



alumni  
Dirección de Egresados,  
Empleabilidad y Redes

# PANEL LABORAL UNAB

Informe encuesta N°8  
"El empleo y la discapacidad"  
Octubre 2023

Autora: Francisca Espinoza



*El empleo es una de las necesidades más imperantes, ya que permite el desarrollo profesional de las personas y se constituye como una fuente de recursos, aportando no solo un valor intrínseco, sino que también instrumental en términos de bienestar. Esto último es aún más importante para las personas con discapacidad, ya que el trabajo se constituye como una oportunidad de integración en la vida social, desarrollo de proyectos y adquisición de nuevas competencias, impactando directamente en su salud, bienestar y autoestima <sup>1</sup>.*

*Por lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo 2019 establece la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, aunque luego el mismo órgano reconoce que el acceso a un trabajo decente se les ha negado (OIT 2019).*

*En Chile se ha establecido una legislación que busca hacerse cargo de esta mayor dificultad, reflejada en la Ley N°21.015 conocida como la “Ley de Inclusión”, que busca la inclusión laboral tanto en el sector público como privado y establece, entre otras materias, que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores deberán considerar que al menos un 1% del total de sus trabajadores sean personas con discapacidad y que estas últimas contarán con garantía preferente en los procesos de selección laboral del Estado.*

*Esta legislación fue publicada en febrero de 2018 y alcanza 5 años de vigencia. Según la Fundación ConTrabajo, hasta mayo de 2023 solo un 23% de las empresas privadas informó sus medidas de cumplimiento de la Ley, correspondiente a 3.607 empresas de un total de 15.791. Más aún, el análisis muestra que hasta mayo de 2023 solo un 45,8% de los contratos de personas con discapacidad bajo la Ley N°21.015 se encuentran activos, es decir, existe una tendencia a la baja de los contratos vigentes respecto a los que se encontraban cuando esta Ley entró en vigor. Entre las razones de los despidos se encuentra que la principal correspondería a la renuncia del empleado, seguida por el vencimiento del contrato y luego, que se termina porque se completó el servicio específico para una empresa. En el sector público el cumplimiento también es muy bajo, como muestran las cifras publicadas por los ministerios de Trabajo, Hacienda y Desarrollo Social, con un 24% de las entidades sujetas a la obligación cumpliendo con ella en 2021, último año con información disponible.*

*Aún con este escenario de cumplimiento, durante 2022 se presentó una serie de proyectos de Ley (boletines 13.011, 14.445 y 14.449) que buscan modificar la Ley N°21.015, con el objetivo de reforzar la inclusión laboral tanto en el sector privado como en el público. Esta aumentaría a un 2% de personas con discapacidad que deben ser contratadas por las medianas y grandes empresas y el sector público para formar parte de la dotación anual, además de otros cambios referidos a la celebración de contratos de prestación de servicios y modificaciones respecto a las sanciones y multas cursadas por la infracción a las normas sobre inclusión laboral.*

*Debido a los antecedentes antes presentados, en esta versión N°8 del Panel Laboral UNAB se pregunta a los head hunters sobre las dificultades que ellos encuentran para una inclusión real de las personas con discapacidad en el mercado laboral y de aspectos más concretos respecto a la legislación en Chile.*

---

<sup>1</sup> [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_bienestar\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/Informe_sobre_la_situacion_de_bienestar_de_las_personas_con_discapacidad.pdf)

