



Informe de Percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015

Octavo sondeo desde la promulgación de la
normativa

Agosto de 2022

Autor

Francisca Adasme Troncoso

Edición

Manuela Zuñiga Salanova

Fundación Descúbreme

Ricardo Lyon 222, of. 1401.

Providencia, Santiago, Chile.

22 660 6136

contacto@descubreme.cl

<http://www.descubreme.cl/>

Los contenidos de este informe pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente: “Fundación Descúbreme (2022). *Informe de Percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015: Sondeo al cuarto año desde la promulgación de la normativa.*” ©

© 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

1	Presentación	6
2	Caracterización de las empresas.....	7
3	Conocimientos de la Ley N° 21.015	10
3.1	Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral.....	10
3.2	Conocimiento de las implicancias de la ley para las empresas	11
3.3	Conocimiento sobre el cálculo de la cuota de contratación a partir de la dotación de la empresa	12
3.4	Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento de la ley.....	13
3.5	Conocimiento para justificar el cumplimiento alternativo.....	14
3.6	Conocimiento del cálculo de los montos de las donaciones para dar cumplimiento a la ley mediante el uso de esta medida alternativa	15
3.7	Conocimiento sobre los proyectos de las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la ley	16
3.8	Cumplimiento de la ley mediante la medida alternativa de celebración de contratación de prestación de servicios con empresas externas	17
3.9	Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.....	18
3.10	Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la ley.....	19
4	Implementación y cumplimiento de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral	20
4.1	Estado de cumplimiento de la cuota establecida en Ley	20
4.2	Facilitadores o apoyos que permitieron llevar a cabo el cumplimiento de la ley.	21
4.3	Dificultades que han impedido llevar a cabo el cumplimiento de la ley mediante contratación directa.....	22
4.4	Implementación de la Ley de Inclusión Laboral.....	23
4.5	Uso de ajustes razonables para colaboradores/as con discapacidad.....	24
4.6	Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral	25
5	Asesorías para la inclusión laboral de personas con discapacidad y cambios en la contratación de este colectivo	26
5.1	Asesorías recibidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad	26
5.2	Apoyo de una entidad externa para una gestión inclusiva.....	27

5.3	Cambios en la contratación de personas con discapacidad	28
6	Tendencias comparadas entre diferentes sondeos	28
7	Conclusiones	30

I Presentación

El presente informe es realizado en el contexto de una serie de sondeos ejecutados por Fundación DescubreME para conocer las percepciones que tienen las empresas sobre la Ley N° 21.015, la cual incentiva la inclusión de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral abierto.

Las versiones anteriores de esta encuesta tenían por objetivo dar cuenta de la implementación de la ley durante los tres primeros años de su entrada en vigor de manera semestral a partir del año 2018 al 2020. El primero de ellos 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; el quinto, durante el mes de marzo de 2020; el sexto, se realizó durante septiembre y octubre del mismo año; el séptimo se realizó durante abril y mayo del 2021 donde se realizó una sola versión; por último, el octavo sondeo se realizó durante mayo de 2022.



Para la versión del año 2022 de la encuesta, se modificó el instrumento anteriormente utilizado. Por lo tanto, para este informe de resultados solo se consideraron aquellos respectivos a este periodo. En este sentido, este sondeo tuvo por objetivo levantar información correspondiente al cuarto año de implementación de la Ley N° 21.015 para las empresas.

De esta manera, los cuestionarios aplicados contienen preguntas asociadas a la caracterización de las empresas, los conocimientos relativos a aristas específicas de la ley, la implementación y cumplimiento de la normativa y las asesorías recibidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

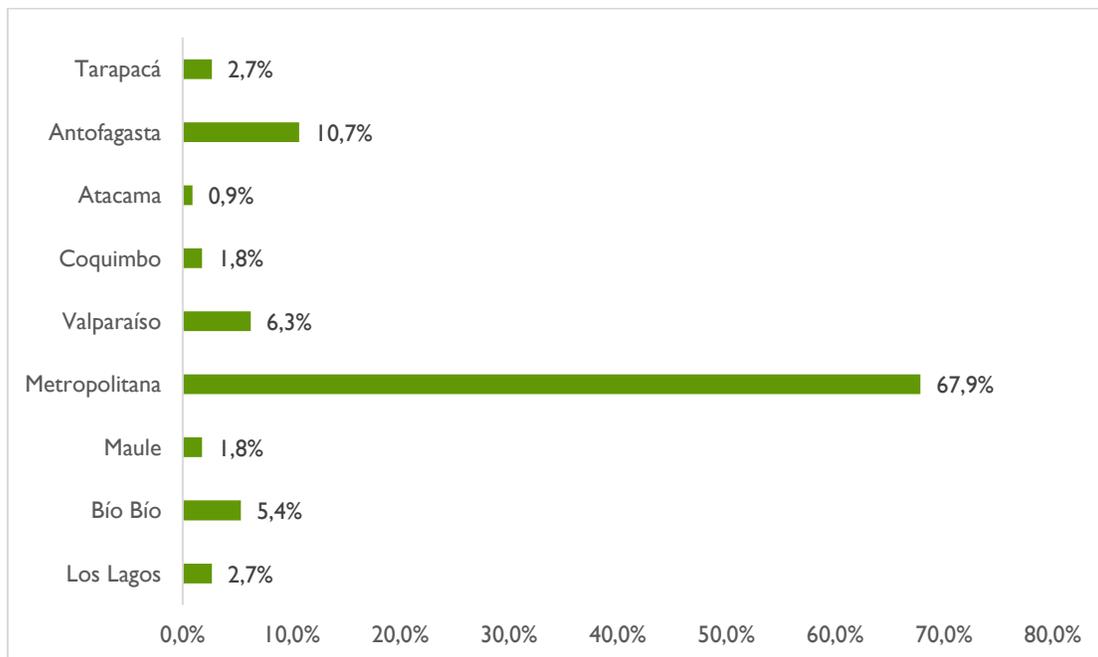
En esta oportunidad, participaron 112 organizaciones tanto del sector público como del privado.

2 Caracterización de las empresas

En el siguiente apartado, se realiza una breve caracterización de las empresas que respondieron esta versión de la encuesta. Dentro de los temas abordados, se considera la distribución de las empresas por región y rubro, el tamaño de la organización (número de colaboradores/as), la existencia o no de un área o un encargado de inclusión laboral dentro de la organización y el número de colaboradores/as con discapacidad o personas asignatarias de una pensión de invalidez que se encuentran contratados por la empresa.

Como se observa en el Gráfico I, del total de empresas que contestaron la encuesta, éstas se concentran principalmente en la Región Metropolitana (67,9%), Región de Antofagasta (10,7%) y en la Región de Valparaíso (6,3%).

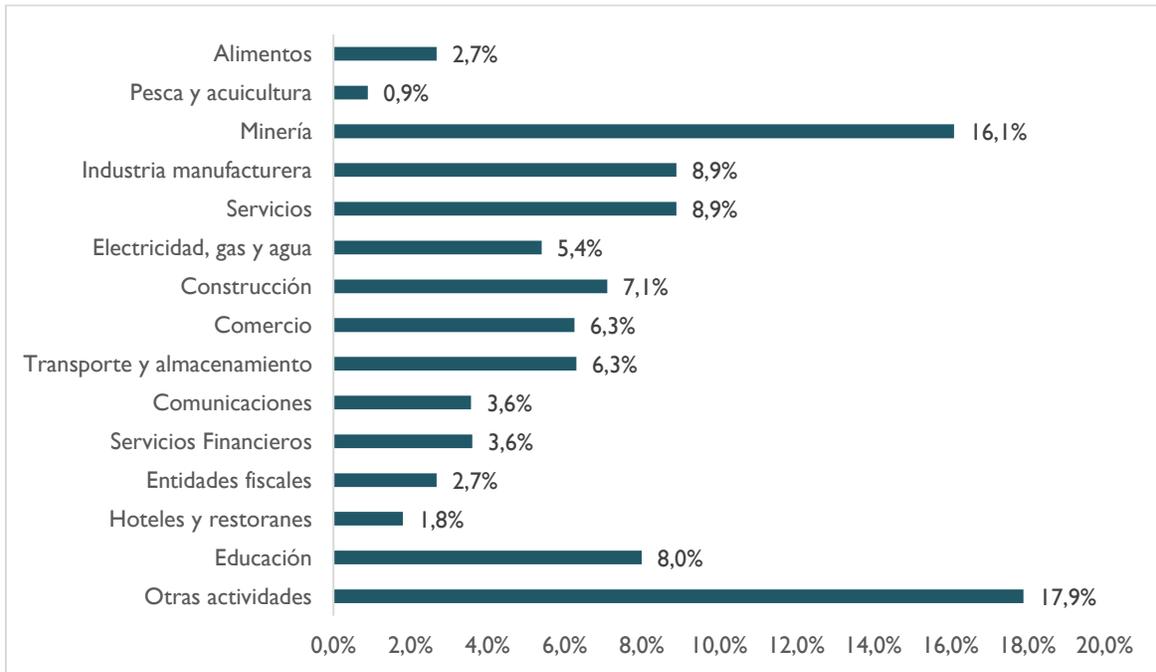
Gráfico I: Distribución de empresas por región.



