

# Encuesta de percepciones de las Leyes N° 21.015 y N° 21.275

Noveno sondeo desde la promulgación de la Ley N° 21.015  
y primer sondeo desde la promulgación de la Ley N° 21.275

Octubre de 2023

**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 (2023). Encuesta de percepciones de las Leyes N° 21.015 y N° 21.275. Noveno sondeo desde la promulgación de la Ley N° 21.015 y primer sondeo desde la promulgación de la Ley N° 21.275” ©*

*© 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	Introducción.....	5
2	Caracterización de las empresas, organizaciones o instituciones.....	6
2.1	Empresas, instituciones u organizaciones por región .....	7
2.2	Distribución por rubros .....	8
2.3	Número de colaboradores .....	10
2.4	Cuenta con colaboradores/as con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.....	11
2.5	Encargado de inclusión laboral de personas con discapacidad .....	12
3	Encuesta acerca de la Ley N° 21.015 .....	13
3.1	Conocimiento acerca de la Ley N° 21.015 .....	13
3.1.1	Conocimiento acerca de qué consiste de manera general la Ley N° 21.015	13
3.1.2	Conocimiento de cómo calcular la cuota de contratación .....	14
3.1.3	Conocimiento de las medidas alternativas de cumplimiento.....	14
3.1.4	Conocimiento de los plazos para el cumplimiento de la ley.....	15
3.1.5	Conocimiento de cómo justificar un cumplimiento alternativo.....	15
3.2	Estado actual, mecanismos y dificultades en el proceso de cumplimiento de la cuota establecida en la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral.....	16
3.2.1	Cumplimiento de la cuota de contratación de PcD o con pensión de invalidez	16
3.2.2	Estado de cumplimiento por cantidad de colaboradores/a.....	17
3.2.3	Estrategias utilizadas por las empresas para dar cumplimiento a la Ley.....	18
3.2.4	Asesorías en los procesos de inclusión .....	19
3.2.5	Mecanismos para implementar la Ley N° 21.015 .....	20
3.2.6	Dificultades que ha tenido para la contratación directa de PcD.....	20
3.3	Ajustes razonables, oportunidades de mejora y cambios en la contratación.....	21
3.3.1	Aplicación de ajustes razonables .....	21
3.3.2	Oportunidades de mejora para la Ley N° 21.015 .....	22
3.3.3	La contratación de PcD experimentó cambios desde enero 2023 .....	22
4	Encuesta acerca de la Ley N° 21.275 .....	23
4.1	Conocimiento de la Ley N° 21.275 .....	23
4.1.1	Conocimiento de la normativa N° 21.275 respecto a los ejes de la ley:.....	23

4.1.2	Conocimiento de las funciones del Gestor de Inclusión: .....	24
4.2	Cumplimiento de la Ley N° 21.275.....	25
4.2.1	Cumplimiento de su empresa respecto a la incorporación de un Gestor de Inclusión .....	25
4.2.2	Cantidad de Gestores de inclusión dentro de la organización.....	26
4.2.3	Capacidades .....	26
4.2.4	Apoyo externo a gestores de inclusión.....	27
4.2.5	Estrategias de apoyo a Gestor de Inclusión que asumirían este rol .....	27
4.2.6	Facilitadores que permitieron cumplir la Ley N° 21.275.....	28
4.3	Desarrollo de funciones de gestores de inclusión.....	29
4.3.1	Capacitaciones y temáticas de inclusión laboral .....	29
4.3.2	Política de inclusión laboral .....	30
4.4	Dificultades para dar cumplimiento a la Ley N° 21.275 .....	31
5	Información a la Dirección del Trabajo .....	32

## I Introducción

En el contexto de promoción de la inclusión laboral, dos normativas han surgido como pilares de transformación. Por un lado, la Ley N° 21.015, vigente desde abril de 2018, ha desempeñado un papel central al establecer una cuota de contratación mínima del 1% de personas con discapacidad en empresas de 100 o más trabajadores. De esta forma no sólo se promueve la inclusión laboral, sino que también se reconoce y celebra la diversidad de habilidades y experiencias al incorporar a personas con discapacidad al mercado laboral, generando así, la disminución de brechas de este colectivo en dicho contexto.

Actualmente, nos encontramos en un proceso de transformación en relación con la Ley N° 21.015. El poder legislativo está tramitando modificaciones en la cuota de contratación, aumentando a un 2%, además de dotar de mayores capacidades a la Dirección del Trabajo para la fiscalización de la ley. Estos cambios reflejan el compromiso continuo del país con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, por lo tanto, es importante conocer cómo las empresas, instituciones y organizaciones enfrentan dichas transformaciones.

Adicionalmente, la Ley N° 21.275, que comenzó a estar operativa desde noviembre de 2022, representa un paso adicional en el ámbito de la inclusión al requerir la incorporación de gestores de inclusión laboral y la creación de políticas internas que fomenten un entorno laboral diverso y equitativo. Por otro lado, impulsa una cultura empresarial que valora la diversidad y se esfuerza activamente por crear oportunidades para todos los trabajadores, en tanto promueve la realización de capacitaciones de manera continua.

A razón de comprender la importancia en los procesos de implementación de ambas normativas, este análisis se centra en la necesidad de evaluar los efectos que estas leyes han tenido en las empresas y organizaciones chilenas. Exploraremos su implementación, su impacto en las prácticas de contratación y en la cultura laboral, así como las oportunidades de mejora y los desafíos que enfrentan en su cumplimiento. Se resalta la importancia de estas leyes en la construcción de un entorno laboral más inclusivo y equitativo en Chile, un país que busca maximizar el potencial de todos sus ciudadanos en el ámbito laboral.

Desde Fundación Descúbreme consideramos importante subrayar que el estudio longitudinal de cómo ha operado la normativa es fundamental para identificar oportunidades y hallar soluciones efectivas. En este momento de transición, donde la Ley N° 21.015 se fortalece aún más y entra en vigencia la Ley N° 21.275, comprender cómo estas leyes impactan en el mundo organizacional es esencial para garantizar que sigan siendo herramientas efectivas en la promoción de la inclusión y la diversidad laboral en Chile.

## 2 Principales hallazgos 2023



En esta novena versión del estudio, participaron **115** organizaciones y empresas que pertenecen a la RelN y/o trabajan con Fundación Descúbreme. Obtuvimos respuestas de la mayoría de los rubros del país.



Ambas leyes presentan alto conocimiento : **95%** de las empresas declaró tener un **alto nivel de conocimiento** general sobre la ley 21.015 y sobre un **88%** los 3 requerimientos de la ley 21.275



Disminuye el porcentaje de empresas que cuentan con colaboradores/as con discapacidad o pensión de invalidez vs. el año pasado. Este año un **79,1%** de empresas tiene colaboradores con discapacidad vs. **89,5%** en el 2022.



Se observa positiva correlación entre porcentaje de empresas asesoradas y porcentaje de cumplimiento de la ley (**77%** empresas de la muestra fue asesoradas). A su vez, más del **82%** de las empresas declaran haber requerido ayuda y/o necesidad de contar con ayuda de alguna organización asesora para implementar las leyes

## 3 Caracterización de las empresas, organizaciones o instituciones

### 3.1 Empresas, instituciones u organizaciones por región

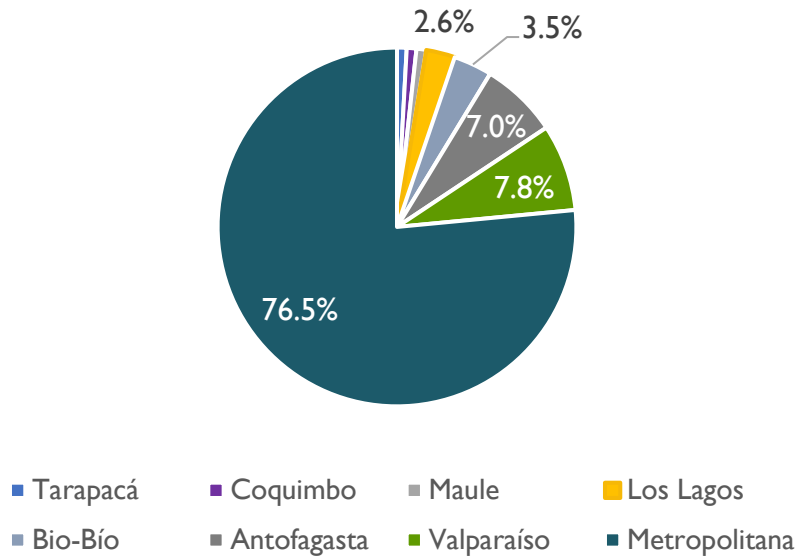
La encuesta de las leyes N° 21.015 y N° 21.275 fue aplicada en ocho regiones, abarcando territorios de la zona norte, centro y sur de Chile. Se realizaron 115 encuestas que fueron respondidas por representantes de 115 empresas, organizaciones o instituciones públicas o privadas.

En cuanto a la participación de las organizaciones por regiones, la Región de Valparaíso y la Región de Antofagasta se destacan con un 7,8% y un 7,0%, respectivamente, de representación en el conjunto de datos. Por otro lado, la Región Metropolitana (RM) representa el 76,5% de las respuestas, región que concentra la mayor cantidad de empresas a nivel nacional. La Región del Maule y la Región de Los Lagos representan el 2,6% y 3,5% respectivamente.

En contraste, las regiones de Tarapacá, Coquimbo, Maule y Los Lagos muestran una presencia más baja, cada una contribuyendo con un 0,9% del total de organizaciones encuestadas.

Esta distribución geográfica diversa en la muestra proporciona una visión integral de la realidad estudiada, con regiones clave como Valparaíso y Antofagasta junto con la RM destacando como focos de interés, y regiones menos representadas como Tarapacá, Coquimbo, Maule y Los Lagos que también contribuyen al panorama general de la investigación.

Gráfico 1. Organizaciones por región en la muestra de la Encuesta de Percepciones.