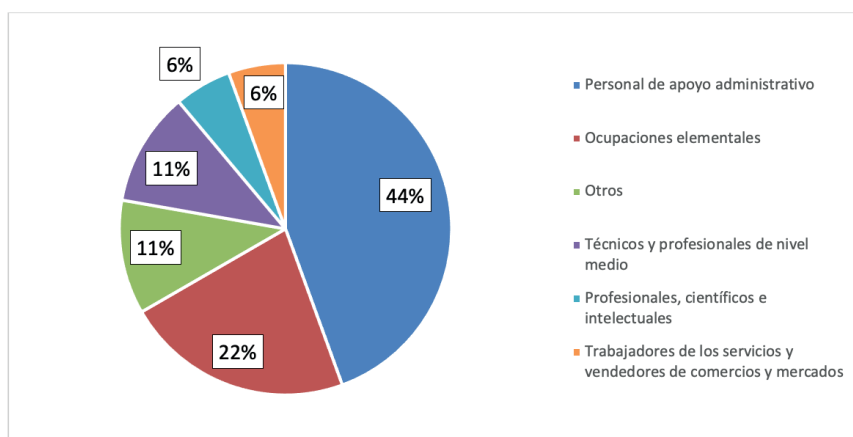
# I. RESULTADOS

La encuesta N°8 del Panel Laboral UNAB<sup>2</sup> abordó 7 preguntas relacionadas con las personas con discapacidad y su inserción en el mundo laboral, considerando los impedimentos y las recomendaciones para una mejor inclusión. Se obtuvo una tasa de respuesta de 86% y fue aplicada desde el 26 de octubre hasta el 3 de noviembre.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

## Pregunta 1:

**Según la información que usted maneja, ¿En qué tipo de cargo se contratan mayormente a las personas con discapacidad?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

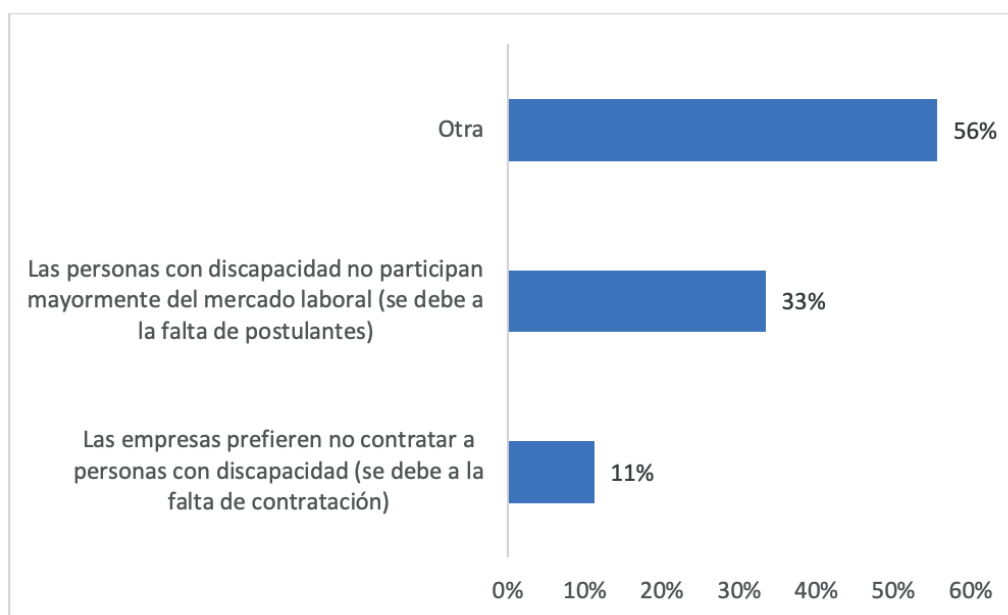
Primero se pregunta por los tipos de cargo en los que se contratan a más personas con discapacidad, a lo que el Panel responde que, en mayor medida, se contratan como personal de apoyo administrativo, con un 44% de los head hunters respondiendo esto, seguido por ocupaciones elementales, que alcanza un 22%.

Particularmente los expertos expresan que las personas con discapacidad se desempeñan mayormente en trabajos como atención al cliente, administración y servicios de apoyo, y destacan que esto se debe, primero, a menor calificación en cuanto a estudios, y segundo, a una discriminación realizada en base al prejuicio de si ellos podrán afrontar puestos con mayores desafíos.

<sup>2</sup> Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

## Pregunta 2:

¿La baja ocupación de las personas con discapacidad se debe principalmente a ...?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Luego se pregunta si la baja de ocupación de las personas con discapacidad se debe mayormente a un factor de demanda laboral (es decir, falta de vacantes y contratación) o a un factor de oferta (las personas con discapacidad no participan en el mercado laboral), a lo que la mayoría del panel responde "otra", destacando que no se debe particularmente a la una o la otra, sino que se debe a ambas opciones.