Así también, las empresas consultadas pertenecen principalmente a los siguientes rubros:

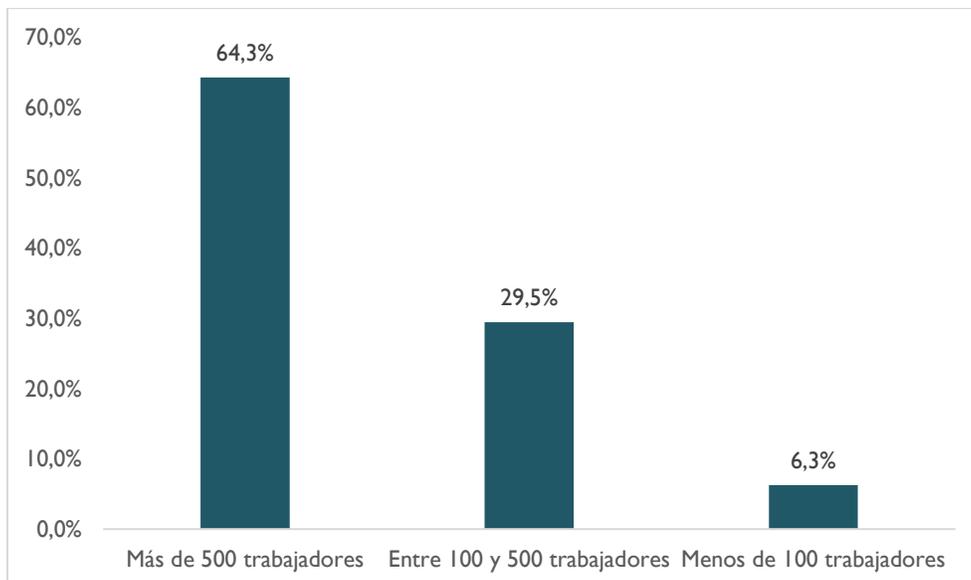
- 1.** Otras actividades (17,9%)
- 2.** Minería (16,1%)
- 3.** Industria manufacturera (8,9%)
- 4.** Servicios (8,9%)
- 5.** Educación (8,0%)

Gráfico 2: Distribución por rubros.



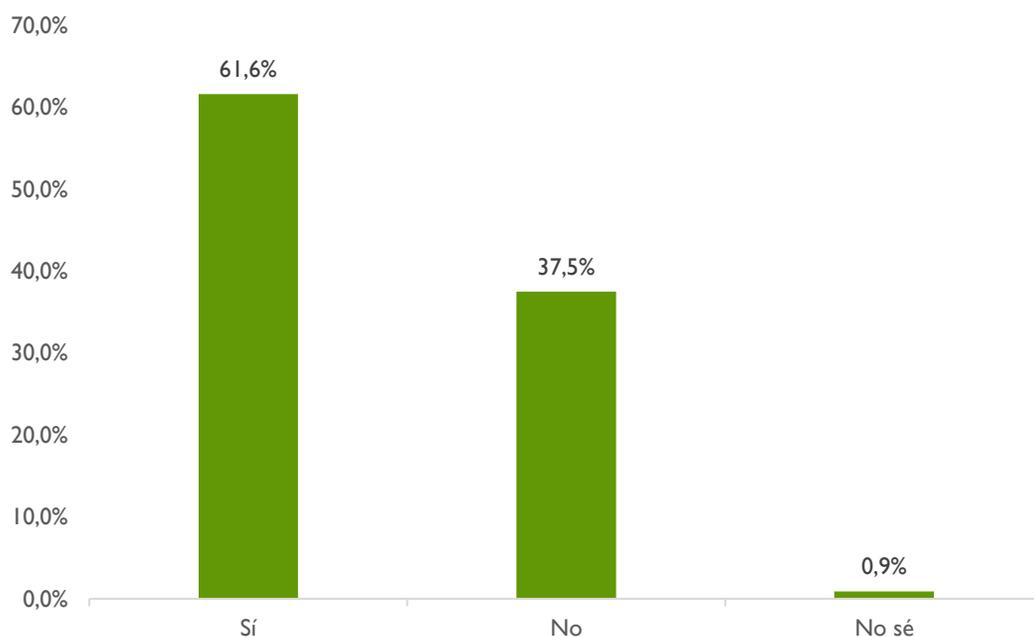
Sobre la cantidad de colaboradores/as por organización, la mayor proporción de organizaciones se encuentra en el rango de empresas con más de 500 trabajadores/as (64,3%), seguidas por aquellas organizaciones de entre 100 y 500 (29,5%) y las que tienen menos de 100 (6,3%).

Gráfico 4: Cantidad de trabajadores/as por empresa para el 2022 (en porcentaje).



Además, como se mencionó anteriormente, se les consultó a las organizaciones si dentro de su empresa existe un área o un encargado/a de inclusión laboral de personas con discapacidad. Este año el 61,6% de las empresas declaran que **sí tienen a una persona o a un área encargada de la realización de inclusiones laborales** al interior de la organización, mientras que el 37,5% señala que no lo tienen (ver Gráfico 3).

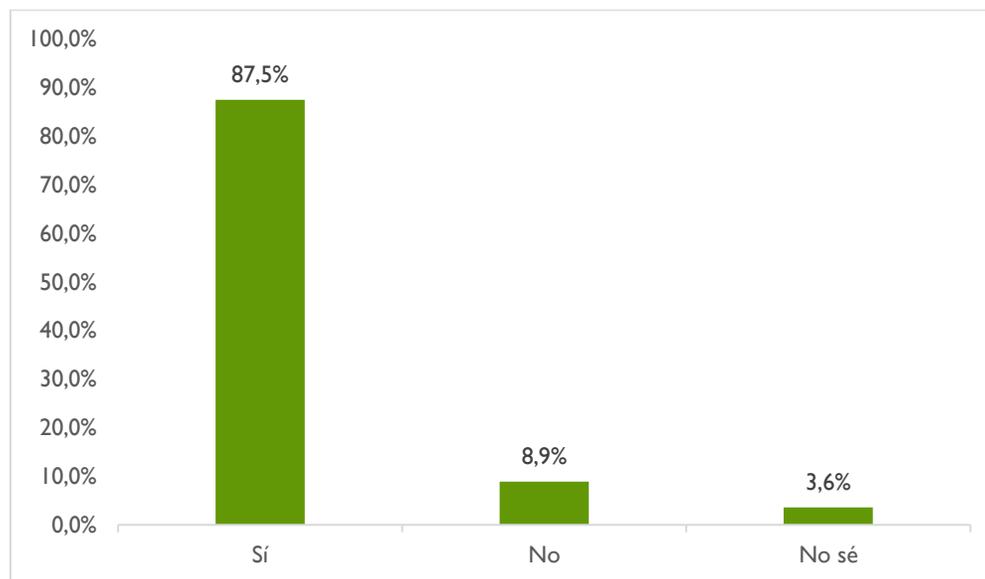
Gráfico 3: Área o encargado/a de inclusión laboral de personas con discapacidad.



La mayoría de las empresas encuestadas cuenta con colaboradores/as con discapacidad y/o son asigntarios de una pensión de invalidez

Como se observa en el Gráfico 5, la mayoría de las empresas que contestaron la encuesta señalan que cuenta con colaboradores/as que tienen discapacidad y/o personas que son asignatarias de una pensión de invalidez (87,5%).

Gráfico 5: La empresa cuenta con colaboradores/as con discapacidad y/o personas asignatarias de una pensión de invalidez.



3 Conocimientos de la Ley N° 21.015

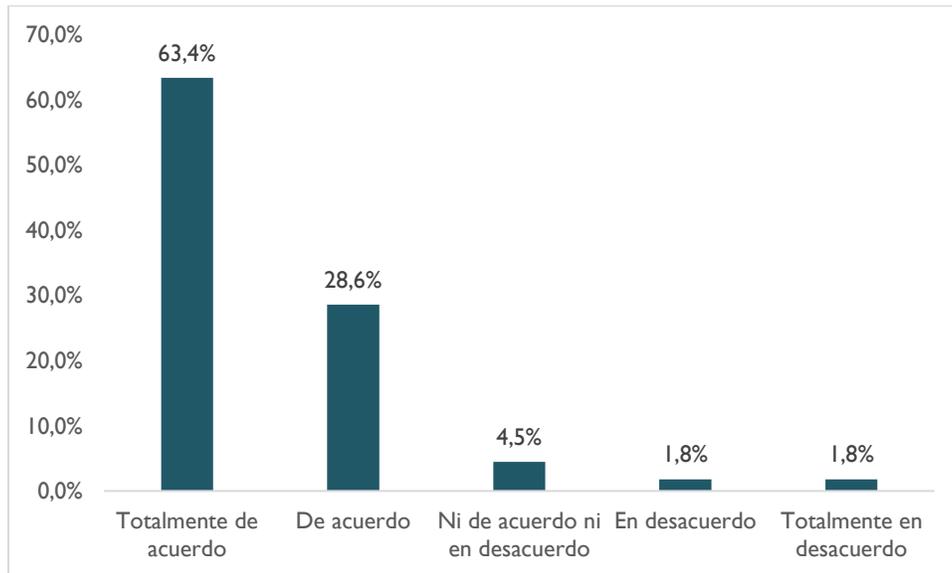
En el siguiente apartado, se indagó sobre el conocimiento que tienen las empresas acerca de los distintos aspectos que son abordados por la Ley de Inclusión Laboral, tales como: el contenido de la ley, las implicancias de la normativa para las empresas, la cuota de contratación y el uso de medidas alternativas para el cumplimiento de la ley, entre otros temas.

3.1 Conocimiento general sobre la Ley de Inclusión Laboral

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

En el 2022, se observa que la mayoría de las empresas se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo (92,0%) con la afirmación de que conocen acerca de la Ley de Inclusión Laboral. En menor proporción, las organizaciones se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo (4,5%) y, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (3,6%) (ver Gráfico 6).

Gráfico 6: Conocimiento de las empresas sobre la Ley de Inclusión Laboral que entró en vigor el 1° de abril de 2018.

