

LOS AVANCES EN INCLUSIÓN LABORAL Y LAS BRECHAS QUE QUEDAN POR CERRAR

Desde su entrada en vigencia en 2018, la Ley 21.015 ha impulsado avances en la participación laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Pero persisten desafíos relacionados con la permanencia y con prejuicios sobre capacidades y necesidades.

POR ANDREA CAMPILLAY

Han pasado casi siete años desde que entró en vigencia la Ley 21.015, mejor conocida como Ley de Inclusión Laboral, la cual establece que los organismos públicos o privados que cuenten con 100 o más trabajadores deben reservar el 1% de su fuerza laboral para personas con discapacidad.

Durante este período el impacto "ha sido positivo, en general", dice la directora de inclusión laboral de la Fundación Miradas Compartidas, Belén Salinas, ya que la normativa ha proporcionado orientaciones y lineamientos clave y ha permitido posicionar la inclusión como un tema relevante dentro de las empresas.

Este avance que valora Salinas se ve reflejado en el último informe de cumplimiento del sector público, publicado en 2023 por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad, el cual detalla que en la realización de procesos de selección de ese año, de las 519 instituciones que entregaron información, 416 declararon que realizaron procesos de selección o concursos; de ellas, 274 mencionaron que hubo postulantes con discapacidad o pensión de invalidez y 61 seleccionaron para las vacantes disponibles a personas de este

segmento.

Para la consultora asociada de Adapsys, Lucía Colunga, la implementación de esta normativa marcó un hito en materia de inclusión laboral "al transformar la buena voluntad en obligación y dar al Estado un rol activo en su fiscalización". Sin embargo, recalca que los resultados aún son bajos. "Menos de un tercio de las empresas cumple con la cuota del 1%. Muchas optan por medidas subsidiarias o simplemente pagan multas", advierte la ejecutiva.

Desafíos

La existencia de barreras culturales y organizacionales que generan prejuicios sobre las capacidades y necesidades de las personas de este grupo dificultan su contratación y desarrollo, y es uno de los desafíos que, según Colunga, falta por abordar.

También hay que "fomentar la permanencia laboral", asegura la consultora de

diversidad, equidad e inclusión (DEI) y directora de Ars Global Consultoría, Andrea Aracena. Si bien el marco legal incentiva la contratación y promueve una cultura inclusiva, la ejecutiva hace énfasis en que muchas áreas clave -como reclutamiento y selección- "aún carecen de competencias para desarrollar procesos de selección verdaderamente inclusivos".

La necesidad de aplicar un enfoque de género en la inclusión laboral de personas con discapacidad es otro de los retos identificados por Aracena, quien asegura que se han detectado inequidades tanto en contratación como en remuneraciones. "Es crucial que las empresas integren y sostengan estas acciones internamente, sin depender exclusivamente de organismos externos como las fundaciones", resalta.

Expectativas de cambio

En agosto del año pasado, la Ley 21.690 modificó esta normativa para ampliar las oportunidades laborales para este segmento de la población con cambios como, por ejemplo, aumentar la cuota de contratación del 1% al 2%.

En ese contexto, Salinas afirma que "aún queda mucho por hacer" y califica como "crucial" la tarea de fortalecer el trabajo colaborativo y ofrecer respuestas más claras, así como un marco de acción concreto que defina medidas y acciones específicas. Sobre sus expectativas a raíz de este cambio en la legislación, asegura que "una oferta ampliada de oportunidades en el mercado laboral, mayor visibilidad sobre esta temática y mejores condiciones internas para asegurar un desempeño óptimo de las personas con discapacidad", son algunos de los elementos en los que debería haber avances.

"Se espera que estas modificaciones incentiven el cumplimiento real de la ley, en línea con la convicción original que la impulsó: lograr una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad", complementa Aracena.

Finalmente, a ojos de Colunga, estos cambios refuerzan la sensibilización organizacional, exigiendo ajustes de infraestructura, protocolos de ambientes laborales y revisión de prácticas de reclutamiento, "pero su impacto dependerá de cómo las empresas lo aborden", dice, pues para que la inclusión sea sostenible, es clave ir más allá de las exigencias legales.

56,1%

ES EL PORCENTAJE DE INACTIVIDAD EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN EL ÚLTIMO ESTUDIO DEL SENADIS, DE 2022.

