, durante el segundo semestre de 2020, se posicionó fuertemente en este rol las **consultoras de inclusión laboral**, seguido además de consultoras de recursos humanos y otras organizaciones, tales como municipalidades y mutualidades.

Gráfico 19: Organización que realiza la asesoría

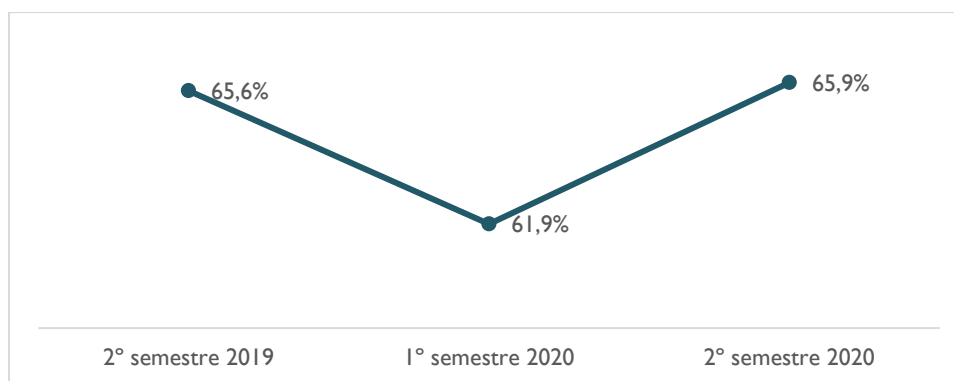


### Áreas encargadas de la inclusión laboral de personas con discapacidad

**Las áreas de recursos humanos asumen principalmente los procesos de inclusión laboral, mientras que otras áreas como sostenibilidad, asuntos corporativos y comunicaciones aparecen como actores secundarios al respecto.**

En sexto lugar, se buscó identificar la existencia de áreas o encargados/as de inclusión laboral al interior de las organizaciones. En este sentido, se observa una clara tendencia hacia la existencia de estas áreas o encargados/as la cual aumentó significativamente durante el segundo semestre de 2019 y se ha mantenido durante el primer y segundo semestre de 2020, dando cuenta así de la importancia de la promoción del trabajo de las personas con discapacidad al interior de las empresas.

Gráfico 20: ¿La organización cuenta con un área o persona encargada de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

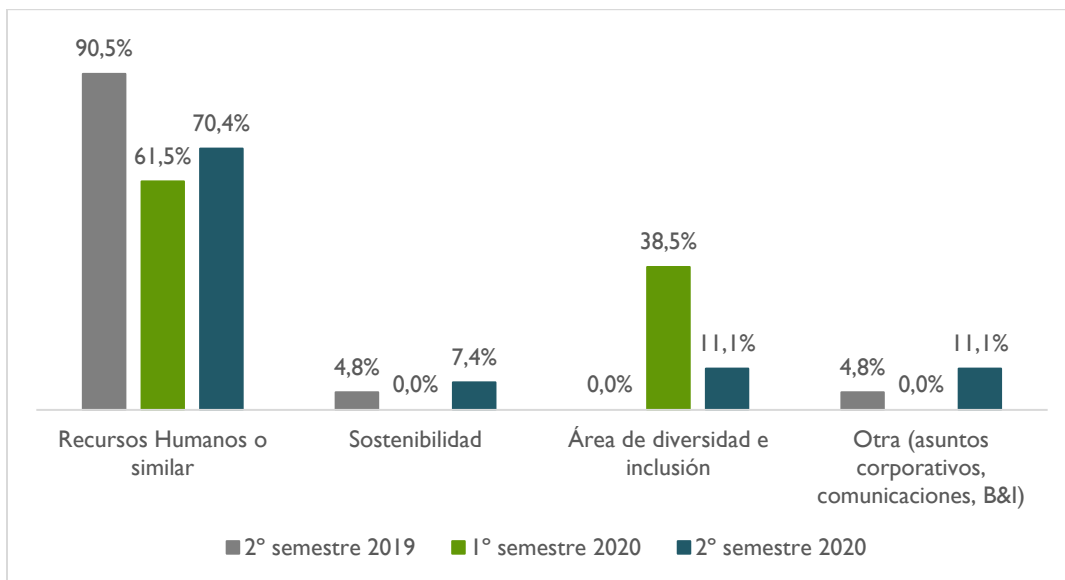


Al indagar en aquellas organizaciones que **sí tienen un área o encargado/a de inclusión laboral**, se mantiene la tendencia hacia la responsabilización de las áreas de Recursos Humanos o similares en esta materia. Esto se observa particularmente durante el segundo semestre de 2019, donde el **90,5%** de las organizaciones declara que es esta área es la responsable de la inclusión laboral.