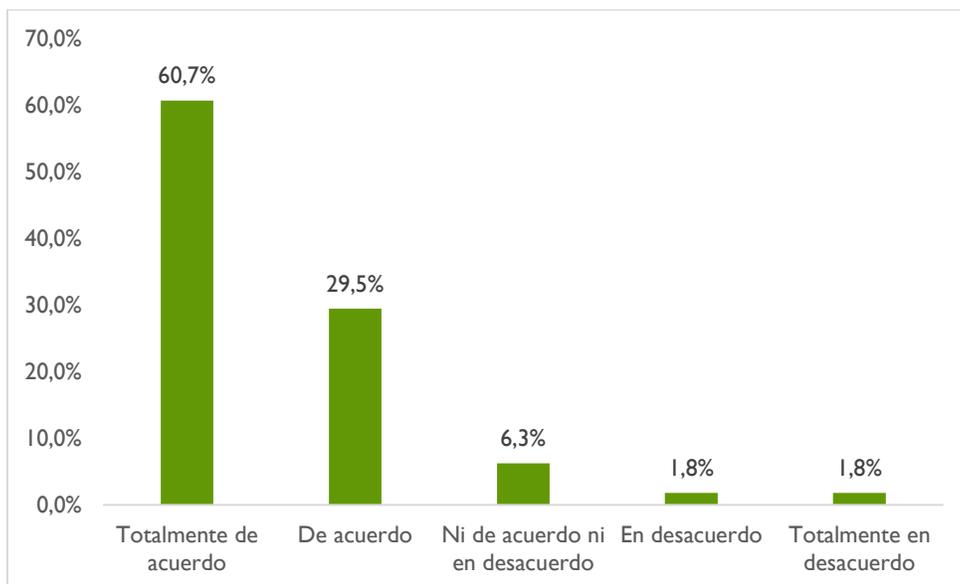


3.2 Conocimiento de las implicancias de la ley para las empresas

Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento de las implicancias que tiene la ley para la empresa

Se observa que un alto porcentaje (90,2%) se encuentra totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación de que conocen las implicancias que tiene la ley para su organización, mientras una menor proporción seleccionó las opciones ni de acuerdo ni en desacuerdo (6,3%) y en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (3,6%) con lo anterior.

Gráfico 7: Conocimiento de las empresas sobre las implicancias de la Ley de Inclusión Laboral para las empresas.

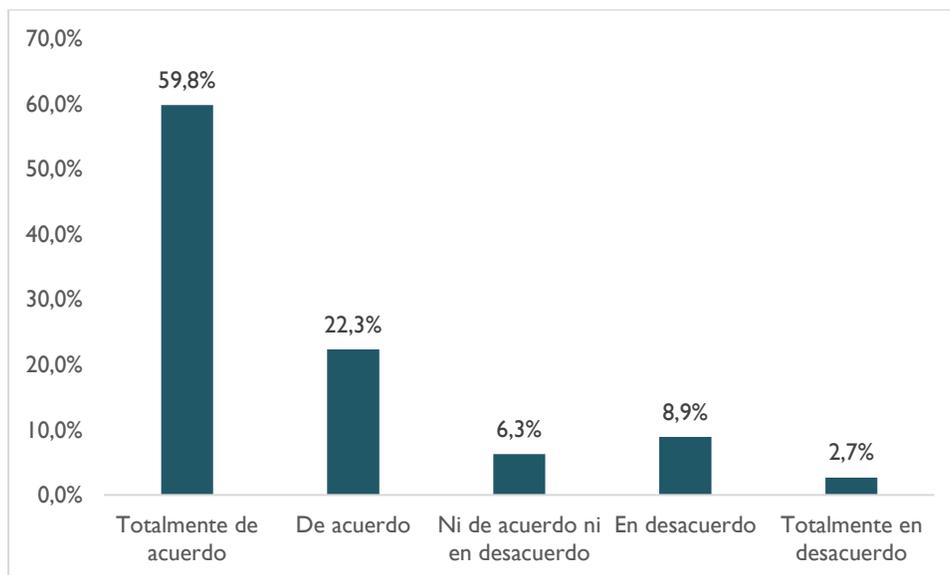


3.3 Conocimiento sobre el cálculo de la cuota de contratación a partir de la dotación de la empresa

La mayoría de las empresas indican conocer cómo realizar el cálculo de la cuota de contratación

Al indagar en el conocimiento sobre el cálculo de la cuota de contratación que poseen las empresas, se observa que la mayoría de las organizaciones indican encontrarse totalmente de acuerdo y de acuerdo con que saben cómo realizar esta operación (82,1%). Por otro lado, una menor proporción de empresas manifiestan encontrarse en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (11,6%) con dicha afirmación (ver Gráfico 8).

Gráfico 8: Conocimiento de las empresas sobre el cálculo de la cuota de contratación a partir de la dotación de la empresa.

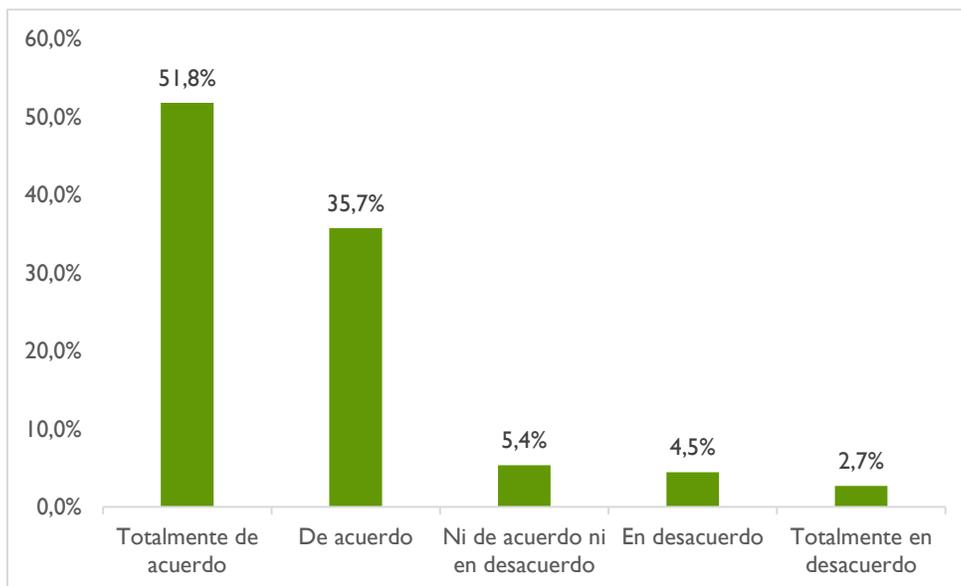


3.4 Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento de la ley

La mayoría de las empresas manifiestan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que cuentan con el conocimiento sobre las medidas alternativas para el cumplimiento de la ley

Respecto a las medidas alternativas de cumplimiento, las organizaciones manifiestan estar en su mayoría (87,5%) totalmente de acuerdo y de acuerdo respecto al uso de ellas para responder a las obligaciones establecidas en la normativa. En contraste con lo anterior, una menor proporción de organizaciones indican encontrarse en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (7,2%) con la afirmación (ver Gráfico 9).

Gráfico 9: Conocimiento sobre las medidas alternativas de cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

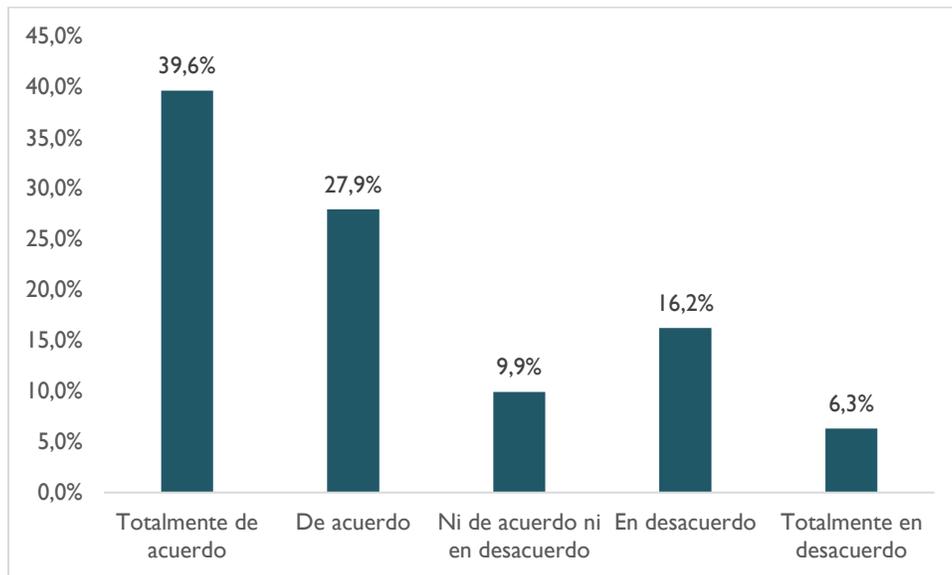


3.5 Conocimiento para justificar el cumplimiento alternativo

La mayoría de las empresas manifiestan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que cuentan con el conocimiento para justificar el cumplimiento alternativo de la ley

En relación con la justificación del cumplimiento alternativo, un 67,5% de las empresas indica estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que conoce cómo realizar dicho procedimiento. Por otro lado, el 22,5% no conoce cómo justificar un cumplimiento alternativo de la ley (ver Gráfico 10).

Gráfico 10: Conocimiento de las empresas para justificar un cumplimiento alternativo.

