



## AVANZANDO HACIA UNA INCLUSIÓN LABORAL INTEGRAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE



**#PUCSINPREJUICIOS**

**Profesor:**  
Galo Herrera

**Alumnas:**  
Daniela Fuenzalida S.  
Fabiola Layana R  
Carla Martínez L.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</b> .....	<b>5</b>
Objetivo General .....	5
Objetivos Específicos.....	5
<b>CONTEXTO HISTÓRICO</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA</b> .....	<b>8</b>
1.1 Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile .....	8
1.2 Autoridades .....	9
1.3 Misión, Visión y Objetivos de la Pontificia Universidad Católica .....	10
1.3.1 Misión.....	10
1.3.2 Visión.....	10
1.3.3 Objetivos.....	10
<b>CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO INTERNO</b> .....	<b>11</b>
2.1 Infraestructura.....	11
2.2 Estructura Organizacional .....	11
2.3 Alta especialización .....	11
2.4 Cadena de mando .....	12
2.5 Organigrama Dirección Superior de la Pontificia Universidad Católica de Chile .....	12
2.6 Dirección de Personal.....	13
<b>CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO EXTERNO</b> .....	<b>14</b>
3.1 Análisis PEST .....	14
3.1.1 Político - Legal.....	14
3.1.2 Económicos .....	15
3.1.3 Sociales.....	15
3.1.4 Tecnológicos .....	17
3.2 Análisis FODA.....	18
3.2.1 Fortalezas.....	18
3.2.2 Debilidades.....	19
3.2.3 Oportunidades .....	21
3.2.4 Amenazas .....	22
3.3 Matrices de factores externos e internos .....	24
3.3.1 Matriz EFE.....	24
3.3.2 Matriz EFI.....	25
3.3.3 Matriz IE.....	26

<b>CAPÍTULO 4. PROBLEMÁTICA</b> .....	<b>27</b>
4.1 Planteamiento del problema .....	27
<b>CAPÍTULO 5. SOLUCIÓN</b> .....	<b>29</b>
5.1 Propuesta de Mejora .....	29
5.2 Desarrollo de la propuesta .....	31
5.2.1 Potenciar la inserción laboral de trabajadores en situación de discapacidad.....	31
5.2.2 Estrategia comunicacional y de sensibilización interna.....	35
5.2.3 Adecuar la infraestructura en base a la inclusión interna.....	39
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>44</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>46</b>
<b>Anexo 1: Aspectos relevantes de la ley 21.015</b> .....	<b>46</b>
<b>Anexo 2: Figuras</b> .....	<b>49</b>
<b>Imagen 1:</b> Distribución de la población de 2 años y más, según situación de discapacidad.....	49
<b>Imagen 2:</b> Porcentaje de la población en situación de discapacidad por tramo de edad.....	49
<b>Imagen 3:</b> situación de discapacidad por tramo de edad.....	50
<b>Imagen 4:</b> Prevalencia de la discapacidad en la población de 2 años y más por región .....	50
<b>Imagen 5:</b> Distribución de la población adulta según nivel educacional alcanzado, por situación de discapacidad.....	51
<b>Imagen 6:</b> Tasa de participación laboral de la población adulta según sexo.....	51
<b>Imagen 7:</b> Distribución de población adulta según condición de actividad por situación de discapacidad.....	52
<b>Imagen 8:</b> Ingreso promedio mensual de la población adulta en la ocupación principal, por grado de discapacidad.....	52
<b>Imagen 9:</b> Comparativo Integración - Inclusión.....	53
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>54</b>

## **Avanzando hacia una inclusión laboral integral de las personas en situación de discapacidad en la Pontificia Universidad Católica de Chile**

### **#PUCSINPREJUICIOS**

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente informe aborda el estado actual de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC) en materia de inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) y cómo a partir de un plan de trabajo metódico y sostenido se puede avanzar en la inclusión total.

Para ello se han identificado los antecedentes más relevantes de la PUC, realizando un análisis interno y externo de la institución, que permiten identificar no solo los factores claves que generan el problema, sino que también el contexto, los cuales ayudan a encauzar el plan de trabajo en materia de inclusión laboral.

Una vez identificado el problema, se ha trabajado sobre tres grandes áreas, cada una con diversas acciones, junto a sus respectivos indicadores, con el objeto de mejorar tanto en la implementación de la ley 21.015, correspondiente a la incorporación del 1% de personas en situación de discapacidad, como también dar el puntapié inicial en vías de alcanzar la inclusión total en la institución.