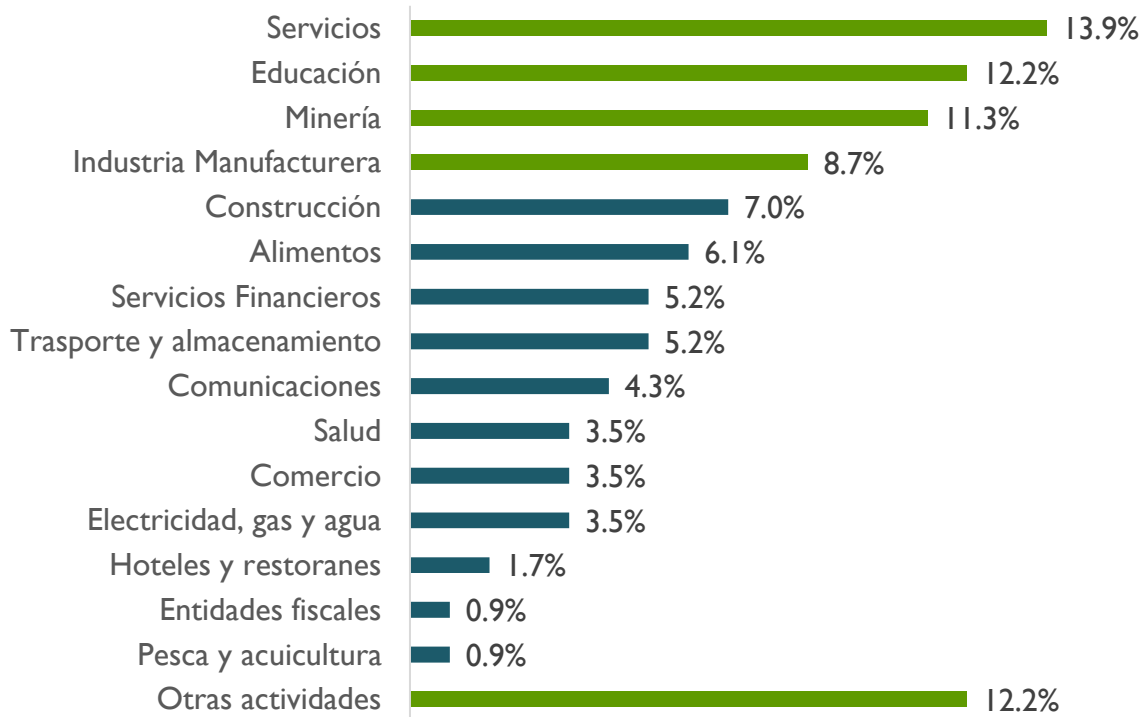
### 3.2 Distribución por rubros

Dentro de la muestra, se observa una notable representación de diversos sectores económicos. En particular, el sector de Servicios (13,9%) emerge como el más destacado, subrayando su prominencia en la economía nacional. La segunda actividad económica de mayor importancia en la muestra fue el sector de Educación (12,2%), en tercer lugar el rubro de Minería (11,3%) que se posiciona como un actor clave en el estudio. Por su parte, la Industria Manufacturera (8,7%) también contribuye de manera sustancial, evidenciando una diversidad de actividades en este campo. Finalmente se agruparon dentro de Otras Actividades el resto de rubros que no se ajustaban a las categorías.

Cabe indicar que el instrumento pesquisó información de una gran diversidad de rubros, los cuales son concordantes con las áreas de la economía nacional.



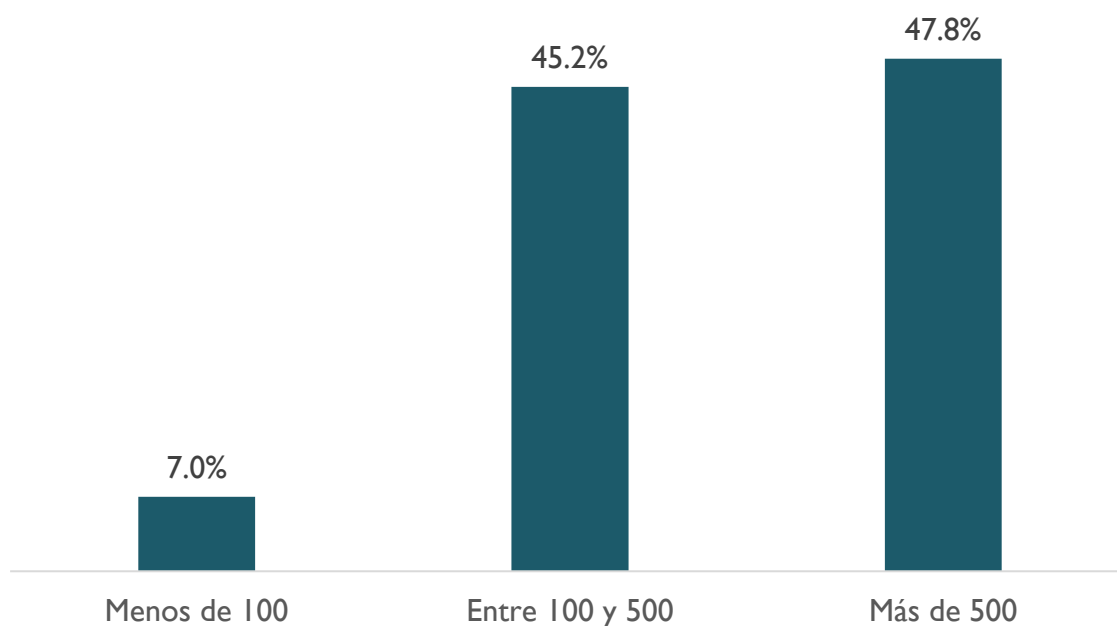
Gráfico 2. Rubros pesquisados en la Encuesta de Percepciones



### 3.3 Número de colaboradores

Sobre la cantidad de trabajadores por empresa, la mayor proporción de organizaciones se encuentra en el rango de empresas con 500 o más trabajadores (47,8%). Seguidas de aquellas empresas que tienen entre 100 y 500 colaboradores (45,2%). Una proporción menor representan las empresas que tienen menos de 100 colaboradores (7,0%). Cabe indicar, respecto a este último grupo de empresas que, aun cuando no están en la obligación de cumplir con las obligaciones que dispone la ley, algunas de ellas decidieron participar del sondeo y dar cuenta de sus avances en materia de inclusión.

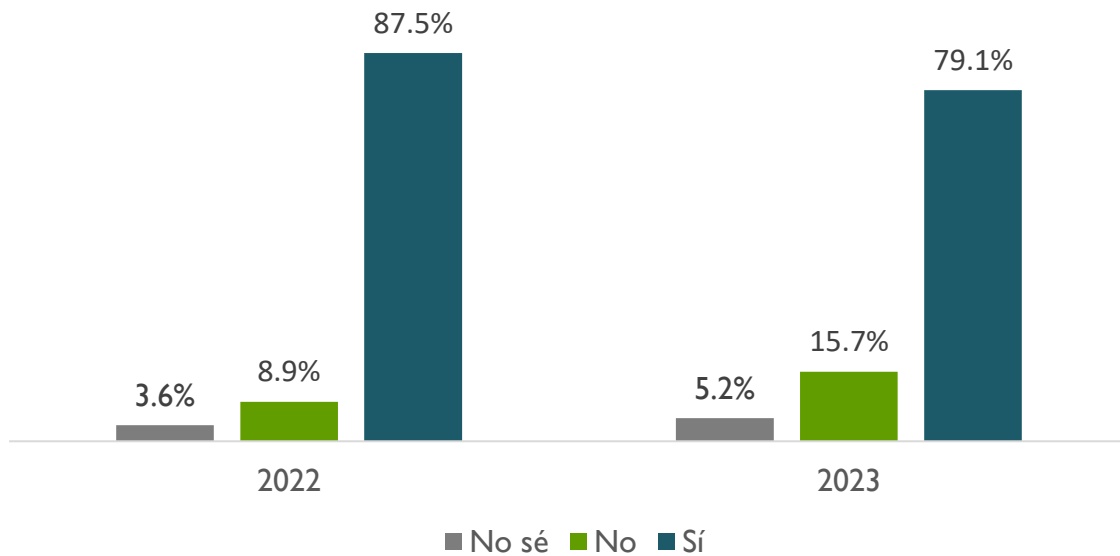
Gráfico 3. Cantidad de colaboradores dentro de la organización.



### 3.4 Cuenta con colaboradores/as con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

En cuanto a la participación colaboradores con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez dentro de la organización, los datos dan cuenta de que se observa una disminución con respecto al año anterior, ya que, si en 2022 las respuestas afirmativas alcanzaban el 87,5%, en el año 2023 estas llegan a 79,1%, reflejando una caída de 8,4%.

Gráfico 4. Cuenta con colaboradores con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

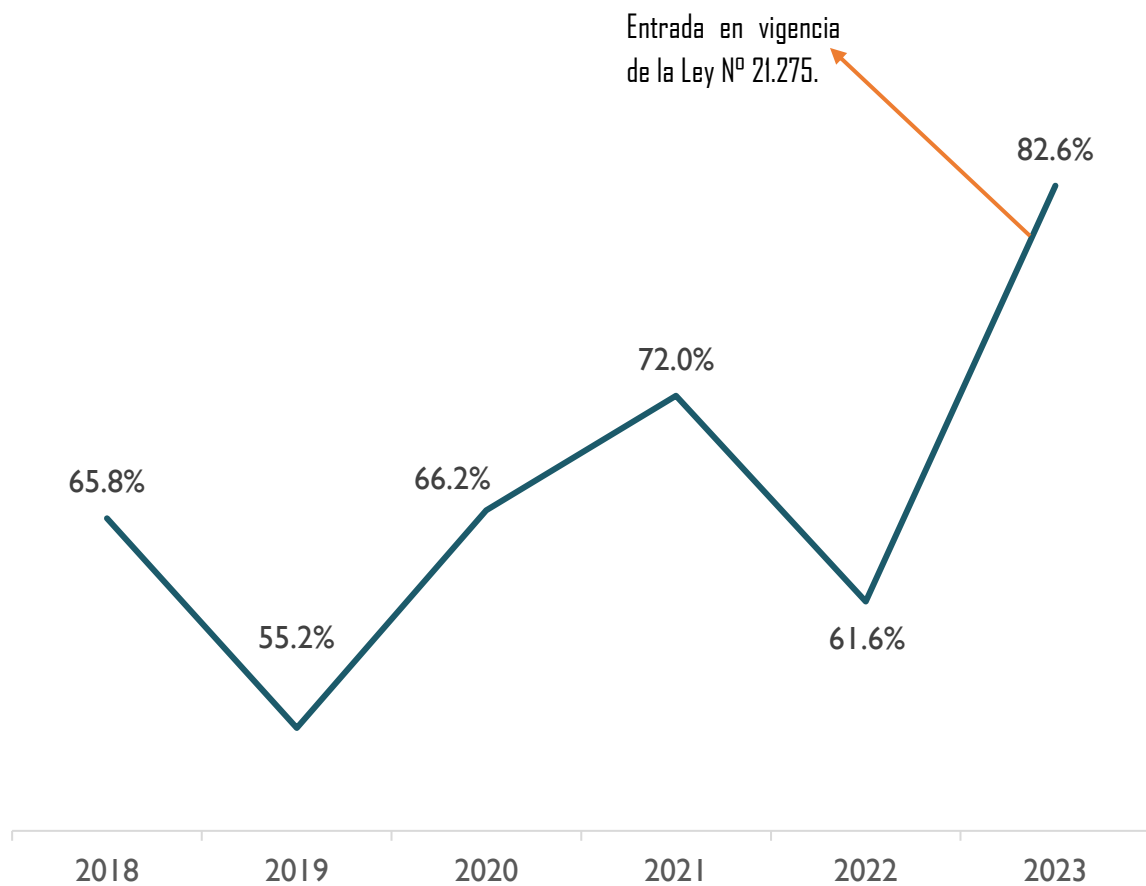


### 3.5 Encargado de inclusión laboral de personas con discapacidad

Se consultó si en su organización existe o no un área o encargada/o de inclusión laboral de personas con discapacidad. Como se observa en el siguiente gráfico, en el año 2023 el 82,6% de las organizaciones responde que afirmativamente, cuestión que representa una mejora substancial respecto al año anterior (61,6%).

Si observamos la información recopilada desde 2018 en adelante, podemos dar cuenta de manera global que hay una tendencia positiva en este indicador. Si bien los datos reflejan importantes fluctuaciones (por ejemplo, año 2019 y año 2022 se registran fuertes caídas), la evolución que comprende el periodo de 2018 a 2023 muestra un aumento de casi 17%.

Gráfico 5. La organización cuenta con encargados de inclusión laboral de PcD



## 4 Encuesta acerca de la Ley N° 21.015

Este capítulo se centra en la implementación y cumplimiento de las empresas respecto a la Ley N° 21.015. En los siguientes apartados se identifica la percepción de las empresas y organizaciones respecto a esta legislación, analizando su conocimiento de la normativa y su capacidad para cumplirla. Además, para lograr un nivel de análisis más profundo, se traza una mirada comparativa con los indicadores de los años anteriores.