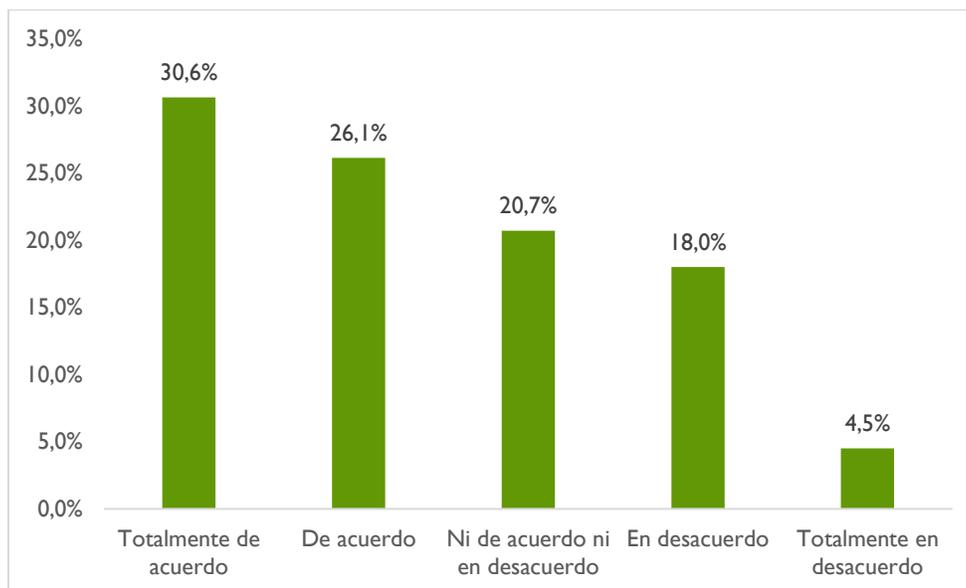


3.6 Conocimiento del cálculo de los montos de las donaciones para dar cumplimiento a la ley mediante el uso de esta medida alternativa

Un poco más de la mitad de las empresas encuestadas tienen claridad sobre cómo calcular el monto de la donación para dar cumplimiento a la ley mediante esta medida alternativa

Respecto al cálculo del monto de la donación que las empresas deben realizar a proyectos de inclusión laboral, se observa que un poco más de la mitad de las organizaciones se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo (56,7%) con la afirmación de que conocen cómo determinar esta cifra. En contraste con esto, una menor proporción de empresas indican estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (20,7%) y, en desacuerdo (18,0%) con lo anterior (ver Gráfico 11).

Gráfico 11: Conocimiento del cálculo de los montos para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral mediante medidas alternativas.

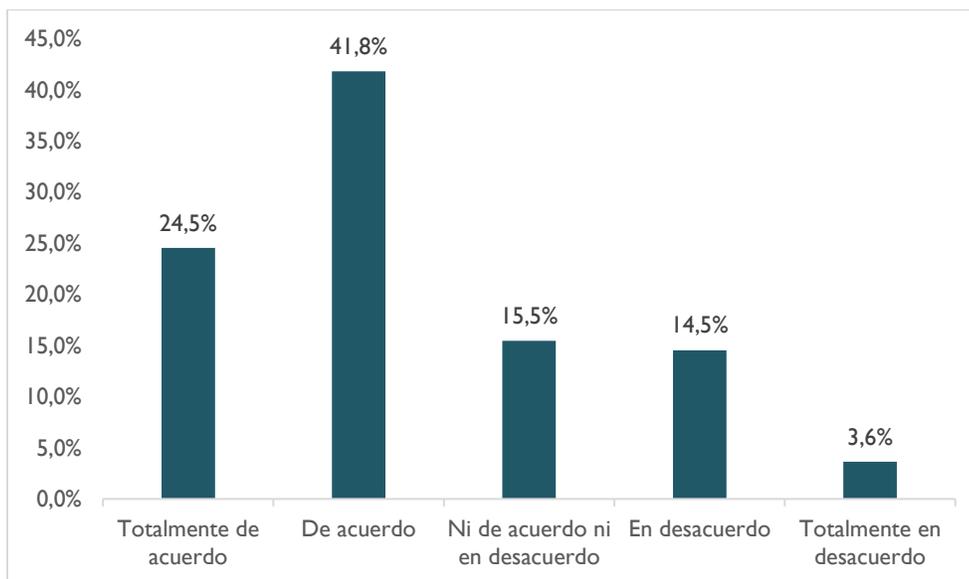


3.7 Conocimiento sobre los proyectos de las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la ley

En lo que respecta al cumplimiento de la Ley N° 21.015 mediante la medida alternativa correspondiente a la entrega de donaciones, se les consultó a las empresas si tenían conocimientos sobre cuáles son estas iniciativas desarrolladas por fundaciones, asociaciones y corporaciones a lo largo del país.

Al respecto, en el Gráfico 12 se observa que más de la mitad de las organizaciones (66,3%) conocen aquellos proyectos, mientras que una menor proporción de empresas indican encontrarse totalmente en desacuerdo y de acuerdo (18,1%) y, ni de acuerdo ni en desacuerdo (15,5%) con dicha afirmación.

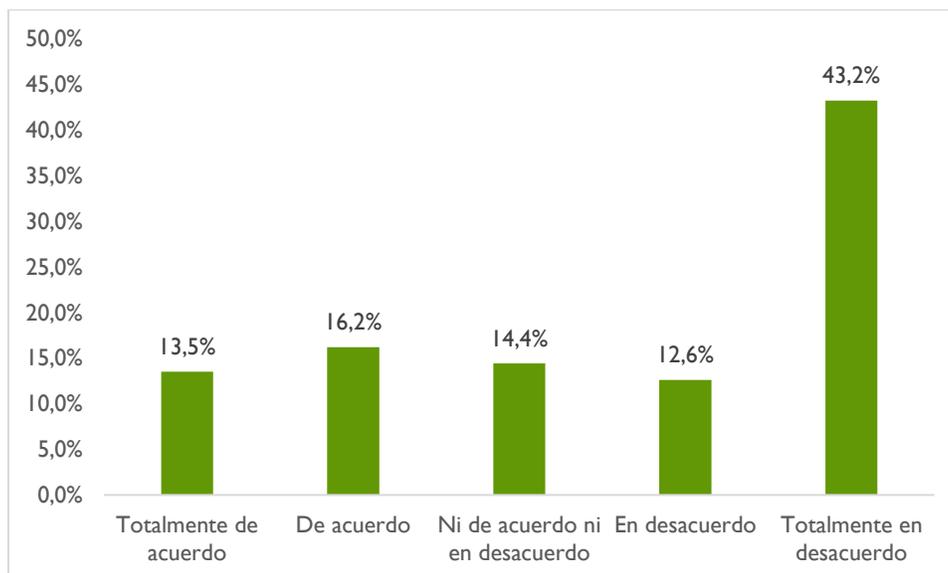
Gráfico 12: Conocimiento sobre los proyectos de fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias en el marco de la Ley de Inclusión Laboral.



3.8 Cumplimiento de la ley mediante la medida alternativa de celebración de contratación de prestación de servicios con empresas externas

Respecto al cumplimiento de la ley mediante la medida alternativa de realizar contratos de prestación de servicios con empresas externas, se observa que una parte importante de las organizaciones manifiestan estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (55,8%) con el uso de dicha medida. Una menor proporción de empresas señalan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo (29,7%) y, ni de acuerdo ni en desacuerdo (14,4%) con lo anterior (ver Gráfico 13).

Gráfico 13: Cumplimiento a la ley mediante la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.

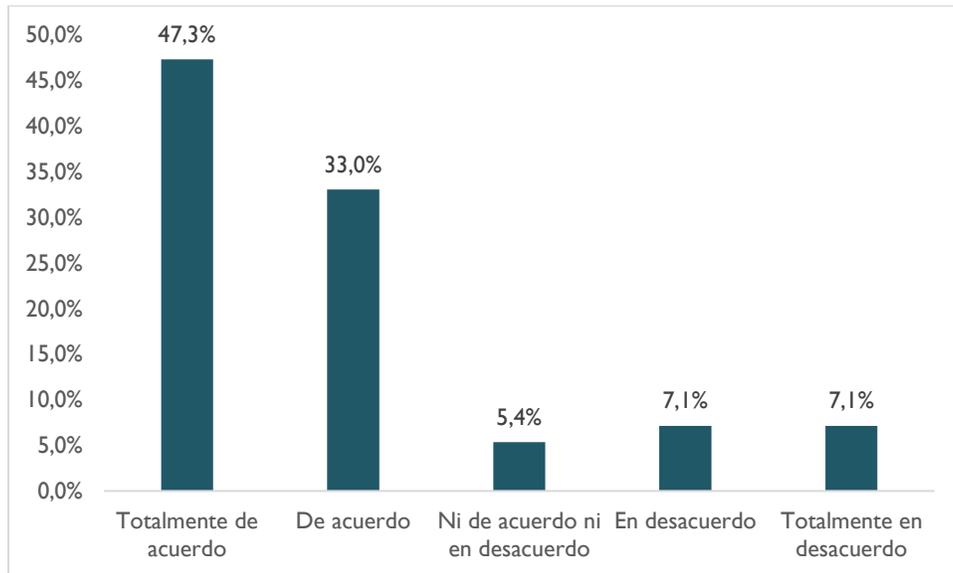


3.9 Conocimiento sobre los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral

En relación al conocimiento de los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral, se observa que un alto porcentaje de las organizaciones manifiesta estar totalmente de acuerdo y de acuerdo (80,3%). Por otro lado, en menor proporción, hay organizaciones que se encuentran totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (14,2%) con esta afirmación (ver Gráfico 14).