## INTRODUCCIÓN

Stephen W. Hawking señala “La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito, de hecho, tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación y de invertir fondos y conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas en situación de discapacidad”. (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011)

En Chile, en los últimos meses se ha enfatizado en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, este es un tema que ha estado en la palestra especialmente de las empresas y organizaciones que tienen un número mayor a 100 trabajadores, siendo una de las exigencias que dispone la Ley N° 21.015.

Esta entró en vigencia el 1 abril del 2018, incentivando a las empresas respecto de la Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad y que estén acreditadas en el COMPIN, además de ser asignatarias de pensión de invalidez en cualquier régimen previsional. Uno de los aspectos más importante de esta ley es que las empresas no podrán optar por una discapacidad particular en la contratación, permitiendo con ello, erradicar la discriminación arbitraria y no permitir la violación al principio de igualdad de oportunidades, potenciando el reconocimiento de sus derechos fundamentales.

La Pontificia Universidad Católica de Chile, es una institución que no solo se preocupa de sus alumnos sino también de su fuerza laboral, siendo su principal desafío el compromiso con ellos y con la sociedad, la universidad bajo esta premisa de compromiso social se encuentra construyendo un plan de trabajo que contempla diversas etapas, cuyo fin es la inclusión.

Para la realización de este informe se trabaja sobre la Pontificia Universidad Católica de Chile y de acuerdo a la ley antes mencionada, se contextualiza el informe en 5 capítulos, iniciando por la identificación de los antecedentes de la Institución, luego un análisis interno y externo en el contexto de cómo se encuentra la PUC en relación a la inclusión laboral, para posteriormente identificar y plantear el problema, finalizando con una propuesta de mejora adecuada e integral, que le permita cumplir con sus desafíos y lograr la inclusión.



## DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

### Objetivo General

- Plantear una propuesta de mejora para fomentar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

### Objetivos Específicos

1. Analizar el contexto nacional e internacional respecto de los avances en materia de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.
2. Describir la estrategia actualmente utilizada.
3. Identificar los factores claves para una propuesta de mejora.



## CONTEXTO HISTÓRICO

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), define la discapacidad como la interacción entre la persona que presenta algún déficit orgánico, con una serie de factores ambientales, tales como el contexto familiar, legal, físico, social y cultural. Estos modulan la manifestación de la discapacidad y sus consecuencias, es decir, el grado en que la persona ve limitada su actividad y participación social.

Los antecedentes sobre las personas con discapacidad a nivel mundial eran limitados, reflejando una larga trayectoria de exclusión, desigualdad, discriminación, privación o limitación de sus derechos, como si se tratara de seres que no son plenamente humanos o de ciudadanos de segunda categoría. Desde la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, se ocuparon de los asuntos relacionados con la discapacidad, promoviendo sus derechos y el bienestar, estableciendo mecanismos de desarrollo a través de programas de rehabilitación y prevención, que inicialmente fue solo para personas con discapacidad física y sensorial. En 1950 ya se detectaba la necesidad de establecer normas internacionales para la educación, tratamiento, capacitación y colocación laboral de las personas con discapacidad en las zonas subdesarrolladas, en 1975 se eliminan barreras arquitectónicas que impiden la integración social, adoptando en 1980, una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías.

Durante 1983, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una medida para adoptar normas internacionales que aseguren la igualdad de oportunidades, establece el Convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo para personas, indicando que, “La readaptación profesional es la que permite que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. Hacia el 1999, la institución establece el concepto de “trabajo digno” y se centra en cuatro objetivos, que son los derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social, con la finalidad de promover las oportunidades para que hombres y mujeres con alguna discapacidad puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, favoreciendo la inclusión laboral. (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2008)

En el año 2011, se presenta el primer Informe Mundial sobre la Discapacidad, elaborado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, el que arroja como resultado, escasas políticas y normas, falta de accesibilidad a tecnologías de la información, una legislación que exija a los empleadores que realicen adaptaciones razonables, como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden mejorar el acceso al lugar de



trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos. (Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011)

El Estado noruego posee sistemas de apoyo de financiamiento a las empresas que incorporen PeSD. Similitud con otros países nórdicos que desarrollan políticas de inclusión, desde una perspectiva de los derechos de los individuos en base a la igualdad ante la ley, desarrollando iniciativas.