LOS CAMBIOS QUE VIENEN PARA LAS EMPRESAS TRAS LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE INCLUSIÓN

En agosto del año pasado, la Ley de Inclusión Laboral fue modificada por la Ley 21.690, con el objetivo de reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad. Uno de los cambios clave fue el aumento en la cuota de contratación del 1% al 2%.

El director ejecutivo de Atrévete Consultoría, Simón Palacios, explica que este aumento se hará efectivo solo cuando las organizaciones alcancen un 80% de cumplimiento de la exigencia actual del 1%. Un paso que tendrán que dar, porque con la modificación también se actualizaron las multas asociadas a no cumplir con la normativa, las que van desde las 20 UTM para empresas de 100 a 199 trabajadores y 30 UTM para aquellas que tienen más de 200. Esto es por cada persona que no hayan incluido y de forma mensual.

Otro de los cambios que vienen

Con foco en una mayor integración de personas con discapacidad, las compañías tendrán que adaptarse a las modificaciones aplicadas el año pasado a la Ley de Inclusión Laboral. El aumento en la cuota de personal que pertenezca a este segmento es uno de los focos. POR MACARENA PACULL M.

son las nuevas infracciones tipificadas en el Código del Trabajo, un régimen de multas proporcional que antes no estaba establecido, y una exigencia que se imparte tanto para el sector privado como para el público.

Según la directora de inclusión laboral de la Fundación Miradas Compartidas, Belén Salinas, el porcentaje de cumplimiento se sabrá en agosto de 2025, cuando debería estar disponible la información oficial tanto del sector privado como del público. Este reporte

debe prepararlo el Ministerio de Desarrollo Social y facilitará realizar estimaciones de las fechas en las que se podrá aumentar la cuota al 2%, que aún son inciertas.

En el caso de que no exista el cumplimiento del 1%, las empresas pueden acogerse a una medida subsidiaria que consiste en una donación equivalente al 1% faltante que tenga cada empresa, explica Salinas. Sobre esa medida, comenta que el Ministerio de Desarrollo Social también deberá entregar hasta agosto las directrices de la

descentralización de los recursos.

“Las empresas no podrán destinar más del 50% del monto a donar a una única organización, por lo que deberán donar por lo menos a dos. Asimismo, deberán donar al menos a una organización con domicilio fuera de la Región Metropolitana”, detalla la consultora DEI y directora de Ars Global Consultoría, Andrea Aracena.

Adicionalmente, comenta que las instituciones públicas deberán contar con al menos un gestor o gestora de inclusión laboral que

tenga certificación de ChileValora, lo que para ella es un paso fundamental.

“El rol de los gestores y gestoras de inclusión es clave para llevar adelante una estrategia con sentido ético y adecuada. Por ello, es un gran desafío dotar a estas personas de las competencias y conocimientos necesarios para potenciar su capacidad de agencia, así como brindarles recursos y espacios de liderazgo que impulsen el compromiso, especialmente a nivel gerencial”, concluye Aracena.

GRUPO DF
DF LIVE DF MAS DF SUO DF SENAL
CAPITAL ED ED

Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo
Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 2 2339 1000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por Gráfica Andes Limitada, que sólo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

Ars Global Consultoría: Creando Valor Social a través de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Con más de 20 años de experiencia, Ars Global Consultoría lidera la implementación de igualdad de género, diversidad e inclusión de personas con discapacidad, a través de un modelo basado en un sistema de gestión interseccional y sostenible.

Si bien Chile ha avanzado en inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), impulsando un marco legal que aborda este desafío, su impacto sigue siendo limitado. Ars Global ha evidenciado que, más allá del cumplimiento legal, estos esfuerzos no han logrado una inclusión real y significativa.

Por eso, su metodología busca garantizar el cumplimiento legal y, sobre todo, fomentar un cambio cultural que refleje el espíritu de la ley. “No basta con el acceso; la inclusión supone condiciones de trabajo, accesibilidad y dinámicas relacionales que aseguren una experiencia digna para todas las personas”, destaca Andrea Aracena, directora de Ars Global.