Que exista una mayoría entre quienes manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo y de acuerdo, podría explicarse con el hecho de que desde el año 2019, la ley entró en vigor para empresas de 100 o más trabajadores/as.

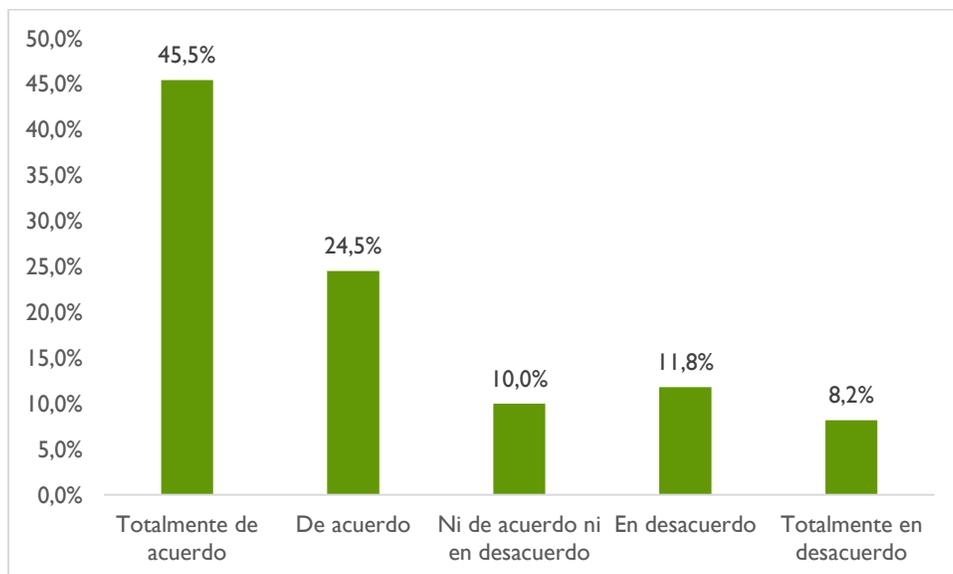
Gráfico 14: Conocimiento de los plazos involucrados para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.



3.10 Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la ley

En el Gráfico 15 se observa que el 70,0% de las organizaciones manifiestan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo sobre su conocimiento de las medidas asociadas a no responder a las obligaciones de la normativa, mientras que el 20,0% indica estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con lo anterior.

Gráfico N° 15: Conocimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la ley.



4 Implementación y cumplimiento de la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral

En la siguiente sección, se indagó en una serie de aspectos relevantes vinculados a la implementación de la Ley N° 21.015 durante los últimos 4 años. En este sentido, se abordaron los siguientes temas:

- El estado de cumplimiento de las empresas que se encuentran en la obligación de cumplir con la normativa.
- Los facilitadores o apoyos que les permitieron a las empresas dar cumplimiento a la ley.
- Las dificultades que han impedido a las empresas llevar a cabo el cumplimiento de la ley mediante contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
- Acciones implementadas para dar cumplimiento a la ley.
- Aplicación o uso de ajustes razonables para colaboradores/as con discapacidad.
- Oportunidades de mejora que observan las empresas para la ley.

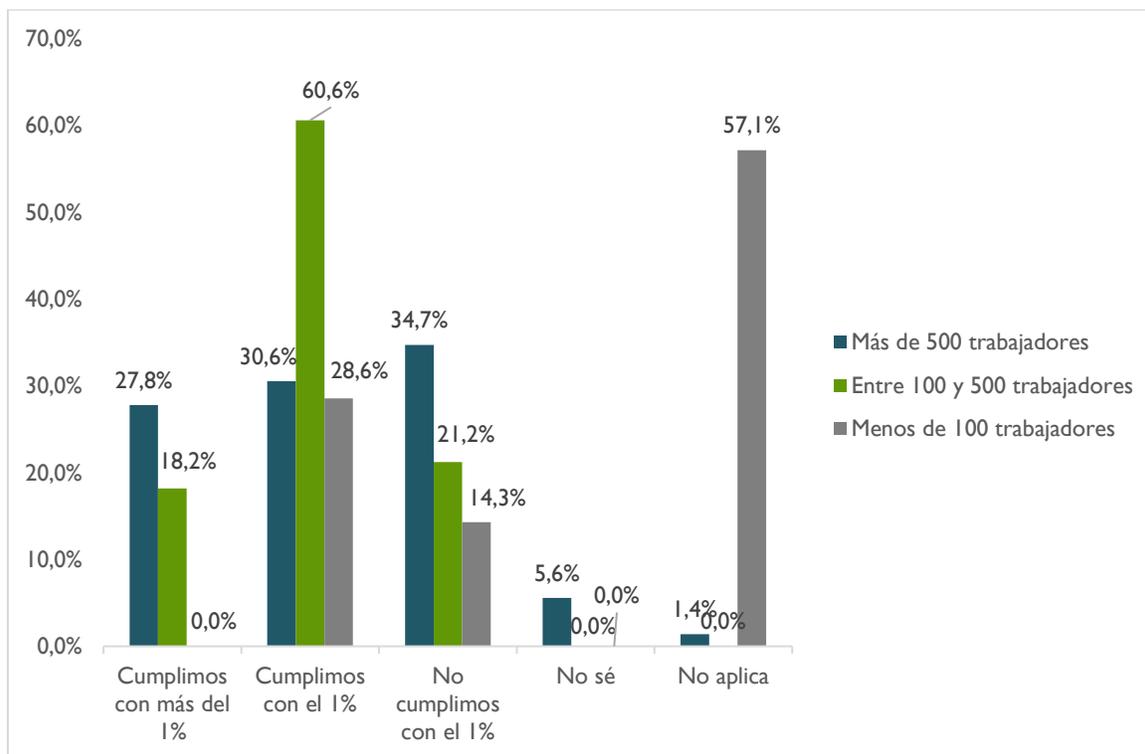
4.1 Estado de cumplimiento de la cuota establecida en Ley

Las empresas indican tener un alto nivel de cumplimiento de la cuota establecida en la ley

Como lo indica actualmente la Ley N° 21.015, las empresas que tienen entre 100 o más trabajadores/as, deberán contratar o mantener contratados al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez.

Como se observa en el Gráfico 16, las empresas que tienen más de 500 trabajadores/as (58,4%) y entre 100 y 500 trabajadores/as (78,8%) cumplen con el 1% exigido por ley o más. Sin embargo, del 34,7% de las firmas que cuentan con más de 500 trabajadores/as y el 21,2% entre 100 y 500 trabajadores/as no cumple con el porcentaje establecido por la normativa.

Gráfico 16: Estado de cumplimiento de la cuota establecida en la ley en empresas que se encuentran en la obligación de ejecutar la Ley de Inclusión Laboral.



4.2 Facilitadores o apoyos que permitieron llevar a cabo el cumplimiento de la ley

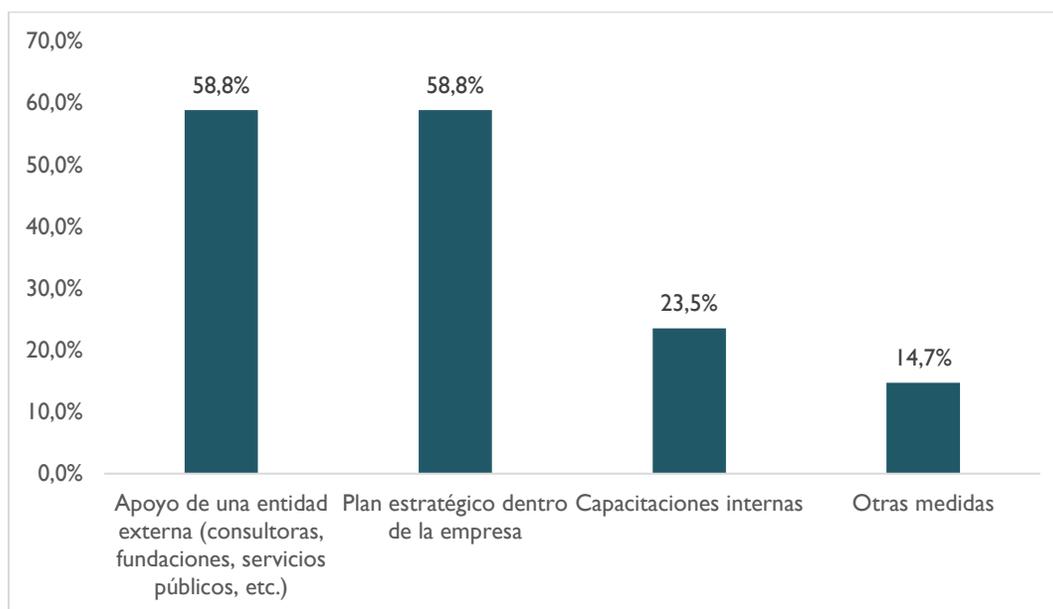
Las empresas indican que los principales apoyos para el cumplimiento de la ley son: el soporte brindado por una entidad externa, un plan estratégico dentro de la empresa y capacitaciones internas

De las empresas encuestadas que respondieron que cumplen con el 1% o más, se les consultó sobre los principales facilitadores o apoyos que les permitieron cumplir con la Ley de Inclusión Laboral. Al respecto, cabe destacar que, dado que las empresas podían escoger más de un facilitador o apoyo para el cumplimiento de la ley, cada categoría es independiente una de otra y en consecuencia debe ser analizado de dicha forma.

Como se observa en el Gráfico 17, los principales apoyos para el cumplimiento de la ley mencionados son: recibir el soporte de una entidad externa (consultoras, fundaciones y servicios públicos, entre otros) (58,8%); la implementación de un plan estratégico dentro de la empresa (58,8%); la realización de capacitaciones internas (23,5%) y otras medidas (14,7%).