Asimismo, las organizaciones que declaran tener un área de diversidad y/o inclusión disminuyeron significativamente, por cuanto en el primer semestre de 2020 un 38,5% de las organizaciones consultadas mencionaban tener un área de estas características, en tanto que durante el segundo semestre sólo un 11,1% expresó tener un área de Diversidad e Inclusión.

En esa línea, resulta clave orientar los esfuerzos de las organizaciones hacia la mantención de un cambio de paradigma, ya que los programas de inclusión laboral deben necesariamente responder a estrategias corporativas u organizacionales de sostenibilidad, más que a iniciativas de responsabilidad social, cumplimiento de leyes o sólo de incorporación de mayor diversidad en términos de contratación. Sólo de esta forma las iniciativas se centrarán en todos los *stakeholders* de la organización, más que sólo en los colaboradores.

Gráfico 21: Área o personal encargado de inclusión laboral



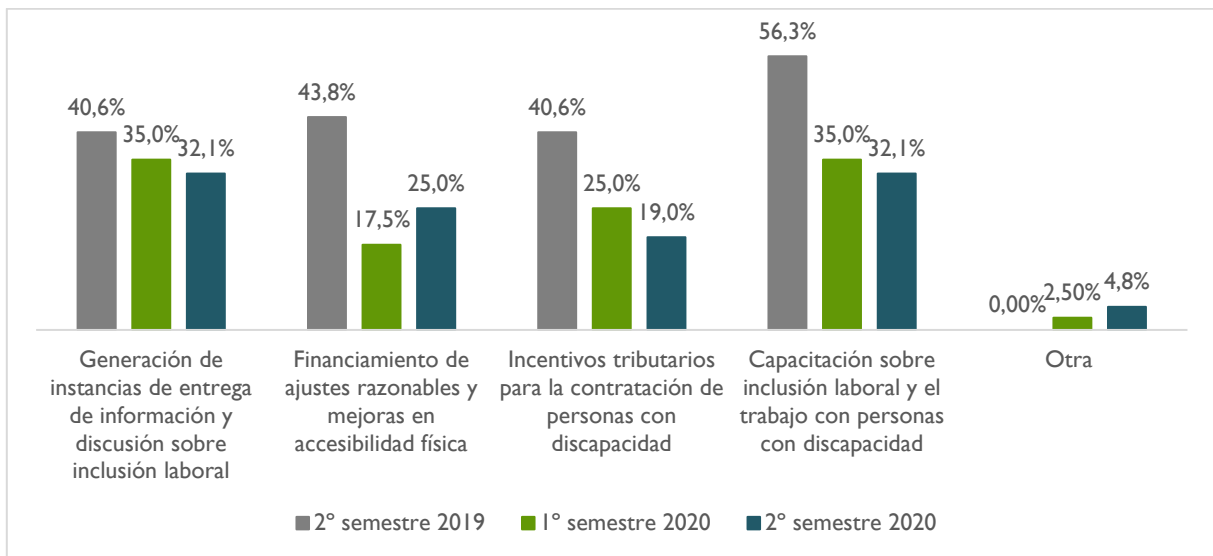
## Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral

**La mayoría de las empresas considera que se requiere capacitación, información y discusión sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad.**

Finalmente, se preguntó sobre las oportunidades de mejora que las organizaciones observan para una óptima implementación de la ley. Al respecto, cabe señalar que las organizaciones podían nombrar más de una oportunidad de mejora para la ley, por lo que cada categoría es independiente una de otra, y el gráfico debe ser leído de esa forma.

Entre el año 2018 y el año 2019 cambiaron las tendencias hacia las oportunidades de mejora observadas. Si bien la mayoría de las organizaciones continúa considerando que se requiere de capacitación sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad, hoy en día igual porcentaje de empresas considera necesario generar instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral.

Gráfico 22: Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Este gráfico no da un total de 100% por semestre debido a que cada respuesta constituye una categoría independiente de la otra, y, en consecuencia, debe ser leído de esta forma.

## Conclusiones

### **1. Durante los tres primeros años de implementación de la ley, el interés se ha centrado en las empresas con 200 colaboradores o más.**

Durante los tres primeros años de implementación de la Ley de Inclusión Laboral, el interés se ha centrado en aquellas empresas con 200 o más colaboradores, atendiendo a su obligación de cumplimiento desde el 1° de abril de 2018. Además, se observa un aumento en el interés por cumplir con la ley por parte de las empresas de entre 100 y 199 empleados, esto, probablemente este condicionado por el hecho de que para estas organizaciones la obligación de cumplimiento comenzó a regir el 1° de abril del año 2019.