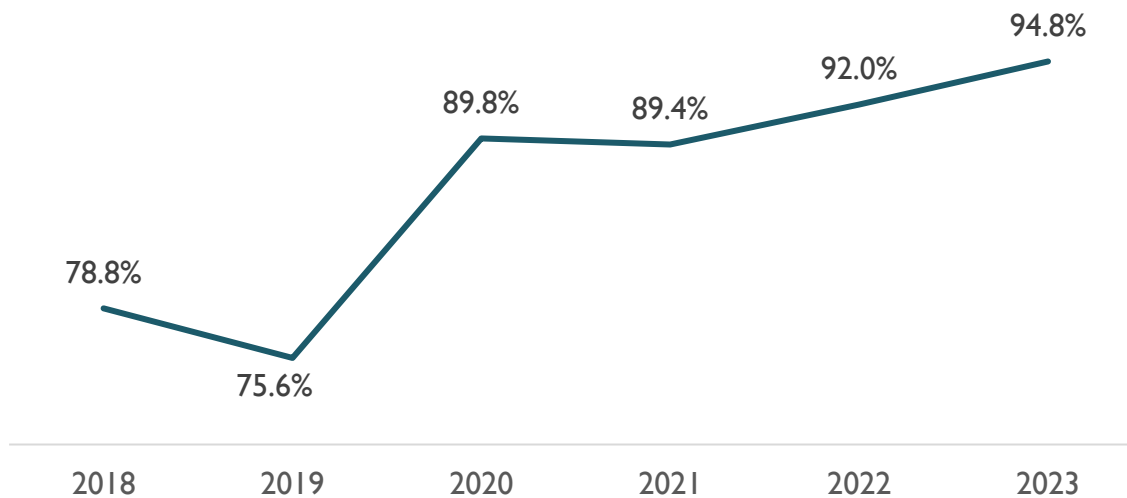
### 4.1 Conocimiento acerca de la Ley N° 21.015

#### 4.1.1 Conocimiento acerca de qué consiste de manera general la Ley N° 21.015

Se consultó a las empresas acerca de su grado de acuerdo o desacuerdo respecto a distintos aspectos de la Ley N° 21.015. Se consideraron para el siguiente gráfico las respuestas “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y se compararon los resultados desde el 2018 hasta el 2023.

En el siguiente gráfico se observa que existe una tendencia positiva desde el año 2018 hasta el año 2023, acumulando un crecimiento de 16 puntos porcentuales. Aunque se registran algunas caídas en las cifras, a lo largo del tiempo hay un mayor conocimiento general, alcanzando en 2023 la cifra de 94,8%.

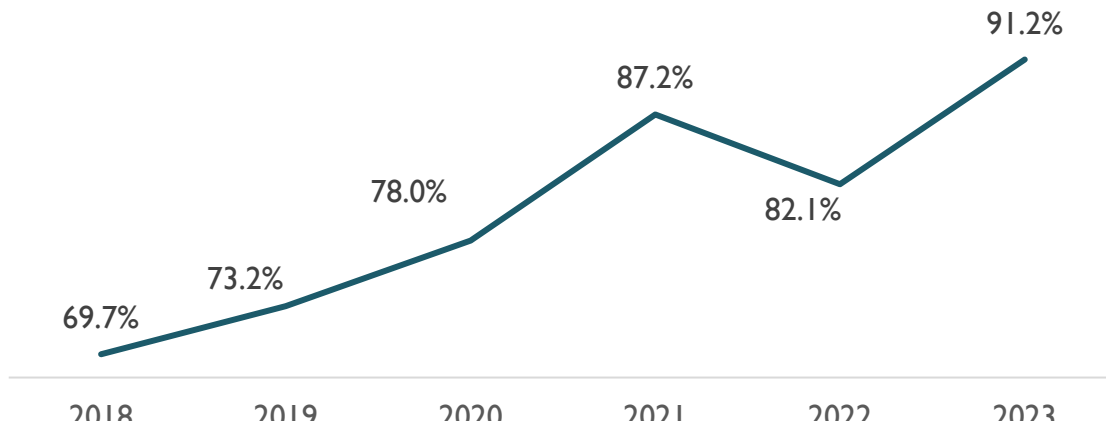
Gráfico 6. Conoce en qué consiste la Ley N° 21.015.



#### 4.1.2 Conocimiento de cómo calcular la cuota de contratación

En cuanto a la pregunta “sé cómo calcular la cuota de contratación del 1%”, al igual en la pregunta anterior se observa una tendencia al crecimiento. Se registra una caída de aproximadamente 5% en 2022 con respecto al año anterior, no obstante, en 2023 este porcentaje alcanza el 91,2%.

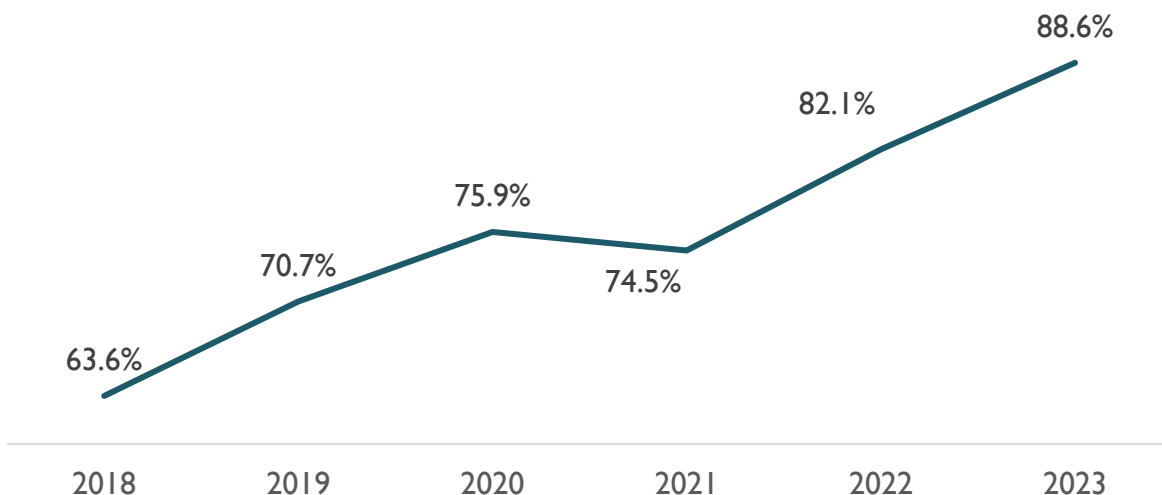
Gráfico 7. Conocimiento de cómo calcular la cuota de contratación.



#### 4.1.3 Conocimiento de las medidas alternativas de cumplimiento

En cuanto al nivel de conocimiento que tienen las organizaciones respecto las medidas alternativas de cumplimiento, se observa, al igual que en los casos anteriores, una tendencia positiva en estos indicadores. En año 2023, el 88,6% de las organizaciones dice estar de acuerdo o muy de acuerdo en este aspecto.

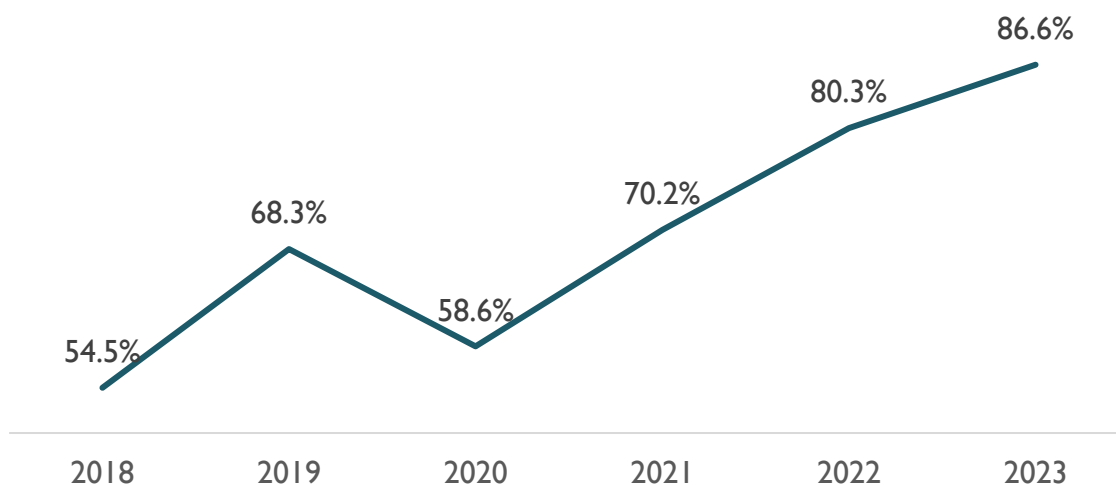
Gráfico 8. Conoce las medidas alternativas de cumplimiento.



#### 4.1.4 Conocimiento de los plazos para el cumplimiento de la ley

Respecto al conocimiento que tienen las empresas respecto a los plazos para el cumplimiento de la ley, se registra que en 2023 alcanza un 88,6% de respuestas “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, teniendo un alza sostenida durante el tiempo a excepción del año 2020, momento en que se aprecia una caída de aproximada de 5% respecto a 2019.

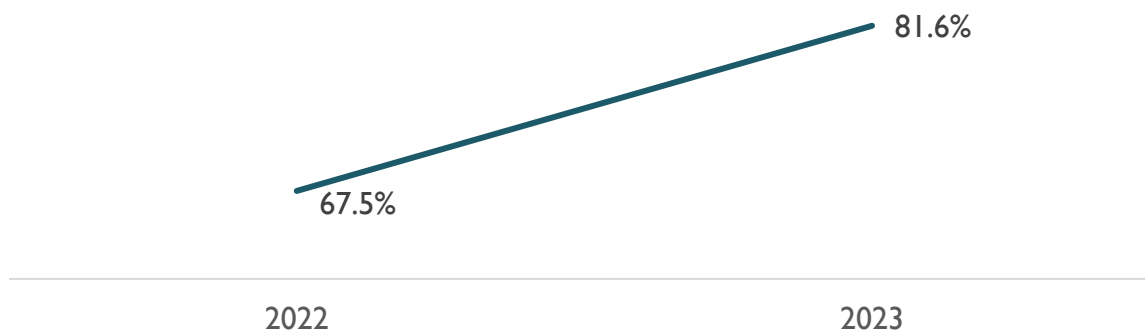
Gráfico 9. Conocimiento de los plazos para el cumplimiento de la ley



#### 4.1.5 Conocimiento de cómo justificar un cumplimiento alternativo

Respecto a la pregunta de si las empresas, instituciones u organizaciones saben cómo justificar un cumplimiento alternativo, tan solo se tiene registro de los años 2022 y 2023. De acuerdo al análisis comparado, se experimenta un notable crecimiento de 14%, alcanzando 81,6% durante este año.

Gráfico 10. Conocimiento de cómo justificar un cumplimiento alternativo.



A modo de síntesis, se observa, por un lado, un continuo crecimiento de estos indicadores, y por otro, que a la fecha las empresas, instituciones y organizaciones poseen un vasto conocimiento de los diferentes aspectos de la Ley N° 21.015, por lo cual, se puede afirmar que existe un conocimiento pleno de la normativa.