Se argumenta que, por un lado, existe desconocimiento de las empresas de la oferta laboral de personas con discapacidad, en parte por la falta de involucramiento del sector privado/público y de interés o tiempo para informarse, y la falta de

búsqueda de asesoramiento o de organizaciones particulares especializadas en discapacidad y mundo laboral.

“La baja ocupación de las personas con discapacidad en Chile y en muchos otros lugares puede deberse a una serie de factores complejos y multifacéticos. Algunas de las razones pueden incluir:

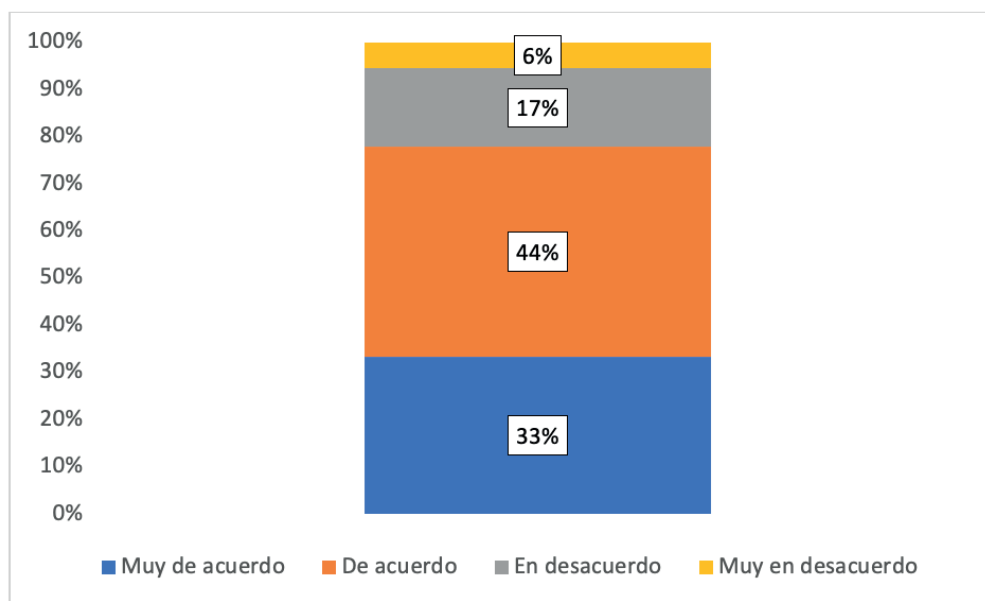
- Discriminación
- Falta de accesibilidad
- Falta de capacitación y apoyo
- Barreras educativas
- Falta de conciencia y políticas inclusivas
- Falta de candidatos”

Patricia Codecido, Global Jobs

Por otro lado, también se debe a que las personas con discapacidad muchas veces no están dispuestas a revelar su situación de discapacidad, debido justamente a los prejuicios y discriminación de las que pueden ser víctimas, y esta falta de información afecta todo el proceso. Además, también destacan que a nivel general existe desconocimiento respecto a las adaptaciones del puesto de trabajo necesarias para recibir a una persona con discapacidad, y la necesidad de desarrollo de una cultura interna inclusiva.

### Pregunta 3:

¿Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “la Ley de Inclusión que establece una cuota del 1% de contratación para empresas con más de 100 trabajadores genera incentivos correctos a la contratación de personas con discapacidad”?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Cuando se les pregunta a los expertos por su opinión respecto a la Ley de Inclusión y si esta ha generado incentivos correctos a la contratación de las personas con discapacidad, un 77% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que un 23% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo.