Ars Global apoya en intermediación laboral, reclutamiento, selección, acompañamiento de PcD contratadas, análisis funcional de puestos y



Conversatorio en lanzamiento del libro *Relatos 2023. Inclusión, diversidad y género en la escritura contemporánea*.

asesoría en accesibilidad y ajustes razonables. Además, ofrece un curso para la certificación de gestores/as de inclusión laboral según ChileValora, que en 2025 alcanzará su octava versión, junto con actividades de sensibilización y formación que preparen a los equipos para trabajar con PcD. “Hemos encontrado personas con aprehensiones a trabajar con PcD, por miedo a no



Equipo Ars Global Consultoría en evento por la diversidad e inclusión, año 2024.

saber cómo actuar o por creencias erróneas sobre su desempeño”, comenta Nora Urra, jefa de Inclusión y Diversidad.

El enfoque de Ars Global promueve la transformación cultural a través de procesos sostenibles, trabajando en comunicación estratégica, lenguaje inclusivo, conciencia de sesgos y formación de líderes. Desde el año pasado, incluyen actividades experienciales como campañas, juegos de cartas, mini-obras de teatro y dinámicas prácticas que acercan a las organizaciones a la realidad de la discapacidad.

Finalmente, la sostenibilidad de estos avances se asegura mediante un sistema de gestión basado en una metodología compuesta por un diagnóstico, estrategias, políticas, procedimientos,

planes de mejora e indicadores de seguimiento. El diagnóstico es integral: analiza datos, procesos y cultura organizacional mediante encuestas, grupos focales y entrevistas a líderes y PcD. “El cambio es sostenible cuando nace de un liderazgo inclusivo, empático e interseccional. Debemos ir más allá del cumplimiento legal, hagamos lo ético, lo inteligente, lo sostenible”, concluye Juan Pablo Belair, director de Estrategia y Cambio de Ars Global.

contacto@arsglobal.cl
+(569) 3236 3797

[in](#) Ars Global Consultoría

[yt](#) @arsglobal2022

[ig](#) arsglobal.cl

www.arsglobal.cl



ATRÉVETE CONSULTORÍA:

Experiencia y conocimiento para gestionar la inclusión laboral de personas con discapacidad

- **“No salimos a buscar personas con discapacidad, salimos a buscar talento donde antes las organizaciones no lo buscaban”. Esa es la inspiración de Atrévete Consultoría, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del empleo o del emprendimiento, acompañando a las organizaciones a generar prácticas organizacionales que promuevan una cultura diversa e inclusiva, bajo la perspectiva de sujetos de derecho. De la mano de un sólido equipo profesional, Atrévete cuenta con sistemas de gestión interno para el análisis de datos y reportabilidad, que le permiten levantar un estatus de bienestar y oportunidades con base real.**
- **Con todo ese respaldo, acompañan a las organizaciones a implementar los cambios exigidos en la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, y su actualización de agosto de 2024, la Ley N° 21.690.**

Ingeniero y con más de 12 años de experiencia en la gestión de diversidad, equidad e inclusión, Simón Palacios es fundador y director ejecutivo de Atrévete Consultoría, cuyo origen se entrelaza con una situación laboral que él vivió: “Atrévete Consultoría nace porque yo tengo discapacidad, y en mi primer trabajo saliendo de la universidad, fui discriminado por mi jefatura directa. Entendiendo que la discriminación no era a nivel organizacional, sino de cada persona según la percepción distinta de lo que era la discapacidad”. Dicha experiencia impulsó a Simón, en los años 2009-2010, a investigar por qué pasaban este tipo de situaciones, comenzando a trabajar en torno al tema en la preparación de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto, a la vez, sería la semilla de Atrévete Consultoría. “Comencé a especializarme en inclusión de personas con discapacidad, con el propósito de que ninguna otra persona en similar condición tuviera que vivir lo que yo había vivido”, comenta el profesional.

Ya en el año 2018, tras el extenso aprendizaje recorrido por su fundador, Atrévete Consultoría logra una mirada mucho más amplia de estos temas a nivel organizacional, ampliando su abanico de servicios con una sólida propuesta de valor. Hoy en día, se dedica en un 90% a la gestión de inclusión laboral de personas con discapacidad, demostrándoles a las organizaciones que el sentido es “contratar talento y no contratar discapacidad”.