### **2. El conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral continúa aumentando sostenidamente en el tiempo.**

Desde el segundo semestre de 2018 se viene observando un aumento sostenido en el conocimiento general sobre lo que implica la Ley de Inclusión Laboral para la organización, si bien este año se vio una disminución de las empresas que tiene claridad sobre la ley, la tendencia sigue siendo un alto entendimiento de ella. Esto evidencia una mayor internalización por parte de las organizaciones respecto de lo que la ley significa para ellas.

### **3. El conocimiento específico se mantiene estable sobre algunas aristas de la ley, y disminuye en otras.**

Algunas áreas específicas de la ley tales como el conocimiento sobre cuáles son los plazos involucrados para su cumplimiento, cómo calcular la cuota de contratación y cuáles son las medidas alternativas de cumplimiento, se mantienen relativamente estables durante esta medición 2020.

Sin embargo, existen otras áreas de la ley que han demostrado mayor complejidad, y donde las empresas se han expresado de manera más conservadora respecto de su nivel de conocimiento. La primera es, es el conocimiento de cuáles son los requisitos asociados a la empresa prestadora de servicios que deben cumplir para ser sujetos de la correspondiente medida alternativa, la segunda es, cuáles son cuáles son las instituciones donatarias en el marco de esta ley, y, por último, cuáles son los plazos de cumplimiento de la Ley.

### **4. Las empresas siguen optando por la contratación directa de las personas con discapacidad por sobre las medidas alternativas.**

Respecto de los mecanismos de cumplimiento que las empresas han escogido para los dos primeros años de la ley, la contratación directa de personas con discapacidad se presenta como la primera opción. Sin embargo, durante el primer semestre del presente año, se



evidenció una considerable disminución en esta tendencia, aspecto que se revirtió parcialmente en el segundo semestre de 2020, pero sin llegar a los niveles previos.

Cabe destacar que este fenómeno es de particular importancia, ya que demuestra dos cosas:

- i. Coherencia con el espíritu de la ley, que consiste efectivamente en incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ii. Mayor conocimiento respecto de la ley de inclusión y su espíritu al interior de las organizaciones.

**5. La mayoría de las empresas buscan asesoría experta, tendencia que aumenta durante el 2020, y ésta es proporcionada principalmente por fundaciones.**

La mayoría de las organizaciones declaran haber buscado asesoría experta en inclusión laboral para apoyar sus procesos de contratación y concientización sobre la discapacidad, tendencia que se ha mantenido durante los últimos años. En este escenario, el rol de las fundaciones se ha vuelto fundamental durante los dos primeros años de aplicación de la ley, aunque se observa el paulatino surgimiento y consolidación de otras organizaciones de apoyo, tales como consultoras de inclusión laboral o de recursos humanos, municipalidades y mutualidades.

**6. Las áreas de recursos humanos asumen prioritariamente los procesos de inclusión laboral, y se observan además que las empresas están optando por áreas específicas de Diversidad e Inclusión.**

La mayoría de las empresas declara haber designado áreas y/o encargados/as de inclusión laboral de personas con discapacidad, tendencia que se mantiene durante el segundo semestre del año 2020 y que da cuenta de la importancia de la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.

Cabe destacar que si bien en la primera medición 2020 se observó un aumento significativo de las empresas que declaran tener áreas exclusivas de Diversidad e Inclusión, en la segunda medición este indicador cae a niveles inferiores a los vistos en oportunidades anteriores.

En este sentido, resulta clave continuar orientando los esfuerzos de las organizaciones hacia la responsabilización de áreas como sostenibilidad y asuntos corporativos, ya que los programas de inclusión laboral deben necesariamente responder a estrategias corporativas u organizacionales de sostenibilidad, más que a iniciativas de responsabilidad social o sólo de incorporación de mayor diversidad en términos de contratación. Sólo de esta forma las iniciativas se amplían a todos los stakeholders de la organización, más que sólo en los colaboradores.

**7. La mayoría de las empresas considera que se requiere capacitación, información y discusión sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad.**

Finalmente, las organizaciones también proponen algunas oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral, las cuales se centran en la necesidad de contar tanto con información como con capacitación directa sobre la inclusión laboral y el trabajo con las personas con discapacidad.

Otro tipo de oportunidades de mejora, como los incentivos tributarios para la contratación, financiamiento de ajustes razonables y avances en accesibilidad física, se posicionan en un sólido tercer lugar, aumentando respecto de las aplicaciones anteriores de la encuesta, pero considerablemente por debajo de aquellas indicadas más arriba.