El Panel argumenta que debido a la obligación de la contratación de un 1% se genera un aumento directo

en la ocupación de las personas con discapacidad, sobre todo en un principio, pero enfatiza en la

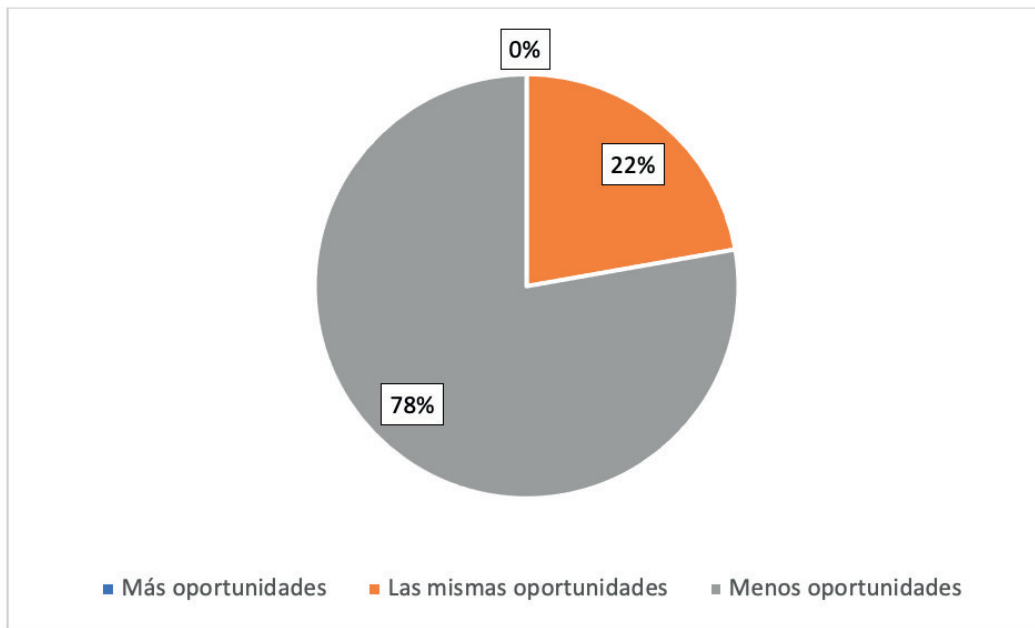
necesidad de que esto no se traduzca solo en “cumplir la cuota”, sino que en generar un cambio en la cultura a nivel general para una inclusión real y consistente en el tiempo de las personas con discapacidad en las empresas e instituciones del sector público.

“Es un incentivo que promueve la inclusión, que puede ser además un elemento cultural que genere un mayor “engagement” desde la perspectiva de trabajar la marca empleadora. Un trabajador en situación de discapacidad, bien acompañado, puede ser un motivador hacia el resto de la organización.”

Ornella Bono, Humanitas Executive Search



**Pregunta N°4: ¿Considera que, con las mismas habilidades, aptitudes o estudios, una persona con discapacidades físicas o intelectuales tendría menos, las mismas, o más oportunidades que el resto de conseguir un trabajo?**

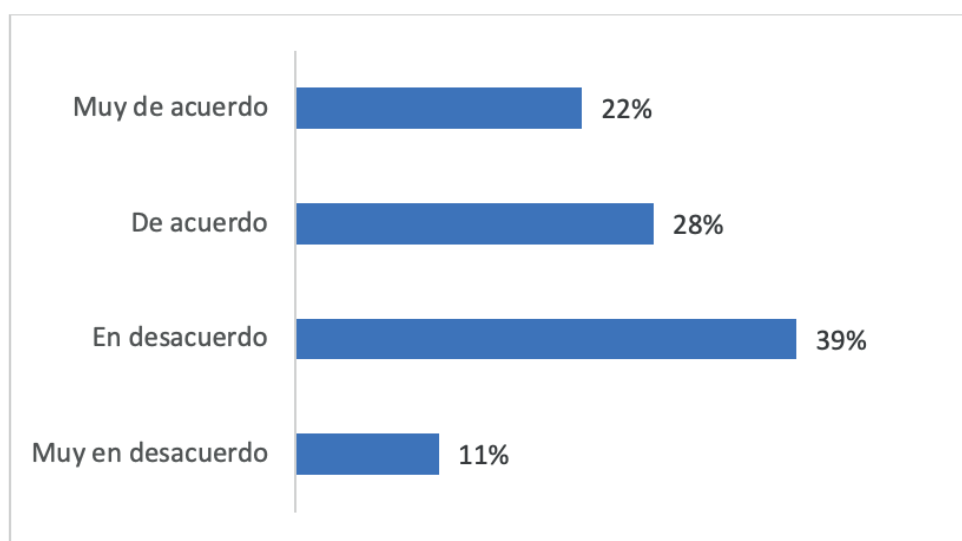


Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Por otra parte, cuando se pregunta a los expertos si es que consideran que una persona con discapacidad con las mismas habilidades, aptitudes o estudios que una persona sin discapacidad tendría más, las mismas o menos posibilidades de conseguir un trabajo, un 78% responde que menos oportunidades, mientras que un 22% las mismas oportunidades y nadie considera que tendría más oportunidades.