En Suecia, en 1994, ya contaba con leyes contra la discriminación de discapacitados en el trabajo y en el año 2012 desarrolló un programa que involucra a espacios públicos, infraestructura en empresas y establecimientos educacionales, las cuales velan por la integración de individuos que tienen deficiencias físicas o mentales.

En cambio, Portugal utiliza el método de sistema de cuotas, y exige al menos un 2% de empleados con discapacidad en el sector privado y un 5% en la administración pública. El Estado portugués realiza capacitaciones profesionales y planes que otorgan incentivos a los trabajadores y empleadores en la incorporación de personas con capacidades diferentes.

España, por su parte, es referente en inclusión laboral en Hispanoamérica, ya que además de estar suscrita a tratados internacionales en esta materia, en el 2013, promulgó la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, agregando en ella, una ley de cuotas para las empresas con más de 50 personas, las cuales deben tener al menos un 2% de sus trabajadores en aquella condición.

En Brasil, el estado dispuso un fuerte control a las empresas estatales y privadas en el cumplimiento del 4% de empleo para las PeSD, pero consiguió superarlo, ya que actualmente posee un cupo del 10% de personas con discapacidad sobre el total de la población, convirtiéndose en el país con mayor inclusión laboral.

En otros países se exigen las siguientes cuotas de cumplimiento: Argentina 4%, Uruguay 4%, Colombia: 1%; Costa Rica: 5%; Ecuador: 4%; Honduras: 4%; Nicaragua: 2%; Panamá: 2%; Paraguay: 5%; Perú: Entre 3 y 5%; República Dominicana: Entre 2 y 5%. (Kujawa Haimovici, 2018)

Al respecto, en Chile, se trabaja sobre la Ley N° 20.422 que establece las Normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y, por otra parte, desde su legislación más reciente Ley N° 21.015, donde se exige que un 1% del total de trabajadores en empresas sobre 100 trabajadores deben ser personas en situación de discapacidad, contratadas en igualdad de condiciones laborales, sin discriminación por su condición.



## CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

### 1.1 Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile

La Pontificia Universidad Católica de Chile fue fundada el 21 de junio de 1888 por iniciativa del arzobispo de Santiago, Monseñor Mariano Casanova, con el objetivo de ser una institución que integrara la excelencia académica y una formación inspirada en la doctrina cristiana. Su creación se inserta en las circunstancias históricas universales y locales que afectaron a la Iglesia Católica, instándole a formar profesionales poseedores de un auténtico sentido cristiano de la vida, que sirviera como fermento renovador para las nuevas generaciones.

El primer rector de la UC fue Monseñor Joaquín Larraín Gandarillas y sus dos primeras facultades fueron la de Derecho y la de Ciencias Físicas y Matemáticas. En 1889 se creó la Facultad de Ciencias Jurídicas, el Pensionado de San Juan Evangelista y dos escuelas profesionales: el Internado Literario Comercial de San Rafael y la Escuela Industrial Nuestra Señora del Carmen. En 1894 se comenzó a dictar un curso de arquitectura, que fue el que dio origen a esa disciplina en Chile. Los primeros titulados de la Pontificia Universidad Católica de Chile fueron ingenieros civiles, arquitectos y licenciados en derecho.

Entre los años 1920 y 1953, durante el rectorado de Monseñor Carlos Casanueva Opazo, se crearon seis nuevas facultades (Arquitectura, Comercio, Filosofía y Ciencias de la Educación, Medicina, Tecnología y Teología) y cuatro escuelas (Servicio Social, Enfermería, Ciencias Biológicas y Artes Plásticas).

A Monseñor Casanueva lo sucedieron Monseñor Alfredo Silva Santiago, Fernando Castillo Velasco, Jorge Swett, Juan de Dios Vial Correa, Pedro Pablo Rosso y el actual Rector Ignacio Sánchez Díaz.

Siempre, a pesar de los cambios, la Universidad ha aspirado a lograr una educación sólida, arraigada en la ciencia, el arte, las humanidades y la moral católica. Ha buscado, por lo tanto, que todos los que han estudiado y estudian en ella resulten no sólo científica y técnicamente capacitados, sino que también se abran a las distintas dimensiones de lo humano, a las responsabilidades sociales y personales que plantea el desarrollo integral de una sociedad. Ese deseo fundacional se ha visto plenamente satisfecho a lo largo de la historia de la UC.