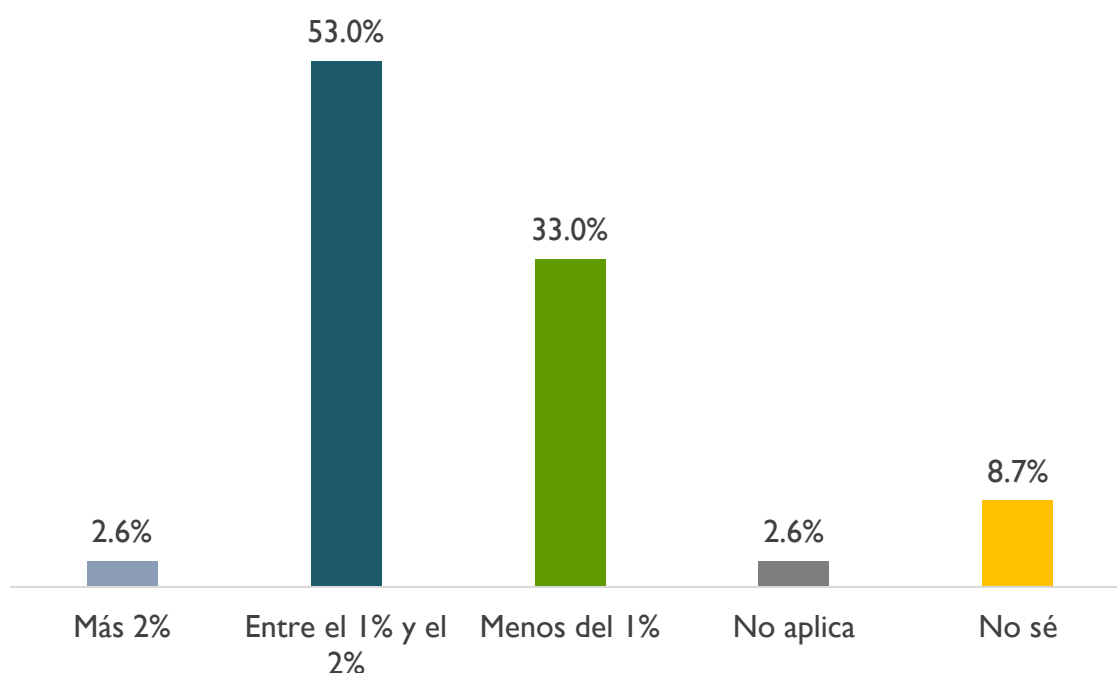
## 4.2 Estado actual, mecanismos y dificultades en el proceso de cumplimiento de la cuota establecida en la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral

### 4.2.1 Cumplimiento de la cuota de contratación de PcD o con pensión de invalidez

En cuanto al cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o pensión de invalidez, se consultó cuál era el porcentaje de este grupo dentro de la organización. El 53,0% de las empresas tiene entre 1% y 2%, mientras que un tercio (33,0%) tiene menos del 1%.

Cabe indicar que, de acuerdo a la última reforma a la Ley N° 21.015, la cuota de contratación para las empresas de 100 o más colaboradores/as será de 2%. En tal sentido, tan sólo un 2,6% de las empresas está preparada para esta actualización de la normativa.

Gráfico 11. Cumplimiento de la cuota de contratación.



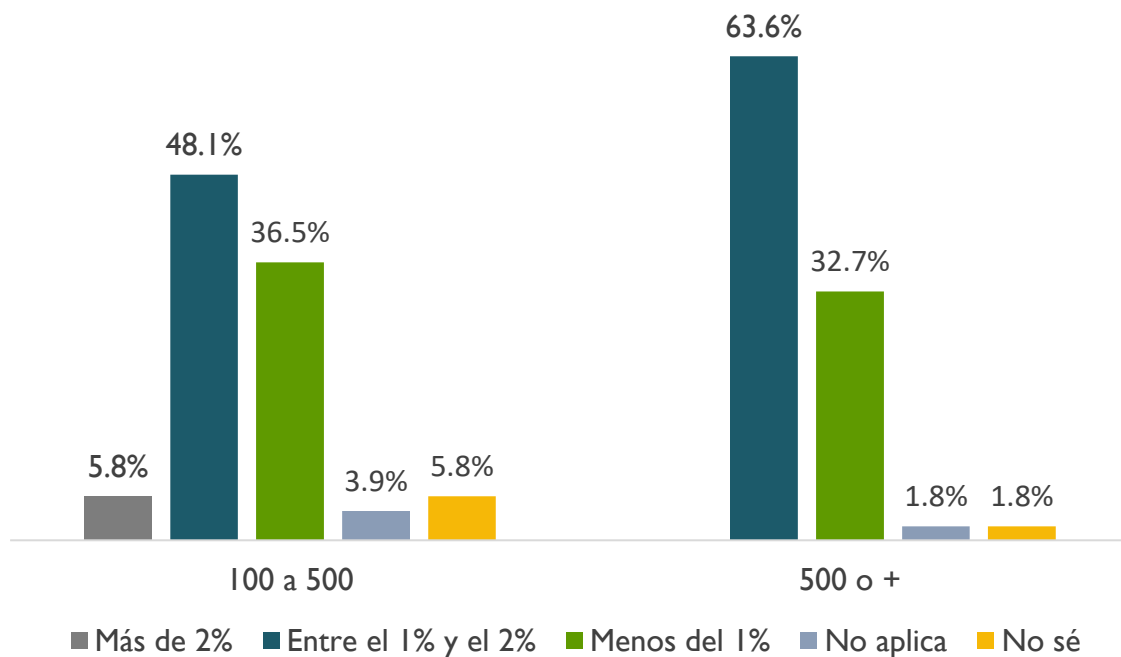


#### 4.2.2 Estado de cumplimiento por cantidad de colaboradores/a

Se realizó un análisis considerando a las empresas que tienen entre 100 y 500 colaboradores, y aquellas que tienen más de 500, omitiendo a aquellas que declaran tener menos de 100.

En el siguiente gráfico se observa que en empresas que tienen 500 o más colaboradores/as hay un mayor cumplimiento de la cuota del 1%, no obstante, en empresas más pequeñas que tienen entre 100 a 500, se observa que hay una mayor proporción que cumple con 2% de contratación.

Gráfico 12. Estado de cumplimiento por cantidad de colaboradores

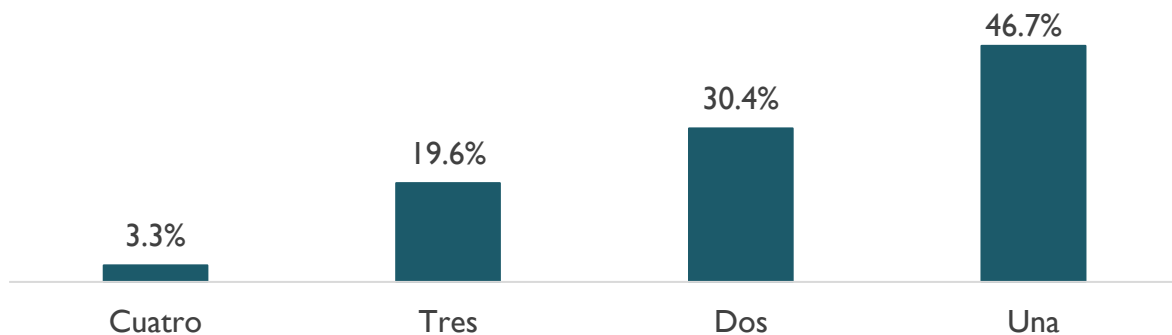


### 4.2.3 Estrategias utilizadas por las empresas para dar cumplimiento a la Ley

A continuación, se identifican las estrategias utilizadas por las empresas para adaptarse y dar cumplimiento a la normativa.

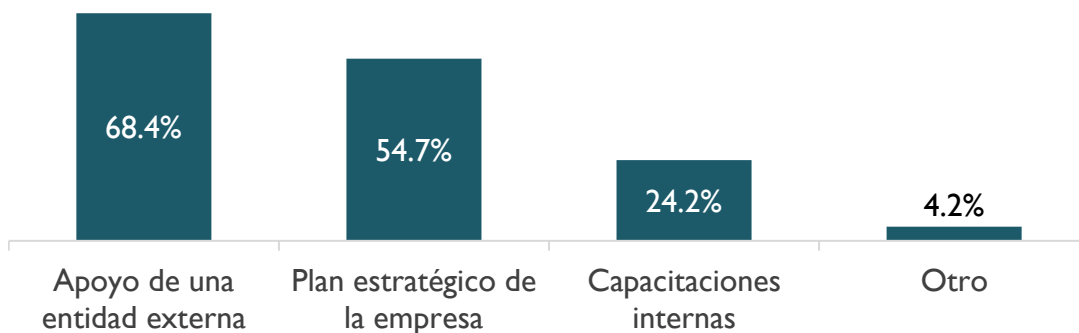
Las estrategias consultadas en esta pregunta fueron: apoyo de una entidad externa, plan estratégico de la empresa, capacitaciones internas y otras acciones que faciliten el cumplimiento de la ley. Se observa en el siguiente gráfico que la mayoría de las empresas, instituciones u organizaciones recurren a dos o más estrategias (53,3%) para dar cumplimiento a la Ley N° 21.015.

Gráfico 13. Cantidad de estrategias utilizadas por las organizaciones



En cuanto al tipo de estrategias utilizadas por las empresas, se observa que la gran mayoría (68,4%) se apoya en una Entidad externa para la realización de asesorías, capacitaciones u otras actividades que permitan dar el cumplimiento de la normativa. En segundo término, se encuentra el Plan estratégico de la empresa (54,7%), Capacitaciones (24,2%) y finalmente la categoría Otro (4,2%).

Gráfico 14. Tipo de estrategias utilizadas.



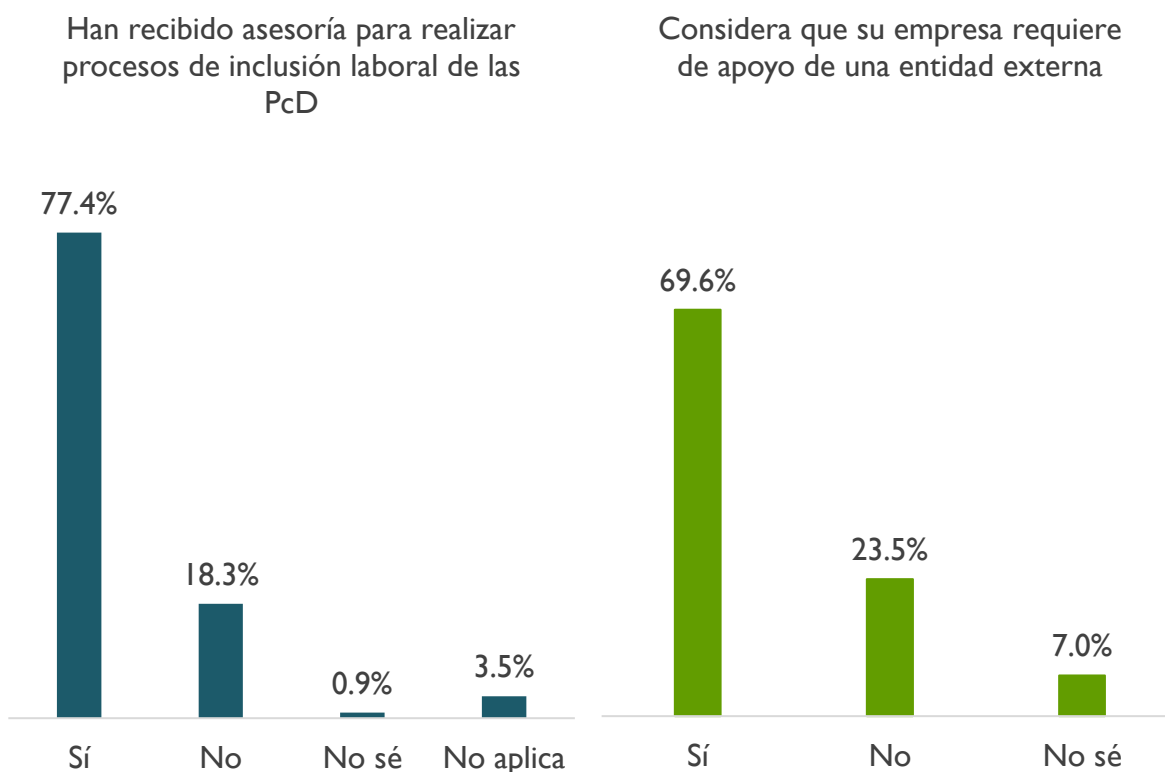
#### 4.2.4 Asesorías en los procesos de inclusión

El siguiente gráfico da cuenta de dos preguntas realizadas a las empresas. La primera de ellas corresponde a la consulta acerca de si han recibido asesorías para realizar procesos de inclusión laboral, y, en segundo lugar, si considera que la empresa requiere de apoyo de una entidad externa.