En esto los participantes del panel argumentan que la preparación a nivel de infraestructura y cultural de la empresa para recibir a una persona con discapacidad tienden a ser un costo que hace que las personas con discapacidad tengan menos posibilidad de optar por empleos, generando una barrera de entrada inmediata. Además, también añaden que existe mucha desinformación en cuanto a las necesidades de las personas con discapacidad, lo que empeora la situación.

**Pregunta N°5: Actualmente se encuentra en discusión aumentar la cuota de contratación de 1% a 2%, y se establece que la medida subsidiaria (opción de donación) será aplicable solo hasta el 1% de los trabajadores, siendo obligatorio que el otro 1% se contrate. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “El aumento de la cuota generará que más empresas cumplan con la cuota de contratación”?**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Como se agregó en el comienzo de este informe, se encuentra actualmente en discusión un proyecto de ley que busca aumentar la cuota de contratación de 1% a 2%, y que las medidas alternativas como la donación solo se considerará por hasta el 1% de los trabajadores, resultando en que el otro 1% sea obligatorio cumplirlo contratando a personas con discapacidad. La pregunta N°5 consulta por el grado de acuerdo con la siguiente frase “El aumento de la cuota generará que más empresas cumplan con la cuota de contratación”, donde el 50% de los expertos se encuentra en desacuerdo mientras que el otro 50% de acuerdo.

“Las cuotas no abordan el problema de fondo. El paradigma es demostrar que contratar gente con discapacidad 1) genera un beneficio económico para la empresa 2) se genera un bienestar social, pero para ello, hay que incentivar la contratación, no mediante cuotas. Por ejemplo: el Estado se hará cargo de las leyes sociales con un tope durante 6 meses”.

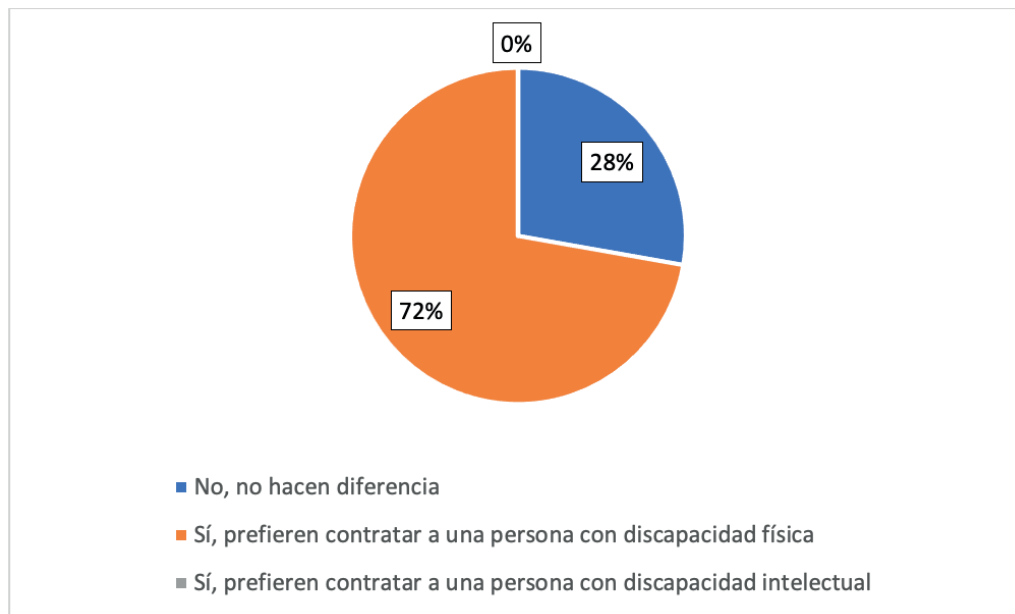
Felipe Cosialls, Shilton Consulting  
Headhunters