Otras medidas nombradas por las organizaciones son: recibir el apoyo de Recursos Humanos, dedicarle tiempo y perseverancia a la temática, la habilitación de entornos inclusivos, la realización de un catastro interno, y la realización de procesos de reclutamiento y selección inclusivos.

Gráfico 17: Facilitadores o apoyos utilizados para llevar a cabo el cumplimiento de la ley.



4.3 Dificultades que han impedido llevar a cabo el cumplimiento de la ley mediante contratación directa

Las empresas indican que las principales dificultades son la falta de candidatos/as, las brechas educativas que experimentan las personas con discapacidad y que no se han abierto vacantes.

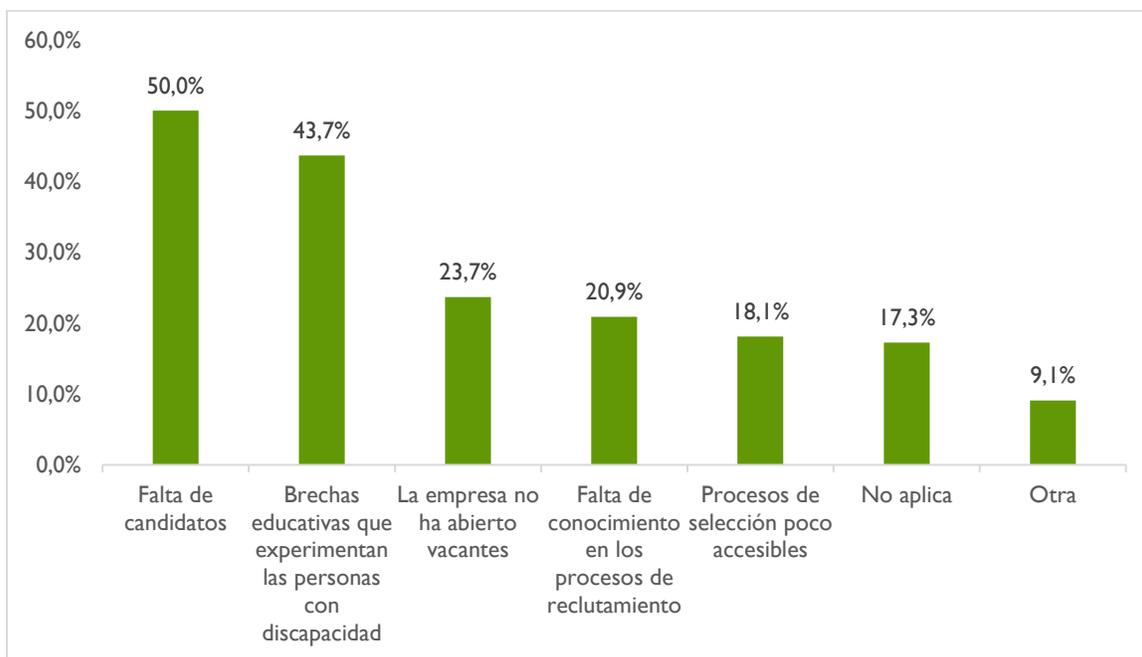
A continuación, se les preguntó a las empresas sobre las principales dificultades que les han impedido llevar a cabo el cumplimiento de la ley mediante la contratación directa. En este sentido, cabe destacar que, dado que las organizaciones podían escoger más de un facilitador o apoyo para el cumplimiento de la normativa, cada categoría es independiente una de otra y, en consecuencia, debe ser analizado de dicha forma.

Como se observa en el Gráfico 18, las principales dificultades que han impedido a las empresas cumplir con la ley son: la falta de candidatos/as (50,0%), las brechas educativas que experimentan las personas con discapacidad (43,7%), que la empresa no ha abierto vacantes (23,7%), la falta de conocimiento en los procesos de reclutamiento (20,9%) y, por último, procesos de selección poco accesibles (18,1%).

Otras medidas nombradas por las organizaciones son: los sesgos en los liderazgos con respecto a las personas con discapacidad, que la empresa no ha abierto vacantes y no han

buscado a personas con discapacidad, la falta de políticas con enfoque en diversidad e inclusión, la falta de entusiasmo de líderes de la empresa, la falta de existencia de puestos que puedan ocupar personas con discapacidad, la falta de formación técnica y charlas de concientización y, por último, la existencia de cargos que no aceptan a personas con discapacidad.

Gráfico 18: Dificultades que han impedido a las empresas llevar a cabo el cumplimiento de la ley mediante contratación directa.



4.4 Implementación de la Ley de Inclusión Laboral

La mayoría de las empresas optan por la contratación directa de personas con discapacidad por sobre el uso de medidas alternativas

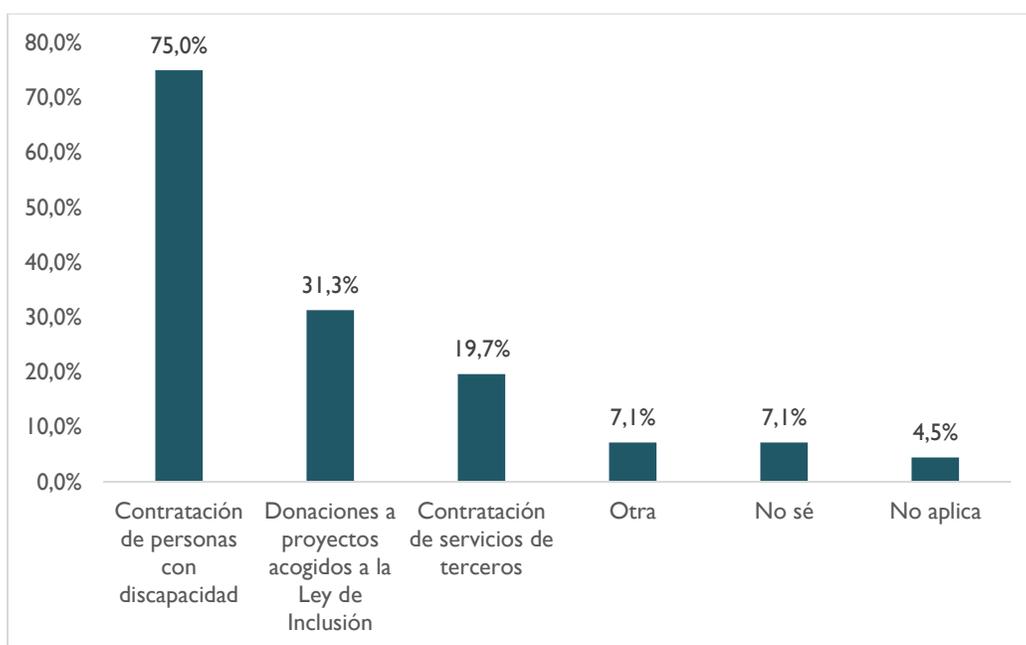
De acuerdo con lo señalado en la Ley N° 21.015, en el Artículo Sexto de las Disposiciones Transitorias, se estipula que, durante los dos primeros años desde la entrada en vigor de la ley, las empresas podrán optar por cumplir la normativa a través de la contratación directa de trabajadores/as o mediante alguna medida alternativa, establecida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. Luego de que la normativa haya estado vigente por dos años, las empresas deberán entregar razones fundadas para el uso de medidas alternativas.

En este sentido, se les consultó a las organizaciones sobre las principales medidas que han tomado para implementar esta ley durante los últimos 4 años. Como se observa en el Gráfico 19, la mayoría de las empresas optan por la contratación directa de personas con discapacidad por sobre el uso de medidas alternativas de cumplimiento.

Las principales medidas que han sido adoptadas son: la contratación de personas con discapacidad (75,0%), las donaciones a proyectos acogidos a la Ley de Inclusión (31,3%) y la contratación de servicios de terceros (19,7%).

Otras medidas mencionadas por las organizaciones son: el reclutamiento de personas con discapacidad dentro de la empresa, la realización de procesos de acreditación interna de las y los trabajadores/as que ya fueron incorporados a la empresa, la realización de una campaña interna junto con la identificación de las y los trabajadores/as con discapacidad o con pensión de invalidez y, por último, la solicitud de apoyo para incluirles.

Gráfico 19: Medidas que ha tomado la empresa para implementar la Ley de Inclusión Laboral.