La Pontificia Universidad Católica de Chile forma parte de las universidades adscritas al Consejo de Rectores. Actualmente la Universidad está integrada por 34 escuelas e institutos agrupados en 18 facultades, además de un programa de estudios generales (College UC) y un campus regional (Villarrica), ofrece en conjunto 56 carreras, 104 programas de pregrado, 97 magíster, 35 doctorados.

La Universidad se ubicó en octubre del 2017 en el primer lugar de Latinoamérica en el prestigioso ranking de instituciones de educación superior que elabora la consultora inglesa Quacquarelli Symonds (QS).

Actualmente la Universidad se encuentra acreditada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) por un período de 7 años (de un máximo de 7), desde noviembre de 2018 hasta noviembre de 2025.

## 1.2 Autoridades

La autoridad máxima de la Universidad es el Gran Canciller, quien es el nexo entre la Universidad y la Iglesia Católica. No obstante, a pesar de ser la máxima autoridad, este no se involucra en el gobierno de la universidad, quedando reservada esta tarea para el rector, quien es la máxima autoridad en aquella área.

La universidad está organizada en distintas unidades académicas. Entre estas unidades se encuentran las facultades, las que están dirigidas por un decano. Algunas facultades están compuestas por unidades académicas menores, las cuales pueden ser escuelas o institutos, y que son dirigidas por sus respectivos directores, los cuales están bajo la autoridad del decano de la facultad de la cual depende la escuela o instituto. Además de las facultades, el campus Villarrica también cuenta como una unidad académica y, como tal, es dirigida por su director.

El Honorable Consejo Superior, es el máximo organismo colegiado de la Universidad, integrado por el Rector, el Prorrector, el Secretario General, los Vicerrectores, los Decanos de las Facultades que integran la universidad, cuatro representantes de los académicos y el presidente de la Federación de Estudiantes de la Universidad Católica.

Las Vicerreorías, forman parte del equipo del Rector y dirigen las distintas áreas en que se encuentra organizada la Pontificia Universidad Católica. Estas son, El área Académica, el área Asuntos Económicos, el área de Comunicaciones y el área de Investigación.

### 1.3 Misión, Visión y Objetivos de la Pontificia Universidad Católica

La Pontificia Universidad Católica de Chile ha creado una tradición de prestigio y relevancia que se ha visto demostrada en sus egresados, los que han sido preparados para guiar y otorgar una fisonomía propia a este país.

#### 1.3.1 Misión

La Pontificia Universidad Católica de Chile es una comunidad educativa que cultiva, de modo riguroso y crítico, un saber iluminado por la fe y lo comparte con la sociedad, aportando así a la construcción de una nación auténticamente humana, basada en la verdad, la libertad, la justicia, la paz y la solidaridad.

#### 1.3.2 Visión

La UC participa de la misión evangelizadora de la Iglesia y desea contribuir eficazmente a ella desde el ámbito de la educación superior y el diálogo con la cultura.

#### 1.3.3 Objetivos

- Un proyecto educativo orientado a la formación de personas íntegras.
- Un compromiso con el bien común y la búsqueda de la verdad.
- Una proyección en el ámbito académico internacional.
- Un permanente diálogo con la sociedad.
- Un marco organizacional caracterizado por una gestión centrada en las personas.
- Una generación de fuentes estables de financiamiento.

## CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO INTERNO

### 2.1 Infraestructura

La Pontificia Universidad Católica de Chile cuenta con cuatro campus en la ciudad de Santiago: La Casa Central, el campus San Joaquín, campus Oriente y campus Lo Contador, que suman una superficie total de 257.436 m<sup>2</sup> construidos en 614.569,92 m<sup>2</sup> de terreno.

Además, la universidad cuenta con un campus regional en la Araucanía: el campus Villarrica, que tiene 1.664 m<sup>2</sup> construidos en 2.362,5 m<sup>2</sup> de terreno.

Asimismo, la universidad cuenta con cuatro estaciones experimentales y de docencia: en Las Cruces, biología marina; en San Carlos de Apoquindo, investigaciones ecológicas mediterráneas; en Pirque, de agronomía; en Lo Barnechea, el observatorio astronómico UC.