“Mucho más relevante es potenciar el trabajo cultural general en la empresa, y generar políticas de apoyo en la generación de oportunidades laborales (modelo tipo outplacement). Las cuotas no son lo deseable, no dan cuenta de la realidad de cada empresa en su capacidad de lograrlo/ejecutarlo”.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

Quienes están de acuerdo argumentan que la efectividad depende de varios factores, tanto de la implementación como de la supervisión. Quienes se encuentran en desacuerdo argumentan que las empresas optan por pagar la multa debido a la complejidad de encontrar personas con discapacidad, adecuar la infraestructura y preparar el equipo. Además, agregan la necesidad de aumentar la capacitación y difusión de los beneficios de contratar personas con discapacidad para una correcta implementación de la norma.

**Pregunta N°6: ¿Considera que las empresas tienen distinta disposición a contratar a una persona con discapacidad física (ejemplo, dificultad al usar sus brazos o piernas) versus a una persona con discapacidad intelectual (ejemplo, Síndrome de Down)?**



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Otra distinción importante se encuentra entre la inserción dentro del mercado laboral de personas con discapacidad física y con discapacidad intelectual. Cuando se pregunta si es que esta diferencia también es condicionante de las oportunidades de empleo, los head hunters responden que sí en su mayoría, con un 72% de los expertos respondiendo que se prefiere contratar a personas con discapacidad física por sobre personas con discapacidad intelectual.

Esto supone una discriminación aún mayor a personas que tienen altas capacidades para ocupar puestos de trabajo y que por tener una discapacidad intelectual, y los prejuicios frente a esta, no tienen las mismas oportunidades que incluso, personas con discapacidad física. En esta pregunta los expertos argumentan primero, que la diferencia depende del tipo de cargo, pero que en general los prejuicios condicionan fuertemente las contrataciones y ponen en un peor escenario a quienes tienen una discapacidad intelectual.



**Pregunta N°7: ¿Cuál de estos elementos considera que aumentarían mayormente la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral? Seleccione máximo 3.**

Acciones	Porcentaje de respuesta
Incentivos tributarios a la contratación de personas con discapacidad	22%
Asesoramiento o información dirigida a empleadores sobre adaptaciones para la contratación o retención de personas con discapacidad	19%
Asesoramiento o información dirigida a personas con discapacidad sobre programas de empleo y capacitación	19%
Financiamiento de costos extras para empresas asociados a emplear a personas con discapacidad	13%
Financiamiento en forma de “recompensa” para empleadores, sin exigencias, por la contratación de personas con discapacidad	11%
Préstamos o transferencias de equipos especializados para adaptar espacios para trabajadores con discapacidad	9%
Cuotas de contratación	4%
Establecer la contratación preferencial en las empresas de personas con discapacidad	4%
Puestos de trabajo mandatados a ser reservados para personas con discapacidad	0%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°8 Panel Laboral UNAB.

Por último, dentro de un listado de acciones que se han realizado a nivel internacional y que se recomiendan para aumentar la inclusión de las personas con discapacidad, se pregunta a los head hunters cuáles serían las 3 que consideran sería más efectivas en el contexto chileno. La más seleccionada corresponde a la que establece incentivos tributarios para las empresas que contratan a personas con discapacidad y las dos siguientes que empatan son asesoramiento o información dirigida a empleadores sobre adaptaciones para la contratación o retención de personas con discapacidad y asesoramiento o información dirigida a personas con discapacidad sobre programas de empleo y capacitación.

Es importante destacar que las acciones consideran, por un lado, el papel de los incentivos, y por otro un componente importante de asesoramiento no solo para una parte del mercado, si no que, tanto para la demanda como la oferta laboral de personas con discapacidad, destacando nuevamente que la falta de información y herramientas es de las grandes condicionantes en esta materia tanto para las empresas como para los postulantes. En esto se destaca que el cambio cultural a nivel de empresa para inclusión es crucial, ya que generaría un desarrollo de políticas y disminución de prejuicios a la hora de elegir candidatos con discapacidad, conociendo los beneficios que esto conlleva.