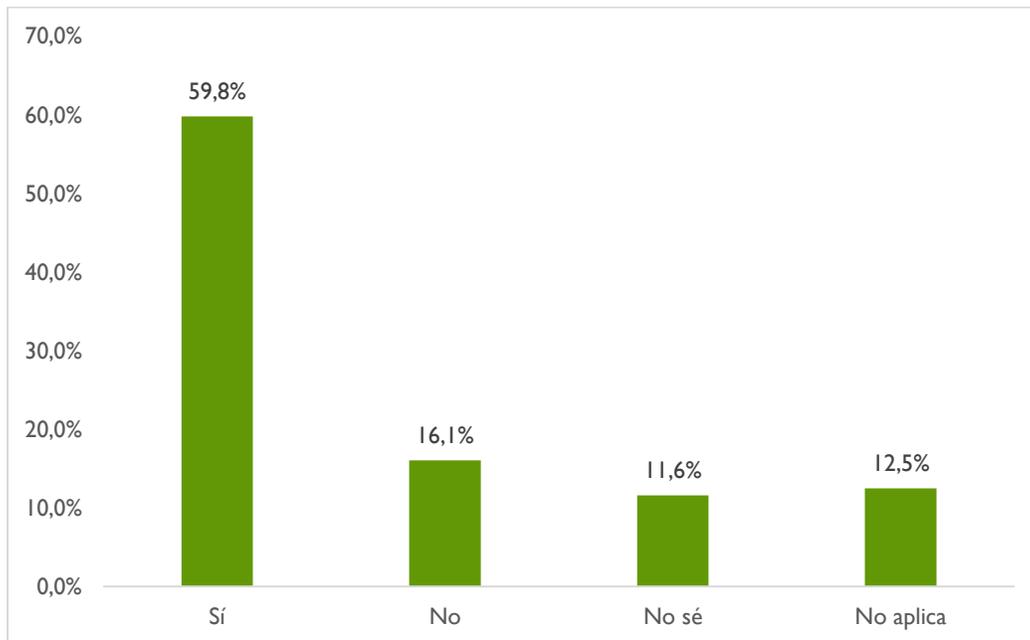


4.5 Uso de ajustes razonables para colaboradores/as con discapacidad

De acuerdo con La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en Chile en el 2018, establece en su Artículo 2 que los ajustes razonables “se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Con respecto a lo anterior y en relación con la aplicación de ajustes razonables que realizan las empresas para sus trabajadores/as, se observa en el Gráfico 20 que un poco más de la mitad de las organizaciones consultadas señala que **sí aplica ajustes razonables** (59,8%), mientras que una menor proporción de empresa indican que no los realizan (16,1%) o que no saben cómo aplicarlos (11,6%).

Gráfico 20: Aplicación de ajustes razonables para colaboradores/as con discapacidad.



4.6 Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral

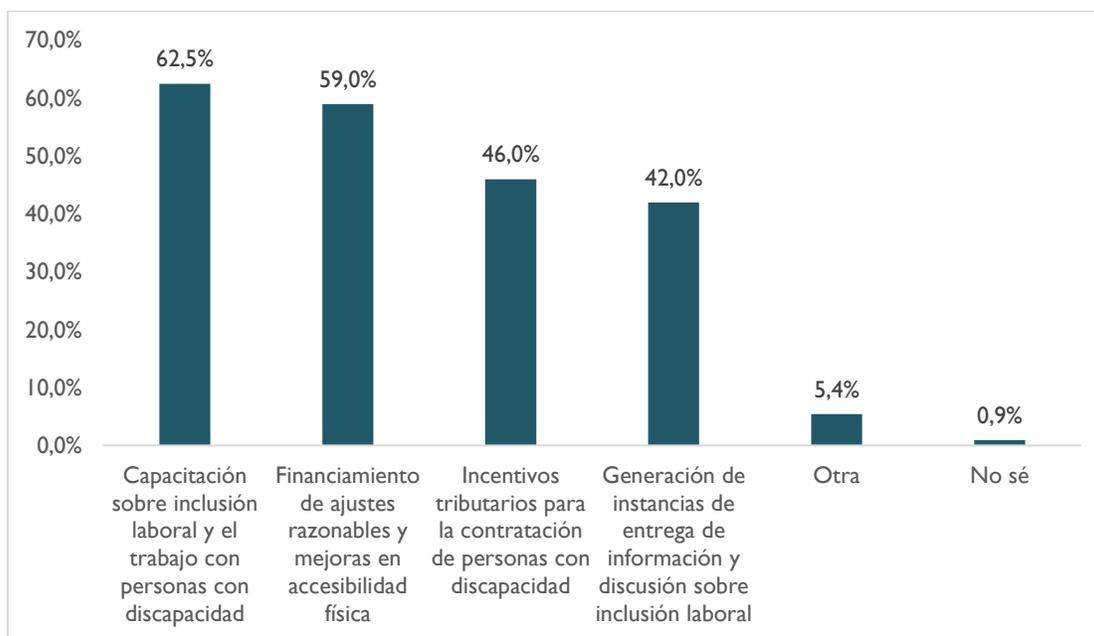
Las empresas indican que las principales oportunidades de mejora son: la capacitación sobre inclusión y el trabajo con personas con discapacidad, el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física

Sobre las oportunidades de mejora para la implementación de la ley, en esta pregunta las organizaciones podían escoger más de una mejora para la ley, por lo tanto, cada categoría es independiente una de otra y, en consecuencia, debe ser analizado de dicha forma.

Las oportunidades de mejora mayormente mencionadas son: la realización de capacitaciones sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad (62,5%), el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en la accesibilidad física (59,0%), los incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (46,0%) y la generación de instancias de entrega de información y discusión sobre inclusión laboral (42,0%).

Otras oportunidades de mejora mencionadas por las empresas son: la canalización de ofertas laborales para personas con discapacidad, la conexión con personas con discapacidad y fuentes de reclutamiento, revisión de la cuota mínima de contratación por rubro, la facilitación de los procesos de certificación de la discapacidad de la persona, la divulgación de los beneficios a los que puede acceder este colectivo, la eliminación de la ley y, por último, la generación de una base de datos inscritas en el registro nacional de discapacidad para propiciar la búsqueda de personas con discapacidad.

Gráfico 21: Oportunidades de mejora para la Ley de Inclusión Laboral.



5 Asesorías para la inclusión laboral de personas con discapacidad y cambios en la contratación de este colectivo

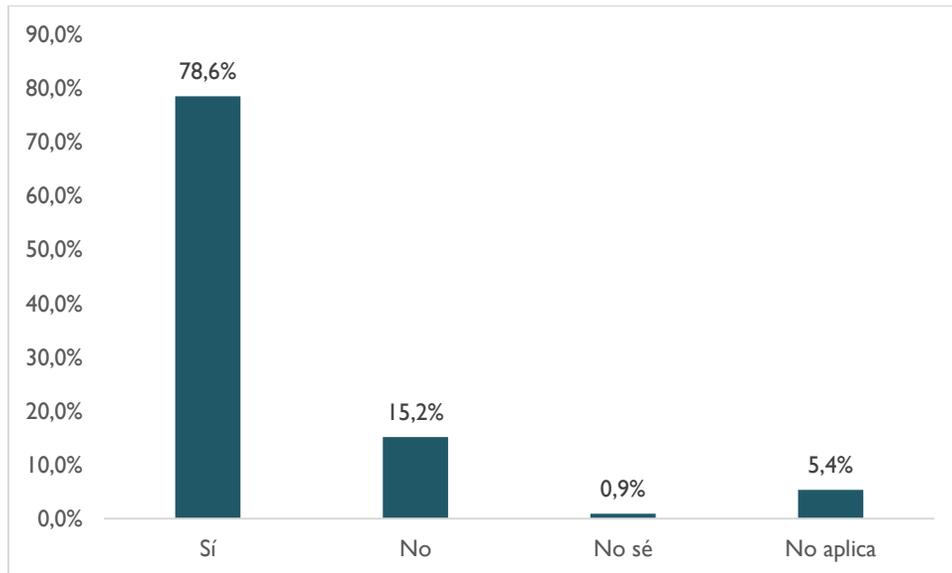
En el siguiente apartado, se indaga en las asesorías que han recibido las empresas con el fin de apoyar sus procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad y también, se pregunta por la percepción que poseen las organizaciones en torno a los cambios o permanencias que se han producido en torno a la contratación de este colectivo en el mercado laboral nacional.

5.1 Asesorías recibidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad

La mayoría de las organizaciones ha considerado recibir asesorías para la realización de procesos de inclusión laboral

Como se observa en el Gráfico 22, la gran mayoría (78,6%) de las empresas han considerado recibir asesorías para la realización de procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, mientras que una menor proporción de ellas no lo ha considerado (15,2%).

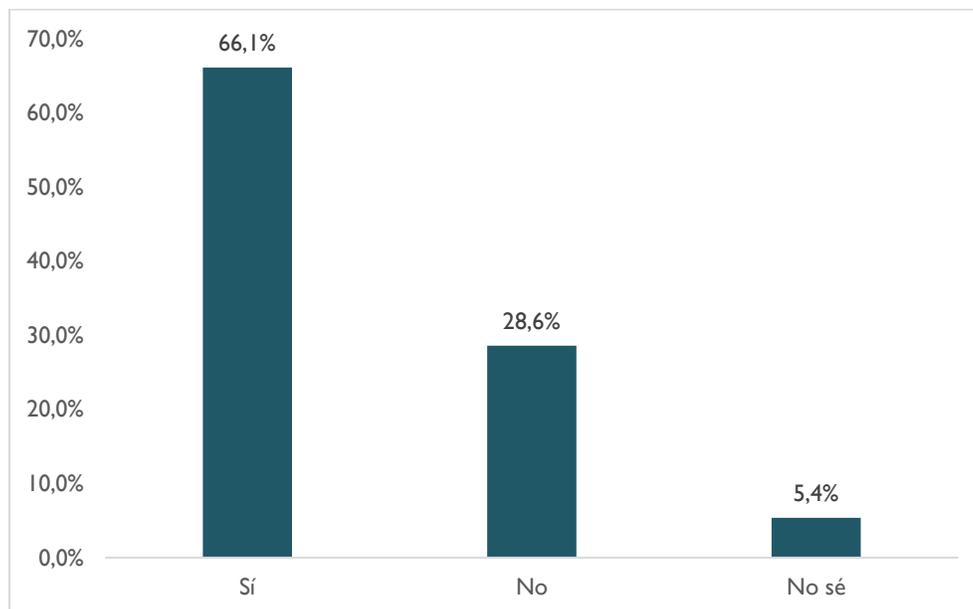
Gráfico 22: Organizaciones que han considerado recibir asesorías para realizar procesos de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.