### 2.2 Estructura Organizacional

La estructura de la Pontificia Universidad Católica de Chile es de tipo mecánica, la cual se caracteriza por los siguientes puntos:

### 2.3 Alta especialización

A nivel institucional se trabaja con profesionales altamente capacitados y con alto grado de conocimientos y calificaciones en las áreas en las que se desempeñan, esto con el fin de llevar a cabo un trabajo eficiente y oportuno. Para la universidad es muy importante preparar a sus colaboradores mediante capacitaciones internas, para que se especialicen aún más en su área de trabajo y vayan constantemente actualizando sus conocimientos en un entorno muy cambiante que sin duda afecta también a la universidad. Además, otra herramienta que se utiliza es la entrega de becas a los trabajadores que posean experiencia y deseos de seguir perfeccionándose a nivel técnico y profesional, entregándoles todas las facilidades para que lo lleven a cabo.

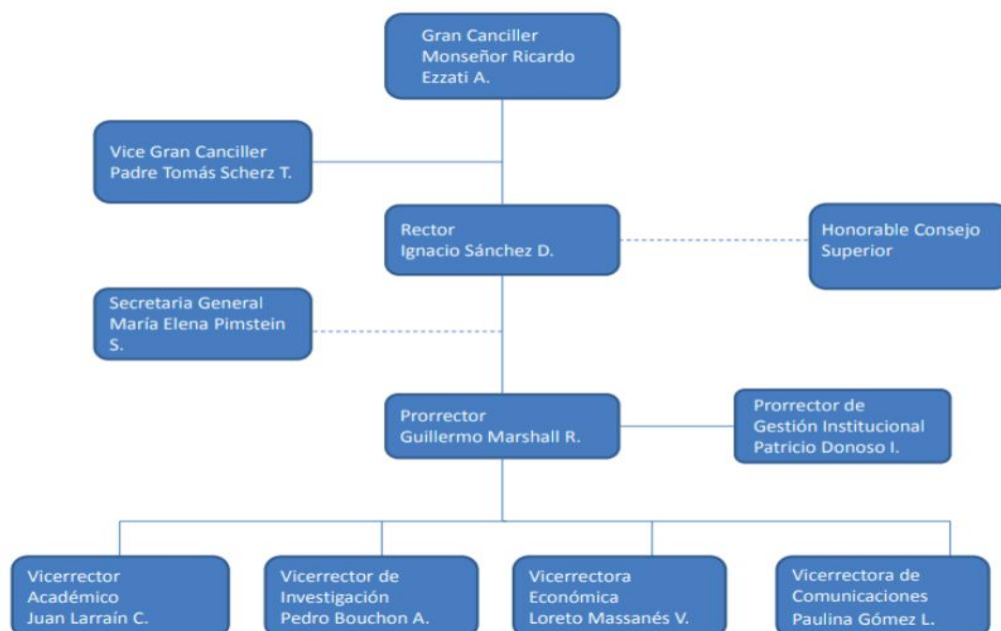
## 2.4 Cadena de mando

En la Universidad se ve claramente la cadena de mando, ya que todas las decisiones a nivel institucional deben pasar por la aprobación del Gran Canciller quien tiene la tuición de la universidad y es el vínculo directo e inmediato con las autoridades jerárquicas de la Santa Sede. Existe también un consejo superior, compuesto por el Rector, Pro-Rector, Secretario General, Vicerrectores y Decanos, que tienen la misión de determinar las líneas fundamentales de la política universitaria.

Una vez que las decisiones son aprobadas, se procede a entregar la información a los funcionarios de la Universidad a través diversos canales de comunicación dependiendo de la característica de la decisión y tipo de información, pudiendo ser desde un email general o por medio de un decreto interno.

## 2.5 Organigrama Dirección Superior de la Pontificia Universidad Católica de Chile

Esta estructura muestra las áreas en las que está organizada y en cual descansan los procesos de la universidad, todas necesarias para dar cumplimiento a un buen desempeño, demostrando a todos los funcionarios con entera claridad a qué jefatura deben dirigirse ante las distintas instancias que pudiesen presentarse en su permanencia en la universidad.



## 2.6 Dirección de Personal

La Dirección de Personal depende de la Vicerrectoría Económica y contribuye al logro de los objetivos de la Universidad mediante la atracción, retención, motivación y desarrollo del personal administrativo y profesional bajo una perspectiva estratégica y planificada.