Se observa que el 77,4% de las empresas han recibido asesorías externas en esta materia. En tal sentido, se destaca que se valora la importancia de asesorarse por una entidad experta en estas temáticas.

La segunda pregunta estaba dirigida a aquellas empresas que respondieron no recibir apoyo externo, en tal sentido, se constata que aproximadamente el 70% de las instituciones declara que la empresa requiere de apoyo externo.

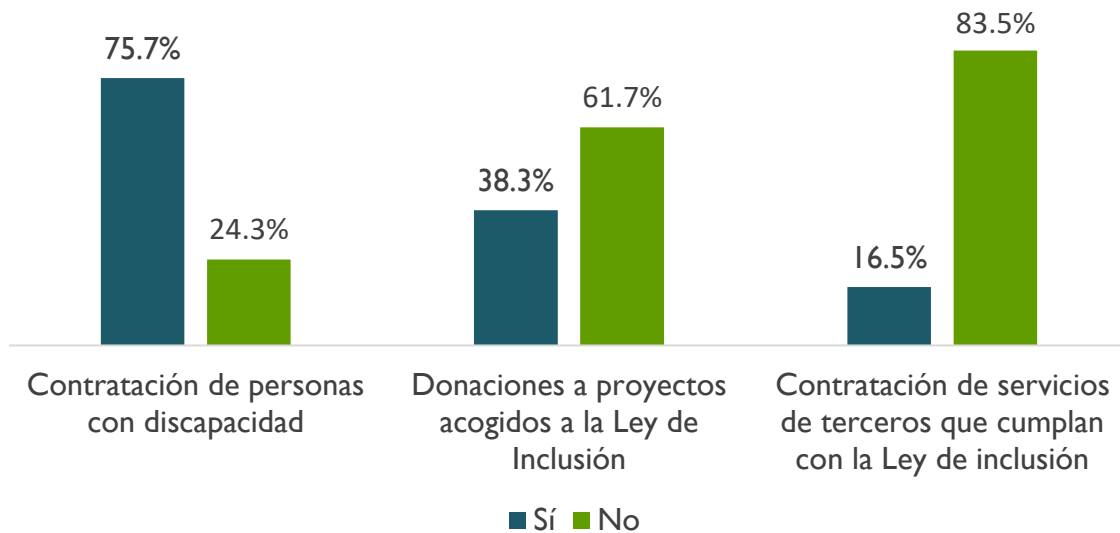
Gráfico 15. Apoyo externo que ha recibido la organización



#### 4.2.5 Mecanismos para implementar la Ley N° 21.015 durante los últimos 5 años:

En cuanto a los mecanismos utilizados por las empresas durante los últimos 5 años para implementar la normativa, el 75,7% declara que ha contratado directamente a PcD, el 38,3% declara que lo hace mediante donaciones a proyectos y tan solo el 16,5% contrata servicios de terceros. En algunos casos las empresas utilizaron más de un mecanismo.

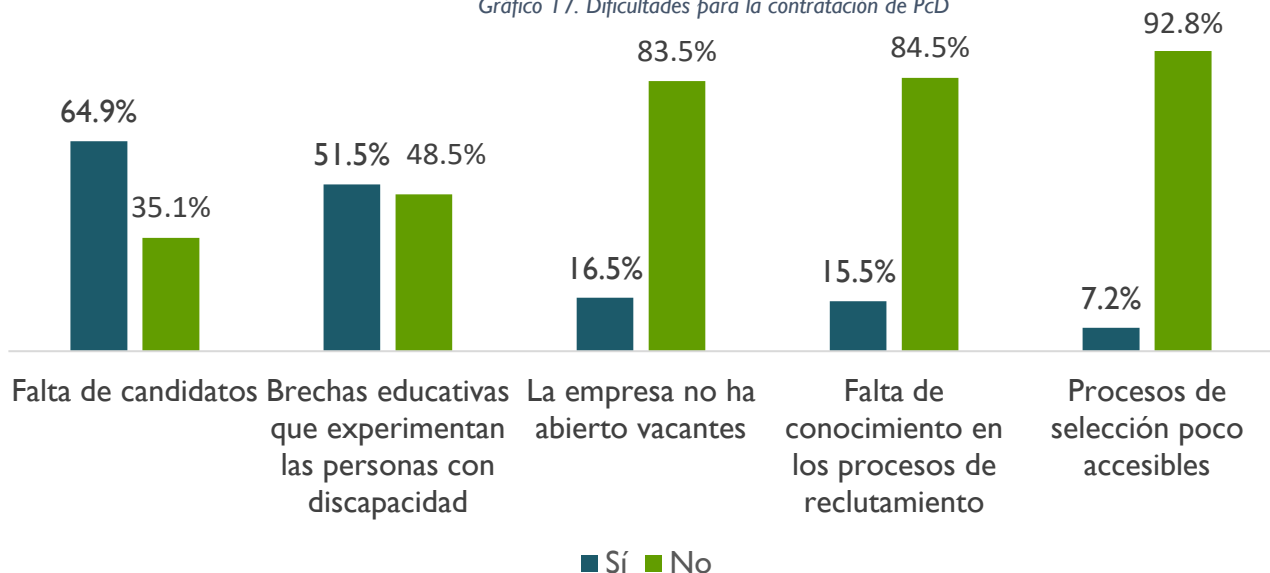
Gráfico 16. Mecanismos para dar cumplimiento a la Ley N° 21.015.



#### 4.2.6 Dificultades que ha tenido para la contratación directa de PcD

Respecto a las principales dificultades que enfrentan las organizaciones para la contratación directa de PcD es la falta de candidatos (64,9%) y, en segundo lugar, las brechas educativas (51,5%).

Gráfico 17. Dificultades para la contratación de PcD

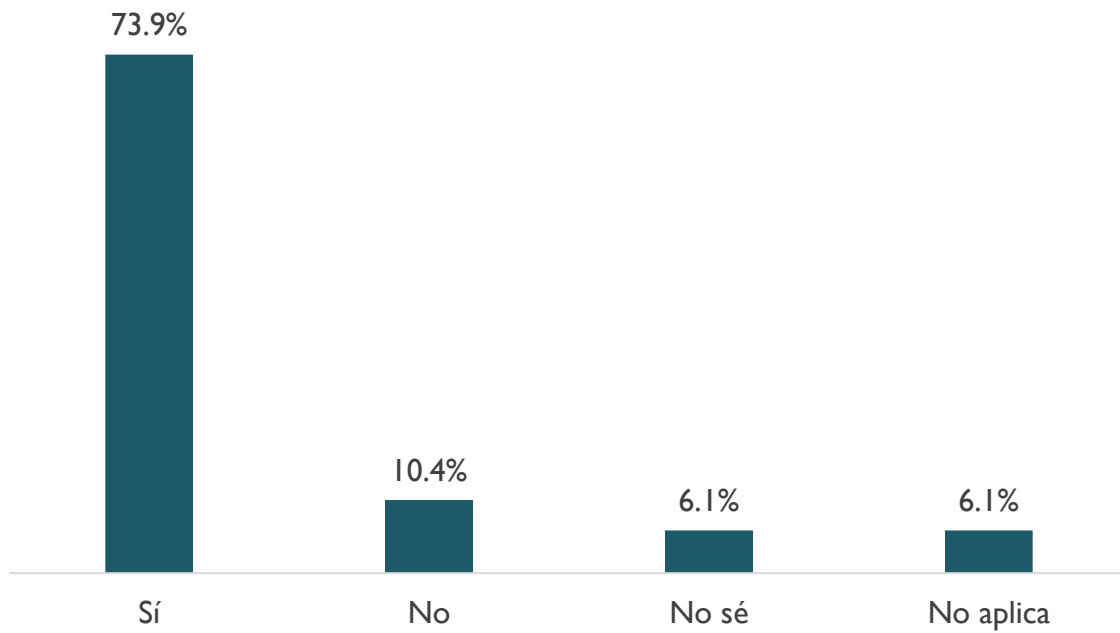


### 4.3 Ajustes razonables, oportunidades de mejora y cambios en la contratación

#### 4.3.1 Aplicación de ajustes razonables

Se observa que la gran mayoría de las empresas, instituciones y organizaciones declaran aplicar ajustes razonables dentro del espacio de trabajo (73,9%), cuestión que refleja importantes niveles de compromiso respecto al desarrollo de los colaboradores dentro de la organización. A pesar de ello, 1 de cada 10 empresas no están aplicando este tipo de medidas de inclusión.

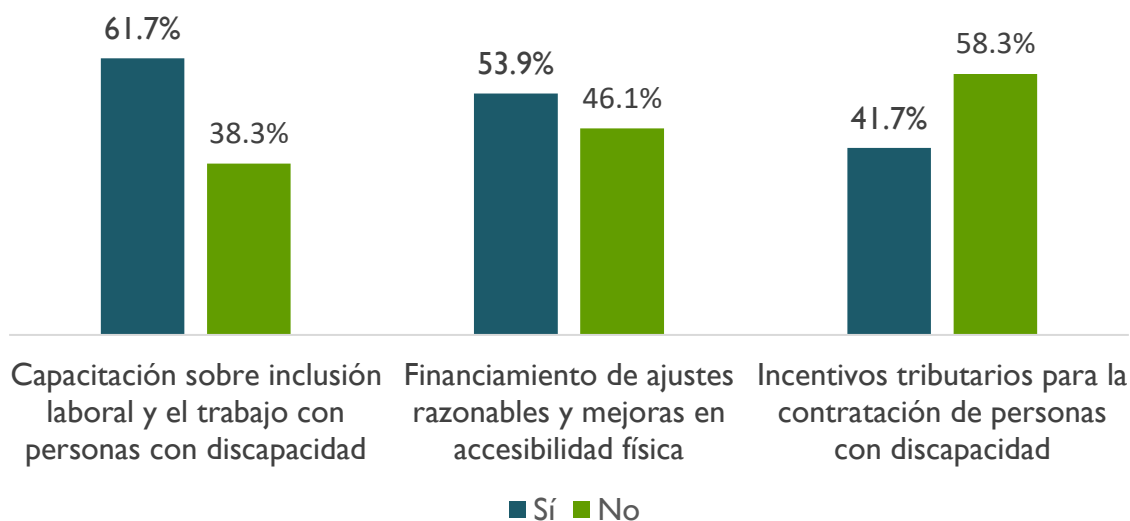
Gráfico 18. Aplicación de ajustes razonables en la organización.