5.2 Apoyo de una entidad externa para una gestión inclusiva

Al indagar acerca de si las empresas requieren del apoyo de una entidad externa para una gestión inclusiva al interior de su organización, más de la mitad de ellas señala que sí necesita el soporte de una consultora, fundación o servicios públicos (66,1%). Por otra parte, un menor porcentaje de las organizaciones indican que no requieren de dicha asesoría (28,6%).

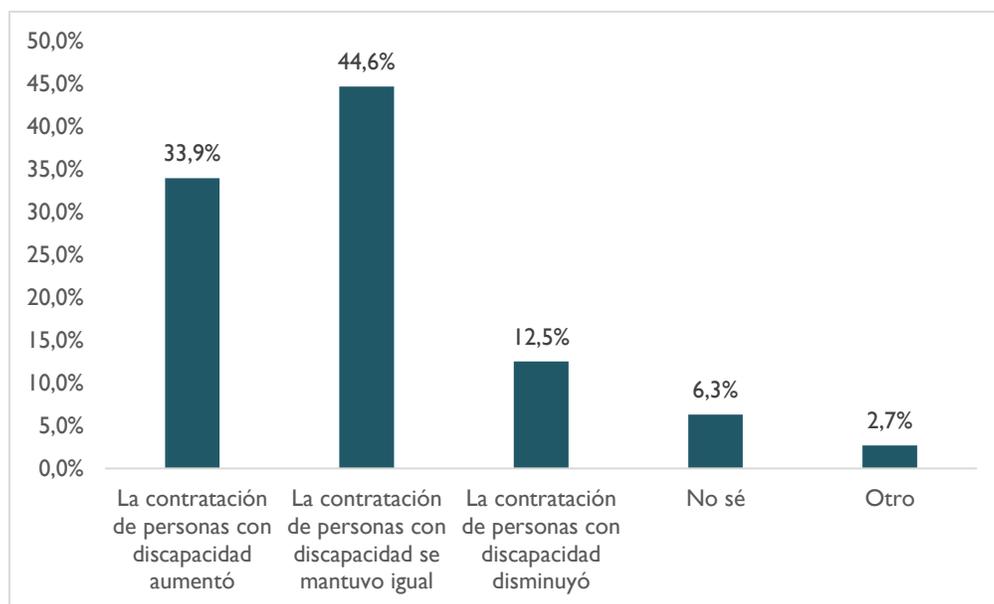
Gráfico 23: Requiere del apoyo de una entidad externa para una gestión inclusiva.



5.3 Cambios en la contratación de personas con discapacidad

Por último, se les consultó a las empresas si consideran que la contratación de personas con discapacidad ha aumentado o disminuido desde enero de 2022. Al respecto, se observa en el Gráfico 24 que cerca de la mitad de las organizaciones encuestadas (44,6%) señalan que la contratación de este colectivo se mantuvo igual. En contraste con lo anterior, un 33,9% de las organizaciones indican que la contratación de personas con discapacidad aumentó durante este periodo.

Gráfico 24: Cambios en la contratación de personas con discapacidad desde enero de 2022.



6 Tendencias comparadas entre diferentes sondeos

En este apartado, se presentan las principales continuidades y discontinuidades entre los diferentes sondeos realizados hasta la fecha.

- En el 2022, un 92,0% de las empresas indican estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación que sí poseen los conocimientos sobre la ley. En el instrumento correspondiente a 2021, las empresas declararon conocerla en un 89,4% bastante o mucho. De lo anterior, se interpreta que hubo un aumento en los conocimientos generales que manejan las organizaciones acerca de la ley.
- Respecto a sobre aspectos específicos de la ley, como el uso de medidas alternativas para el cumplimiento de la ley y el cálculo en las cuotas de contratación, se observa que entre el 2018 y el 2021, hubo un aumento progresivo en el conocimiento que las empresas poseen de ellos, pasando de un 63,6% a un 74,5% entre esos años. Para este periodo, las empresas indicaron estar en un 87,5% de totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación sobre conocimientos en el uso de medidas alternativas,

por lo que podría interpretar que continuó la tendencia hacia un mayor entendimiento sobre esos elementos de la normativa.

Por otra parte, sobre el conocimiento sobre cómo realizar el cálculo en las cuotas de contratación, este ítem alcanzó un 87,2% para 2021, observándose un aumento de 17.5 puntos porcentuales desde 2018. En el 2022, llama la atención que se mantiene la tendencia hacia una alta proporción de organizaciones que saben cómo realizar dicho cálculo (82,1%), pese a que se aprecia una leve disminución respecto al año pasado.

- Respecto al cumplimiento de la normativa declarado por las empresas, se observa que, en promedio, durante el 2021, el 54,0% de las organizaciones cumple con la cuota de contratación de personas con discapacidad establecida, mientras que, en el 2022, esta cifra ascendió a un 62,5%, lo que da cuenta de un aumento considerable en este ámbito.

Este aumento de 8,5 puntos porcentuales puede explicarse, en parte, por la reactivación económica y el progresivo desconfiamento que se ha producido entre esos años en un contexto de manejo de la pandemia de COVID-19 en nuestro país.

- En relación a las oportunidades de mejora señaladas por las empresas, las medidas mayormente mencionadas en 2021 fueron la capacitación sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad (32%), seguida por el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física (23%) y la implementación de incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (20%).

Por otra parte, en la presente versión, los aspectos a mejorar corresponden a la realización de capacitaciones sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad (62,5%), el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en la accesibilidad física (59,0%) y los incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (46,0%).

En este sentido, se puede interpretar un aumento considerable para cada uno de los aspectos anteriormente mencionados, sin embargo, esto se puede deber a que este año aumentó la cantidad de empresas encuestadas.

7 Conclusiones

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

En 2022, las empresas se encuentran en un 92,0% totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación sobre los conocimientos que tienen acerca de la Ley de Inclusión Laboral que entró en vigor el 1° de abril de 2018.

2. Las empresas indican tener un alto nivel de conocimiento en aristas específicas de la Ley.

Dentro de las aristas específicas de la ley destaca, en primer lugar, que el 87,5% de las empresas indica tener conocimiento sobre el uso de las medidas alternativas para el cumplimiento de la ley. En segundo lugar, llama la atención la alta proporción de organizaciones que saben cómo realizar el cálculo en las cuotas de contratación alcanzando un 82,1% para el 2022. En tercer lugar, en relación con los plazos involucrados para el cumplimiento de la ley, las empresas indican conocer en un 80,3% dichas fechas.

3. Las empresas indican tener un menor conocimiento sobre el cumplimiento de la ley mediante el uso de medidas alternativas en comparación a otras aristas específicas de la ley.

Dentro de las aristas específicas de la ley que las organizaciones tienen un menor conocimiento en comparación con otras, cabe destacar la realización del cálculo de los montos de la donación para el cumplimiento mediante esa medida alternativa (56,7%).

4. Un poco más de la mitad de las empresas indican estar totalmente desacuerdo y en desacuerdo con el cumplimiento de la ley mediante empresas prestadoras de servicios externos.

A diferencia de otras medidas de cumplimiento de la ley, una parte importante de las empresas manifiestan estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (55,3%) con el uso de dicha medida al interior de sus organizaciones, mientras que, en menor proporción, indican totalmente de acuerdo y de acuerdo (29,7%) con dicha afirmación.

5. Las empresas indican tener un alto nivel de cumplimiento de la ley.

Las empresas que tienen más de 500 trabajadores/as (58,4%) y entre 100 y 500 trabajadores/as (78,8%) cumplen con el 1% exigido o alcanzan un porcentaje mayor del establecido en la normativa.

6. Las empresas indican que los principales apoyos para el cumplimiento de la ley son el soporte de una entidad externa, un plan estratégico dentro de la empresa y capacitaciones internas.

Los principales apoyos para el cumplimiento de la ley fueron: recibir el soporte de una entidad externa (consultoras, fundaciones y servicios públicos, entre otros) (58,8%); la realización de un plan estratégico dentro de la empresa (58,8%); la realización de capacitaciones internas (23,5%) y otras medidas (14,7%).

7. Las empresas indican que las principales dificultades en la implementación de la ley se producen por la falta de candidatos, las brechas educativas que experimentan las personas con discapacidad y que no se han abierto vacantes en las organizaciones.

Las principales dificultades que han impedido a las empresas cumplir con la ley son la falta de candidatos (50,0%), las brechas educativas que experimentan las personas con discapacidad (43,7%), la empresa no ha abierto vacantes (23,7%) y la falta de conocimiento en los procesos de reclutamiento (20,9%).

8. La mayoría de las empresas optan por la contratación directa de personas con discapacidad por sobre el uso de medidas alternativas.

La mayoría de las empresas siguen optando por la contratación de personas con discapacidad por sobre el uso de medidas alternativas de cumplimiento. Las principales medidas que han sido adoptadas son: la contratación directa de personas con discapacidad (75,0%), las donaciones a proyectos acogidos a la Ley de Inclusión Laboral (31,3%) y la contratación de servicios de terceros (19,7%).

9. Las empresas indican como oportunidades de mejora la capacitación sobre inclusión y el trabajo con personas con discapacidad, el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en accesibilidad física.

Las oportunidades de mejora mayormente mencionadas son: la realización de capacitaciones sobre inclusión laboral y el trabajo con personas con discapacidad (62,5%), el financiamiento de ajustes razonables y mejoras en la accesibilidad física (59,0%) y los incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (46,0%).

10. Al comparar el sondeo de 2022 con algunas tendencias de años anteriores, se observa que las empresas han aumentado sus conocimientos en distintos aspectos de la ley tales como el uso de medidas alternativas y el cálculo en las cuotas de contratación.



FUNDACION
DESCUBREME