El objetivo de la Dirección de Personal es procurar que las condiciones favorezcan a la Universidad en cuanto a la creación de ambientes más gratos y estimulantes de trabajo, que promuevan el compromiso y el desarrollo de nuevas ideas, que se traducen en mayores niveles de productividad y de realización personal, además de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, la normativa vigente en materias de prevención de riesgos y toda nueva normativa referente a lo laboral.

Dentro de sus funciones está el de realizar los procesos de reclutamiento y selección del personal, generar las instancias de inducción del nuevo personal, velar por el cumplimiento de las capacitaciones establecidas por la PUC para todos los funcionarios de la comunidad UC, a su vez motivar e incentivar en el mejoramiento de competencias por medio de las becas otorgadas.

Otras de sus funciones es establecer los protocolos de emergencias, reglamento interno, generar las bases para la evaluación de desempeño.

El personal de la PUC deben ser personas integrales, cuyas características a nivel social deben ser de acuerdo con los valores institucionales. En el ámbito profesional, deben aspirar a desarrollarse y aumentar sus competencias en beneficio de la universidad y el buen servicio. Lo anterior está completamente ligado a los objetivos que tiene la institución.

Actualmente la Universidad cuenta con una fuerza laboral de 6.223 funcionarios, distribuidos en dos grandes categorías, 3.273 funcionarios profesionales y administrativos, 1.850 académicos con jornada completa y 1.100 académicos con jornada part time.

## CAPÍTULO 3 DIAGNÓSTICO EXTERNO

### 3.1 Análisis PEST

#### 3.1.1 Político - Legal

Durante el año 2008, Chile firmó el II Tratado de Derechos Humanos del siglo XXI, en la Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), lo cual forma un elemento jurídico vinculante, que obliga al Estado de Chile a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad, asegurando el goce de plena igualdad ante la ley; y también, obliga a adaptar el ordenamiento jurídico chileno, para que las personas pertenecientes a este grupo puedan hacer valer sus derechos. Ésta contiene principios fundamentales como la accesibilidad, la autonomía e independencia, la igualdad y la no discriminación, y la protección a grupos especialmente vulnerables; como también temáticas importantes para las personas en situación de discapacidad, referentes a la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, entre otros temas de interés.

Dada la importancia que conlleva dar protección a todos los ciudadanos del país, hacia el 2010, entra en vigencia La Ley N° 20.422, la cual establece normas sobre igualdad de oportunidades de inclusión social de personas con discapacidad, creando con ella el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. (Planificación, 2010)

Actualmente y con fecha 1 de abril de 2018 entró en vigencia la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, lo que incentiva a las personas en situación de discapacidad y promueve en las organizaciones la incorporación de dichas personas. Bajo este contexto, todas las instituciones y empresas tanto públicas como privadas, con 100 o más trabajadores deben contar con, a lo menos, un 1% de su dotación de personal con alguna discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional y que estén acreditadas en el Registro Nacional de Discapacidad. (Social, 2017)

El decreto 64 publicado el 01 de febrero de 2018, señala en sus artículos transitorios que las empresas con 200 o más trabajadores estarán sujetas a partir del 1 de abril de 2018 a la incorporación de PeSD, y para aquellas empresas con un total de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a partir del 1 de abril de 2019. (Ministerio del Trabajo y Prevención Social, 2018)



Esta nueva legislación obliga a las empresas a adecuar las políticas, procedimientos y canales institucionales de reclutamiento y selección para facilitar el ingreso de personas con discapacidad, enfatizando en el respeto a la dignidad y eliminando todo tipo de discriminación.

### 3.1.2 Económicos

El Fondo Monetario Internacional (FMI) proyecta que la economía chilena crecerá un 3,4% en 2019, así lo dio a conocer la entidad en el informe "Perspectivas Económicas Globales". Sumado a lo anterior, según las estimaciones a nivel mundial, la exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo supone un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del PIB de entre un 3% y 7%, dado a que los países no brindan la suficiente cobertura a las personas con discapacidad y no facilitan su participación en el mercado laboral.

Por otra parte, en la última medición del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), correspondiente al trimestre entre agosto y octubre 2018, la tasa de desempleo fue de 7,1%, mientras que para 2019 y 2020 la OCDE proyecta un 6,4% y 6,1%, respectivamente. De acuerdo con el II Estudio Nacional de Discapacidad, la tasa de desempleo de las personas en situación de discapacidad alcanza al 14,9%, esto podría contribuir a la disminución del desempleo nacional si se les entregará las oportunidades y herramientas necesarias para poder insertarse en el mundo laboral.