### 4.3.2 Oportunidades de mejora para la Ley N° 21.015

Las empresas, instituciones y organizaciones mencionan como prioridad (61,7%) que la ley contemple que el Estado colabore en los procesos de capacitación en materia de inclusión laboral. El 53,9% considera que el Estado debería financiar la implementación de ajustes razonables y el 41,7% que deberían darse incentivos tributarios por cumplir con la ley.

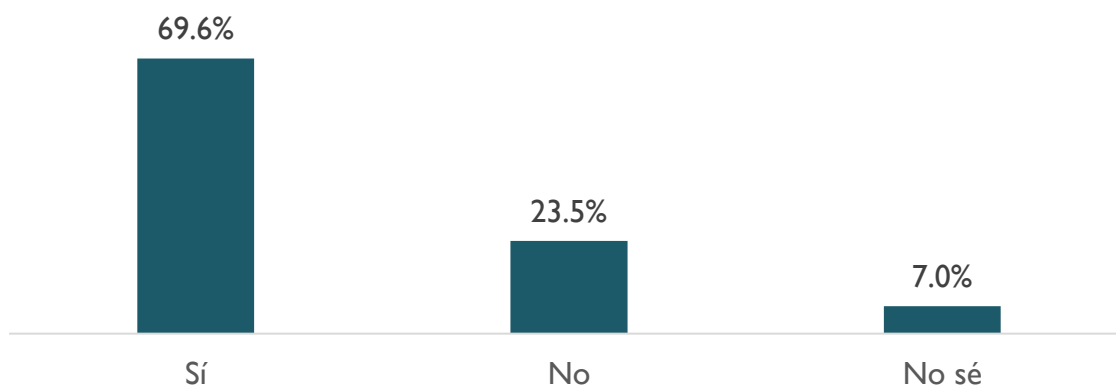
Gráfico 19. Oportunidades de mejora para la Ley N° 21.015.



### 4.3.3 La contratación de PcD experimentó cambios desde enero 2023

En cuanto a la percepción que tienen las organizaciones respecto a la contratación de personas con discapacidad, el 69,6% de las empresas considera que la contratación experimentó cambios, mientras que el 23,5% responde negativamente.

Gráfico 20. Percepción acerca de los cambios en la contratación.



## 5 Encuesta acerca de la Ley N° 21.275

Este capítulo se centra en la implementación y cumplimiento de las empresas respecto a la Ley N° 21.275. En los siguientes apartados se identifica la percepción de las empresas y organizaciones respecto a esta legislación, analizando cuánto conocen la normativa y su capacidad para cumplirla. Además, se analiza las funciones que actualmente realiza el gestor de inclusión, cómo las empresas han incorporado a esta figura en el marco laboral y las dificultades que han tenido las organizaciones en el proceso de implementación de la normativa.

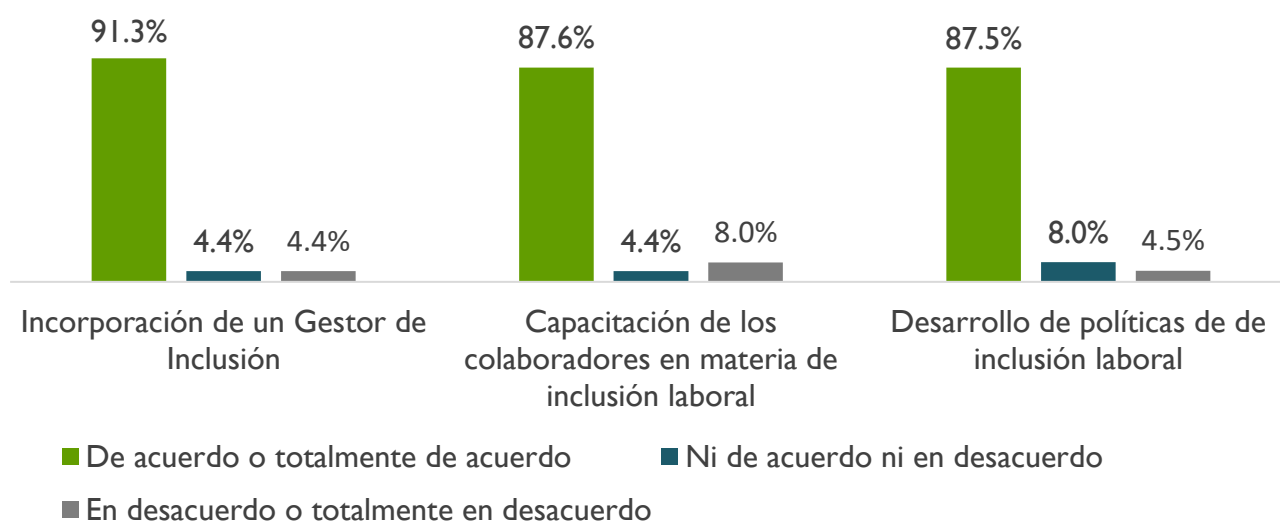
### 5.1 Conocimiento de la Ley N° 21.275

#### 5.1.1 Conocimiento de la normativa N° 21.275 respecto a los ejes de la ley:

Se consultó acerca del conocimiento que tiene la empresa respecto a los tres ejes de la ley: incorporación de un Gestor de Inclusión, realizar procesos de capacitación de los colaboradores en materia de inclusión laboral y el desarrollo de política de inclusión laboral dentro de la organización.

En general se observa bastante conocimiento respecto a las distintas aristas que contempla la Ley N° 21.275. Esto se puede deber como consecuencia del trabajo de difusión realizado en las asesorías brindadas a empresas.

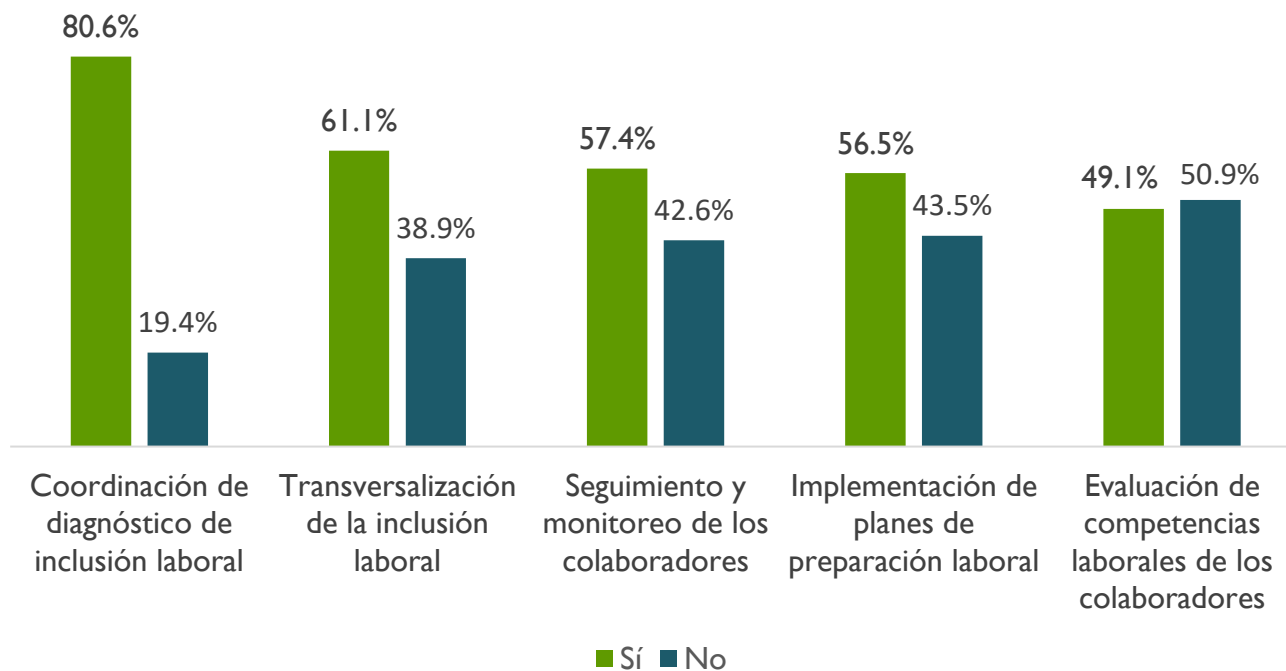
Gráfico 21. Conocimiento de las empresas en torno a los tres ejes de la ley.



### 5.1.2 Conocimiento de las funciones del Gestor de Inclusión:

A continuación, se presenta un gráfico que da cuenta del conocimiento por partes de las organizaciones de las principales funciones que debe cumplir un Gestor de Inclusión.

Gráfico 22. Conocimiento de las funciones que debe cumplir un Gestor de Inclusión.



Se observa que existe un conocimiento heterogéneo de las diversas funciones que debe cumplir esta figura dentro de la organización. Si bien el 80,6% de las empresas sabe que el Gestor de Inclusión debe encargarse de realizar una coordinación del diagnóstico de inclusión laboral, por otro lado, se observa que menos del 50% conoce que al mismo tiempo llevar a cabo evaluaciones de competencias laborales de los colaboradores. Asimismo, se observa que las funciones de “transversalización de la inclusión laboral”, “seguimiento y monitoreo de los colaboradores” e “implementación de planes de preparación laboral” rondan el 60% de conocimiento por parte de las empresas, por lo tanto, aquello plantea la necesidad de seguir profundizando y trabajando con las organizaciones a fin de elevar estos indicadores.



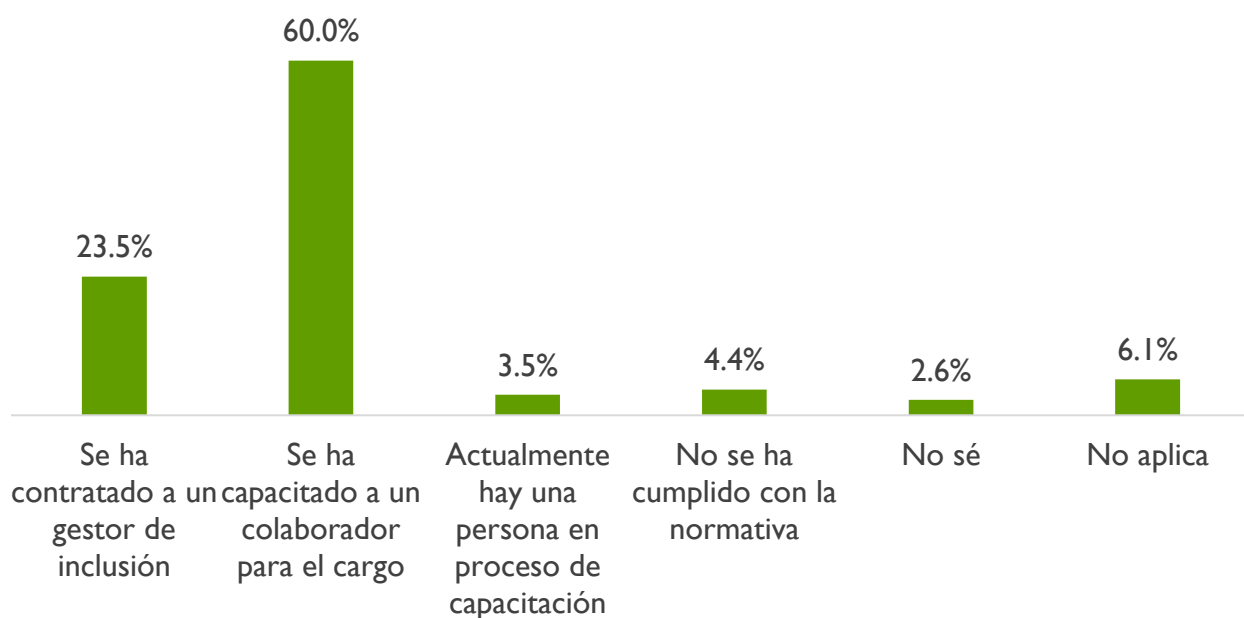
## 5.2 Cumplimiento de la Ley N° 21.275

En este subcapítulo se analiza si las empresas, organizaciones e instituciones han incorporado a un Gestor de Inclusión Laboral, la cantidad de gestores que existe dentro de la organización, si consideran suficiente la cantidad de personas encargadas que tienen. De forma adicional, se consultó acerca de los requerimientos de apoyo externo y los facilitadores que contribuyeron al cumplimiento de la ley.