## II. CONCLUSIÓN

La inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene muchos beneficios tanto para su bienestar emocional como económico. Esta permite desarrollar habilidades sociolaborales, promoviendo el desarrollo personal, las relaciones sociales y la confianza en sí mismos. Además, tiene efectos positivos a nivel organizacional y cultural dentro de la empresa.

En Chile se ha avanzado tanto en legislación como en políticas públicas que permitan y promuevan una mayor inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, aunque sus resultados están lejos aún de ser los deseables. Según los informes sobre el sector privado y público, el cumplimiento de la Ley de Inclusión se encuentra por debajo del 25% de las empresas y las instituciones estatales, e incluso en el mundo privado se constata un aumento en el término de contratos que fueron celebrados cuando la ley entró en vigor, con solo un 45,8% de ellos activos a mayo de 2023.

Por lo anterior, la versión N°8 del Panel Laboral UNAB buscó conocer la experiencia y opinión de los expertos respecto a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, cuáles son las razones de que la ocupación de ellas sea baja y su evaluación respecto a la legislación existente en Chile.

Entre sus principales resultados se destaca que los expertos consideran que dentro del mercado laboral no existe suficiente información respecto a la contratación de personas con discapacidad, dónde encontrarlas, y tampoco sobre las medidas adaptativas que se requieren para que la infraestructura sea la correcta. Añaden que este problema no es solo de la oferta o de la demanda laboral, sino que de ambas partes del mercado y mayormente por la falta de información.

Consideran que la falta de ocupación se debe a prejuicios, poca capacitación y apoyo, falta de conciencia y políticas inclusivas, así como escasez de candidatos. Además, agregan que los prejuicios afectan directamente las oportunidades de quienes tienen discapacidad, con un 78% del Panel afirmando que, al comparar a dos personas con las mismas habilidades, aptitudes o estudios, pero una con y otra sin discapacidad, la persona con discapacidad tendrá menos oportunidades.

Lo anterior es peor para las personas con discapacidad intelectual. Cuando se pregunta si es que existe diferencia en la disposición a contratar a una persona con discapacidad física o intelectual, los expertos señalan en un 72% que las empresas prefieren contratar a personas con discapacidad física, mientras que ninguno responde que prefieren contratar a personas con discapacidad intelectual.

Respecto a la evaluación de la legislación actual y los cambios propuestos, un 77% de los head hunters está de acuerdo o muy de acuerdo con que la Ley de Inclusión genera incentivos correctos a la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, en esto argumentan que es importante que el aumento no se realice solo por “cumplir la cuota” sino que en generar un cambio en la cultura a nivel general para una inclusión real y consistente en el tiempo.

Por otro lado, cuando se pregunta por los efectos del aumento de 1% a 2% y sus implicancias, el 50% del panel responde estar de acuerdo o muy de acuerdo con que “El aumento de la cuota generará que más empresas cumplan con la cuota de contratación”, mientras que la otra mitad se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo. En esto enfatizan que es importante la implementación y supervisión, y que las empresas muchas veces preferirán pagar la multa debido a la complejidad de encontrar personas con discapacidad y adecuar la infraestructura.

Por último, cuando se pregunta qué acciones serían más efectivas para aumentar realmente la participación y ocupación de las personas con discapacidad, la primera alude a incentivos tributarios por la contratación de personas con discapacidad, y las dos siguientes a asesoramiento e información dirigida tanto a empleadores y personas con discapacidad. Esto último pone justamente el énfasis en que la política pública no solo debe preocuparse de generar obligaciones, si no que para una completa inclusión de las personas con discapacidad debe hacerse cargo de la falta de información y asesoramiento y generar los incentivos correctos para que la inserción sea deseada por las empresas y se construya una relación de largo plazo entre empleador y empleado.

### III. ANEXO

#### PARTICIPANTES DEL PANEL LABORAL UNAB

Nº	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	Ramón Rodríguez	Trabajando.com
3	Ignacio González	Mandomedia
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting



Universidad  
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS



Universidad  
Andrés Bello®

alumni

Dirección de Egresados,  
Empleabilidad y Redes

 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>