### 3.1.3 Sociales

Según el último Estudio Nacional de la Discapacidad publicado por el SENADIS el año 2016, se logró identificar de una población a nivel país de 16.991.337\* (considerada la población de 2 años en adelante), un 16,7% corresponde a personas en situación de discapacidad, es decir, 2.836.818, y a partir de esta cifra, un 12,9% son hombres y un 20,3% mujeres. (Anexo 2. Imagen N°1) (Servicio Nacional de Discapacidad, 2016)

En términos generales, los resultados del estudio muestran que, el 20% de la población adulta (18 años y más) que está en situación de discapacidad, corresponde a 2.606.914 personas y de ello, un 38,3%, es decir, 1.230.625 están en edad igual o superior a 60 años, lo que refleja que existe una relación directa entre la edad y la cantidad de personas en situación de discapacidad. (Anexo 2. Imagen N°2 y N°3)



Según el II Estudio de SENADIS, en el análisis a nivel regional muestra que la región con mayores personas con discapacidad es Arica y Parinacota con un 23,4% y Antofagasta presenta la menor cantidad de con un 7,9% de personas en situación de discapacidad. La capital de Chile concentra un 17,2% del total nacional de personas en situación de discapacidad, porcentaje no menor a considerar al momento de la inclusión laboral. (Anexo 2. imagen N°4)

En cuanto a los estudios, el promedio de años cursados para las personas que están en situación de discapacidad es de 8,6 años, a diferencia del promedio nacional de las personas que no poseen discapacidad que es 11 años.

Si se analiza el promedio de años de estudio de la población según quintiles de ingreso, existe una tendencia en los quintiles más bajos a cursar menos años y viceversa, donde el promedio de años aumenta a medida que estas personas pertenece a los quintiles de mayores ingresos, alcanzando los 14,7 años cursados.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que un 7,4% de las personas en situación de discapacidad no poseen educación formal y que solo un 9,1% de personas en situación de discapacidad cuentan con educación superior completa, evidenciando con estos resultados la falta de condiciones para la continuación de estudios en educación media y en la educación superior. (Anexo 2, Imagen N°5)

En términos laborales, la tendencia para las personas que se encuentran ocupadas, es mayor en las personas que no se encuentran en situación de discapacidad, con un 63,9%, mientras que en las personas en situación de discapacidad sólo es de un 39,3%, bajo estas condiciones la tasa de participación laboral adulta según sexo, un 53,1% corresponde a hombres y un 37,2% son mujeres. (Anexo 2, Imagen N°6) Cuando se observa a las personas con discapacidad severa, se evidencia que la brecha aumenta significativamente, donde la ocupación se cifra en un 21,8% y la inactividad en un 75,7%. Es decir, 8 de cada 10 personas en situación de discapacidad severa es inactivo, es decir, no participa del mercado laboral. (Anexo 2, Imagen N°7).

En cuanto a lo que perciben como ingreso mensual promedio las personas con un grado de discapacidad leve a moderada es de \$303.820, a diferencia de las personas con un grado de discapacidad severa que es de \$269.583. (Anexo 2, Imagen N°8)

### 3.1.4 Tecnológicos

En la actualidad existe un evidente cambio de mentalidad enfocado en la utilización y aprovechamiento de nuevas tecnologías que faciliten el desempeño de las empresas en su generalidad y si se analiza en profundidad, estas herramientas permitirían romper la tradición que relaciona a las personas con discapacidad con la inactividad y dependencia.

La utilización de distintos tipos de tecnologías, contribuyen en el aumento del número de contrataciones en la empresa, permitiendo a las personas en situación de discapacidad desempeñarse en puestos que antes eran inexistentes o inalcanzables a pesar de tener los conocimientos necesarios. Sin embargo, es importante mencionar que la adquisición de nuevas tecnologías significa un costo considerable para la institución.

Las adaptaciones tanto de infraestructura como tecnológicas disminuyen las dificultades de desplazamiento e inserción en el cargo asignado a las personas en situación de discapacidad, posibilitando con esto la utilización de su potencial cognitivo en el ámbito laboral.