En dicho contexto, uno de los primeros ejes de Atrévete es la atracción de talento de personas con discapacidad. “Lo que nos mueve son las personas, y por eso, vamos generando un vínculo con ellas, tanto en nuestros stakeholders internos como externos”, señala la socióloga Alejandra Vera, consultora senior de Diversidad, Equidad e Inclusión en Atrévete Consultoría. La profesional agrega que en el mundo minero -donde la consultora tiene importantes compañías como clientes-, el tema es muy desafiante, y por lo mismo, muy interesante. “Lo que hacemos es ir entendiendo y acoplándonos a la cultura de cada organización y su gestión de cambio, aspectos muy importantes a la hora de hablar de inclusión, reclutamiento y selección, más allá de lo que exige la ley. Cada organización es un mundo”, expresa.

La ley y el desafío de un “cambio cultural”

En materia legal, Atrévete Consultoría apoya a las organizaciones en la creación de planes de acción que permiten el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. Primero, la Ley 21.015, que establece la obligación de las empresas con 100 o más trabajadores de



Simón Palacios, fundador y director ejecutivo de Atrévete Consultoría.

contratar al menos el 1% de su personal con discapacidad. Dicho cuerpo legal fue actualizado en agosto de 2024, con la Ley 21.690, que entre sus principales modificaciones establece que dicha proporción de 1% deberá subir a 2% a contar del mes de enero que siga al informe del Ministerio de Desarrollo Social que acredite el cumplimiento del 80% de la primera meta (1%) entre las organizaciones que deben cumplir este requerimiento. Además, actualiza y eleva los montos de las multas frente a incumplimientos de dicha legislación.

“Hasta ahora, el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral no es el que nos gustaría, pues a nivel nacional la cuota del 1% la han alcanzado menos del 30% de las empresas que deben cumplirla”, advierte Ignacio Rosales, consultor de Diversidad, Equidad e Inclusión en Atrévete Consultoría, y agrega que la ley también “supone un cambio cultural y de paradigma que no es fácil de materializar. Desde ahí brindamos el apoyo como Atrévete Consultoría, acompañando ese cambio cultural, pero desde un proceso de transición”.

En tanto, María Alejandra Pulido, también consultora senior de Diversidad, Equidad e Inclusión de Atrévete Consultoría, subraya que “todavía existe mucho sesgo a nivel social en torno a las habilidades y competencias laborales de las personas con discapacidad. Estamos

acostumbrados a verlas en oficios o empleos que no requieren mucha calificación y se nos olvida que entre estas personas tenemos perfiles con amplias competencias, que no tienen ninguna dificultad para ejercer cargos de liderazgo o de alta responsabilidad”. En ese marco, la profesional complementa: “Creo que nuestra cercanía con candidatos o personas postulantes, es un atributo diferenciador de Atrévete, donde nos aseguramos no solo de que la persona entre al cargo, sino que se mantenga y se desarrolle dentro de la organización. Sobre eso, tenemos varias historias de éxito”.

En Atrévete Consultoría conocen a 30 mil personas que eventualmente son candidatos a algún trabajo. Pero no solo conocen sus historias laborales, sino también sus historias familiares, colocando así en el centro a las personas con discapacidad y sacar lo mejor de ellas en lo profesional de modo que sean evaluadas como un talento en las organizaciones.

Simón Palacios finaliza: “Nosotros no salimos a buscar personas con discapacidad, salimos a buscar talento donde antes las organizaciones no lo buscaban. Yo creo que el ‘cómo lo hacemos’ es nuestro gran atributo diferenciador: le ponemos todo el corazón, con mucha ética y mucha coherencia. Por eso estoy orgulloso de trabajar con este gran equipo, y eso las empresas lo valoran ampliamente”.



El equipo de Atrévete Consultoría pone lo mejor de su vocación y talento profesional en cada tarea que realiza. A la izquierda de la imagen, el fundador y director ejecutivo Simón Palacios; junto a Alejandra Vera y María Alejandra Pulido, consultoras senior de Diversidad, Equidad e Inclusión; e Ignacio Rosales, consultor de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Atrévete y su amplia oferta de servicios

- Asesoría en Diversidad, Equidad e Inclusión
- Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad
- Inclusión Laboral
- Talleres y Capacitaciones
- Certificación de personas con discapacidad
- Accesibilidad Universal
- Outplacements Inclusivos

<https://atreveteconsultoria.cl>