### 5.2.1 Cumplimiento de su empresa respecto a la incorporación de un Gestor de Inclusión

Se observa que en el 60,0% de los casos, las organizaciones han capacitado a un colaborador para cumplir las funciones de Gestor de Inclusión. El 23,5% da cuenta de que han contratado a un gestor para el cargo, mientras que el 3,5% menciona que actualmente hay una persona en proceso de capacitación. Un 4,4% no ha cumplido con la normativa. Un 2,6% no sé y un 6,1% no aplica.

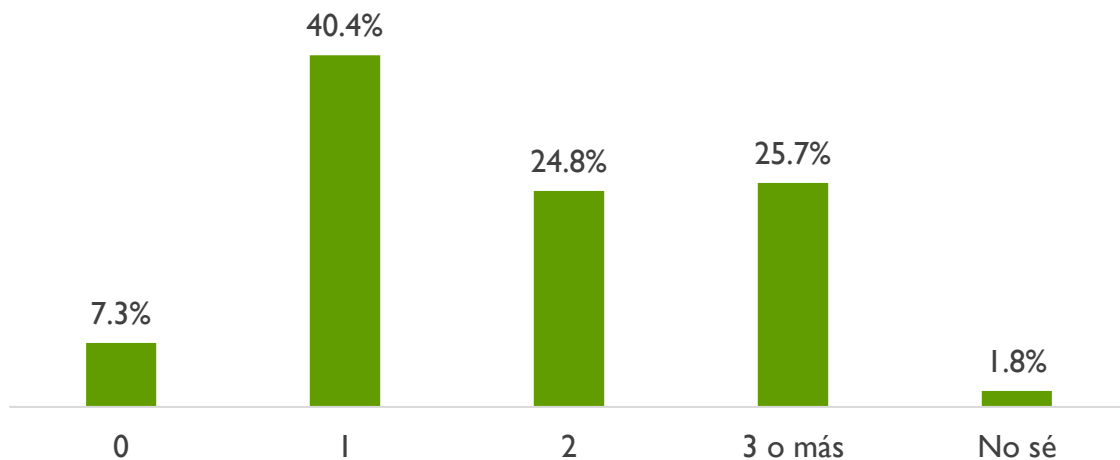
Gráfico 23. Incorporación de Gestor de Inclusión Laboral



### 5.2.2 Cantidad de Gestores de inclusión dentro de la organización

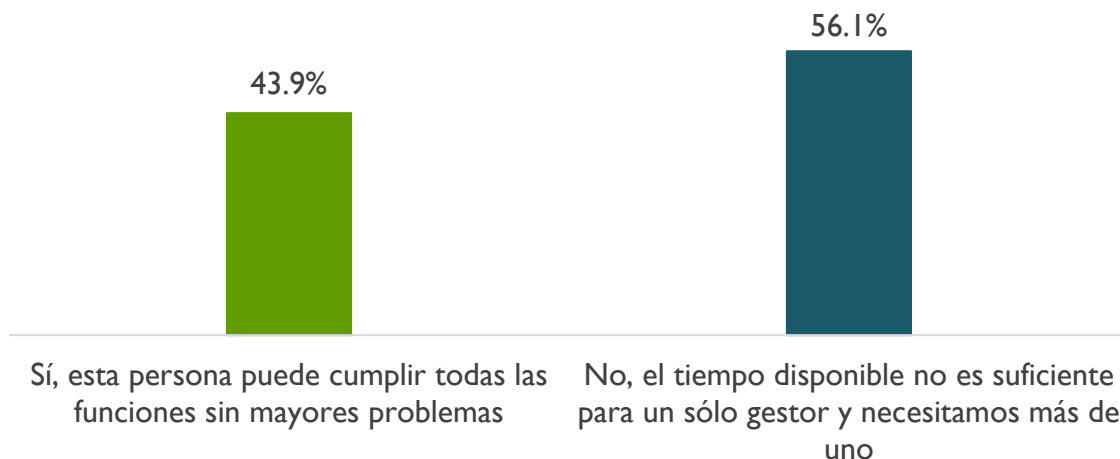
En el siguiente gráfico se observa que la mayoría de las organizaciones tiene una persona cumpliendo la labor de Gestor de Inclusión. Se destaca que más del 50% de las organizaciones tiene 2 o más gestores de inclusión actualmente realizando funciones.

Gráfico 24. Cantidad de gestores dentro de la organización



### 5.2.3 Capacidades

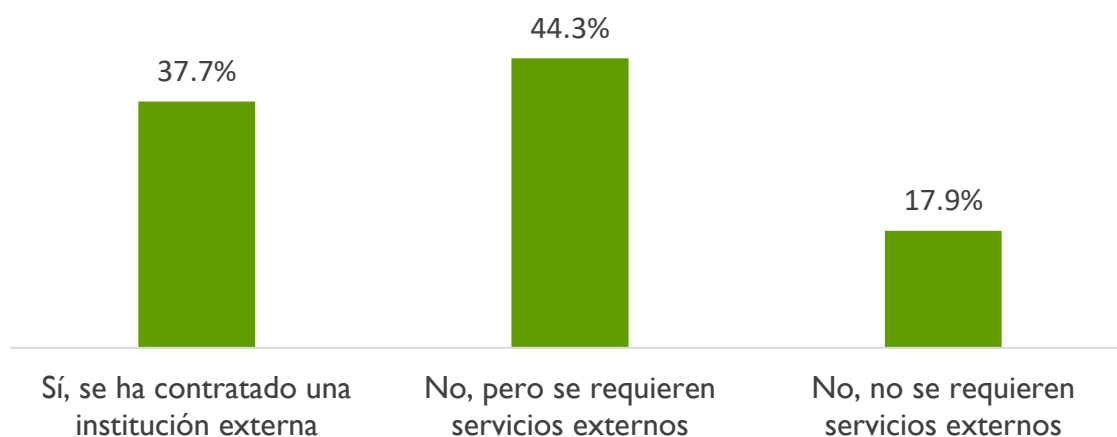
A las empresas que respondieron que había una persona en el cargo, se les consultó si esta era suficiente para desempeñar todas las funciones correspondientes, a lo cual, el 56,1% de las organizaciones declaró de forma negativa, mientras que el 43,9% contestó que esta persona podía cumplir con todas las funciones asignadas sin mayores inconvenientes.



## 5.2.4 Apoyo externo a gestores de inclusión

En cuanto al apoyo externo que ha recibido el Gestor de Inclusión, se observa que el 37,7% de las empresas declara que se ha contratado alguna institución externa, mientras que 62,3% responde negativamente; no obstante, cabe consignar que el 44,3% que no ha recurrido a esta estrategia, considera que se requiere de servicios externos.

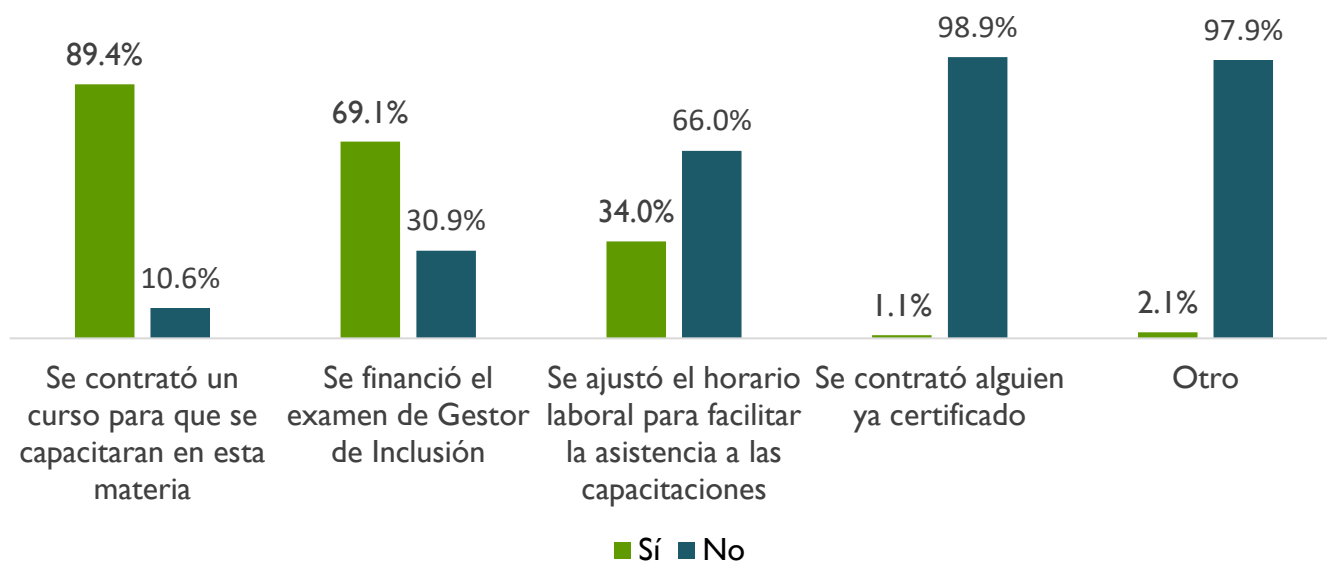
Gráfico 25. Apoyo externo a gestores de inclusión.



## 5.2.5 Estrategias de apoyo a Gestor de Inclusión que asumirían este rol

En cuanto a los mecanismos utilizados por las empresas para apoyar a las personas que asumirían el rol de Gestor de Inclusión, el 89,4% de las organizaciones contrataron un curso y el 69,1% financió el examen de certificación.

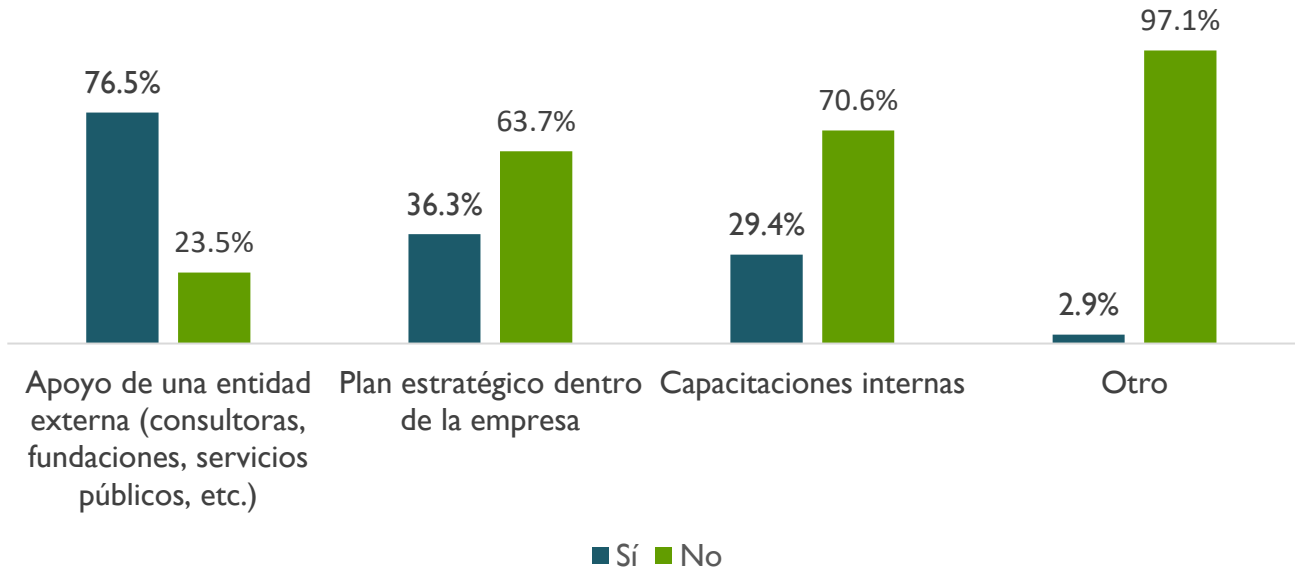
Gráfico 26. Estrategias de apoyo para incorporar a gestores de inclusión.



### 5.2.6 Facilitadores que permitieron cumplir la Ley N° 21.275

Respecto a los facilitadores que posibilitaron a las empresas dar cumplimiento a la normativa, se destaca que el 76,5% de las organizaciones se apoyaron en alguna entidad externa tales como consultoras, fundaciones, servicios públicos u otro tipo de profesionales que desempeñaran funciones semejantes. Por otro lado, las estrategias internas, tales como el plan estratégico de la empresa o las capacitaciones tienen una menor relevancia.

Gráfico 27. Facilitadores para dar cumplimiento a la normativa N° 21.275

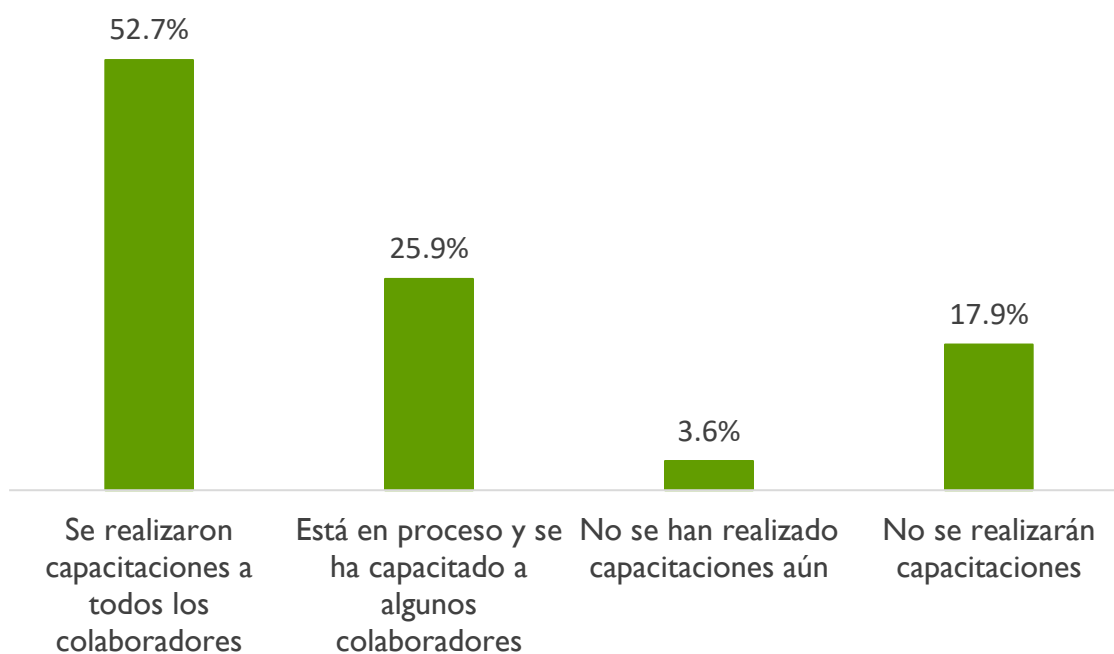


### 5.3 Desarrollo de funciones de gestores de inclusión

#### 5.3.1 Capacitaciones y temáticas de inclusión laboral

En cuanto a las capacitaciones en temas de inclusión laboral realizadas por los Gestores de Inclusión, el 52,7% de las organizaciones informa que se han realizado capacitaciones a todos los colaboradores, mientras que el 25,9% menciona que estas actividades están en proceso. No obstante, resulta preocupante que un 17,9% de las empresas declare que no realizarán capacitaciones, debido a que es parte de la normativa, al mismo tiempo que constituye una herramienta para promover una cultura organizacional más tolerante y diversa.

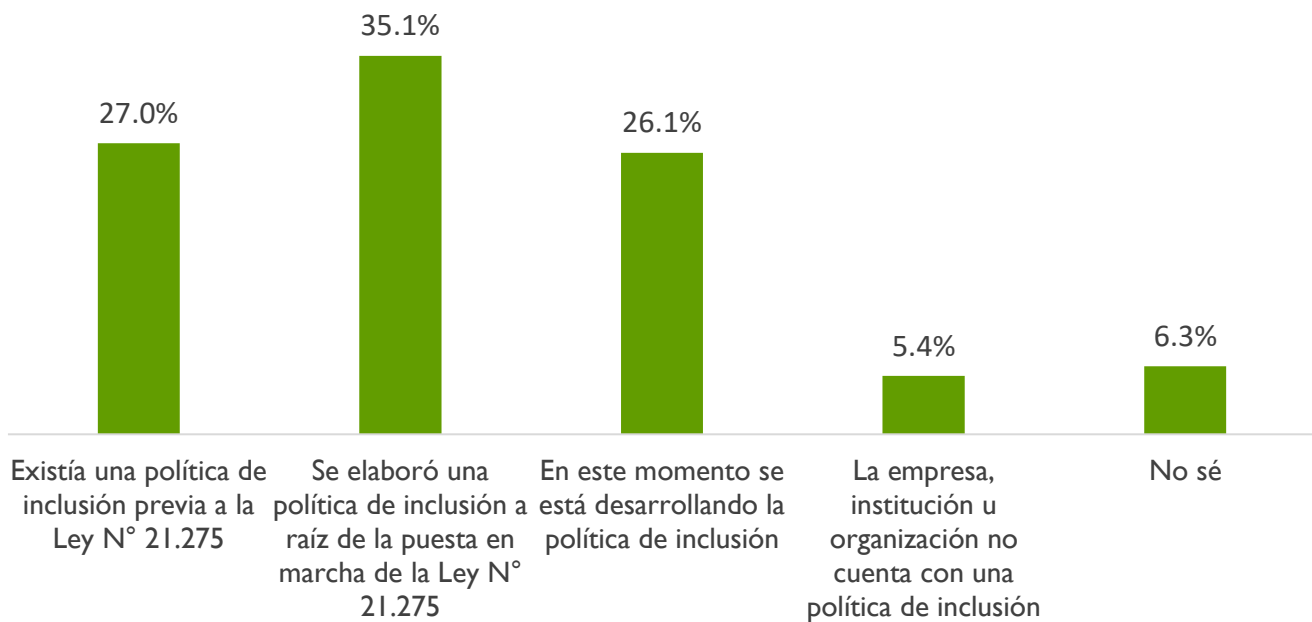
Gráfico 28. Realización de capacitaciones en temáticas de inclusión laboral



### 5.3.2 Política de inclusión laboral

En el siguiente gráfico se observa que más del 60% de las organizaciones cuenta actualmente con una política de inclusión laboral, destacando que el 27% tenía una política de inclusión previa a la puesta en marcha de la Ley N° 21.275, hecho que da cuenta de una importante preparación de las organizaciones para los cambios normativos en esta materia. En adición, al momento de aplicar la encuesta, un 26,1% se encontraba desarrollando este instrumento, lo cual da cuenta de que la gran mayoría de las empresas estaría ajustada a la ley en un plazo corto de tiempo.

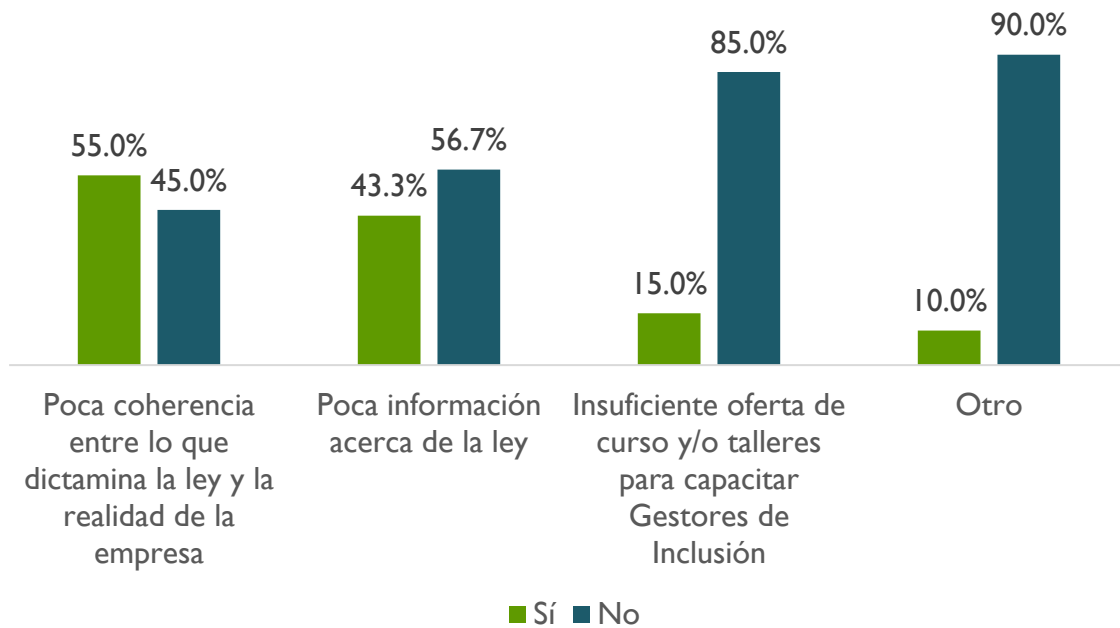
Gráfico 29. Política de inclusión laboral dentro de la organización.



#### 5.4 Dificultades para dar cumplimiento a la Ley N° 21.275

Se consultó a las organizaciones acerca de las principales dificultades que han tenido para dar cumplimiento a la normativa, y entre las respuestas se destaca poca coherencia entre lo que dictamina la ley y la realidad organizacional (55,0%). Asimismo, el 43,3% señala que ha existido poca información para llevar a cabo la implementación de la normativa.

Gráfico 30. Dificultades para dar cumplimiento a Ley N° 21.275



## 6 Información a la Dirección del Trabajo

Respecto a la información que entregan las empresas a la Dirección del Trabajo, se observa que casi el 70% de las organizaciones ha informado acerca del cumplimiento de ambas normativas. El 8,9% declara que sólo lo ha hecho respecto a la Ley N° 21.015 y un 3,5% solo de la Ley N° 21.275. Aproximadamente un 5% no ha entregado información a la DT.

Gráfico 31. Información a la Dirección del Trabajo.