Algunos de los adelantos tecnológicos por tipo de discapacidad son:

- **Discapacidad física:** mesas regulables en altura, teclados con cobertores o teclas de gran tamaño que impiden pulsaciones accidentales, mouse virtual o ergonómico, pizarras electrónicas, entre otras.
- **Discapacidad visual:** pantallas de gran formato, lectores de pantalla, impresoras en Braille, magnificadores o lupas adaptativas, dedo robot que les permite sentir al tacto haciéndose un croquis mental de la realidad, bastones digitales.
- **Discapacidad auditiva:** intérpretes de lengua de señas, emisoras en frecuencia modulada, prótesis auditiva, pantallas táctiles, otros.
- **Discapacidad intelectual:** aplicaciones basadas en pictogramas auditivos, navegadores electrónicos y páginas de lectura con lenguaje sencillo y claro. Para este tipo de discapacidad es menos variada la oferta.

Gracias al desarrollo tecnológico las personas con discapacidad consiguen avanzar hacia su integración digital y social en igualdad de condiciones, jugando un papel integrador, ya que gracias a los sistemas de apoyo existentes para ellos se promueve una integración efectiva en el ámbito laboral y social que iguala las oportunidades y fomenta una sociedad más justa.



## 3.2 Análisis FODA

### 3.2.1 Fortalezas

- Valorización de las personas dentro de la comunidad UC.

Tal como se presenta al inicio de este informe, tanto la misión como visión se enfocan en cierta medida hacia las personas. Así como también algunos de sus objetivos que ponen énfasis en mantener un contacto activo con la sociedad y realiza una gestión organizacional basadas en las personas. Se reconoce a las personas con discapacidad como un real aporte en las empresas, considerando su desarrollo en las mismas, con igualdad de condiciones respecto del resto de los trabajadores.

- Contar con diversas carreras afines que pueden colaborar con el desarrollo de acciones concretas en materia de inclusión.

La Universidad cuenta en su malla curricular con carreras como Psicología y Asistente social, entre otros, de donde los alumnos y profesores pueden contribuir con charlas, intervenciones a pequeños y grandes grupos, y cualquier otro acercamiento en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ya que poseen las herramientas técnicas en materias sociales.

- Equipo del área de Recursos Humanos multidisciplinario

La Dirección de Personal de la PUC se compone de profesionales enfocados en distintas áreas de especialización, que permite a la Universidad llevar a cabo distintos proyectos, con el apoyo de los colaboradores del área en materias de reclutamiento y selección de personal, capacitación, bienestar, desarrollo organizacional, evaluación de desempeño, remuneraciones y leyes laborales entre otros, que los comprometen a encontrarse constantemente actualizándose respecto de estos temas, tal como lo requieren los temas de inclusión.

- Existencia de un área de reclutamiento y selección de personal

La institución cuenta con esta área dentro de la dirección de personal, quienes se encargan del reclutamiento y selección del trabajador, lo que permite estar preparadas frente a los cambios que propone esta nueva normativa legal de inclusión laboral.



- Compromiso institucional

Existe un compromiso de la PUC tanto con la sociedad como con sus colaboradores en cuanto al desarrollo de temas de contingencias, que permiten mantener un buen clima laboral y un ambiente de cooperación mutuos, incentivando este tipo de iniciativas de incorporación y apoyo a personas en situación de discapacidad según indica la ley, fortaleciendo su impronta como institución.

- Sindicatos comprometidos con los funcionarios de la PUC.

Los 2 sindicatos siempre muestran preocupación constante en cuanto al cumplimiento de las leyes laborales y de la calidad de trabajo de los funcionarios de la Universidad. El poder sindical positivo ayuda a fortalecer las mesas de trabajo dirigidas a la inclusión siendo un canal de información importante entre trabajadores e institución.

- Presupuesto destinado a la Dirección de Personal.

La Dirección de Personal cuenta con un presupuesto anual que lo administra de acuerdo con sus gastos, dentro de estos se contemplan proyectos para optimizar el funcionamiento de la organización y sus trabajadores.

- Participación activa de los funcionarios en distintas capacitaciones

La institución otorga distintas capacitaciones para sus funcionarios, dependiendo de las áreas que se deban reforzar y a la cuales se les da acceso a participar, de esta manera alcanzar un buen desempeño en lo que se le asigne o bien mejorar la relación con sus pares o subordinados.

### 3.2.2 Debilidades

- Brecha generacional

La mayoría de los funcionarios de la PUC, se encuentran en un rango etario entre 45 a 60 años, lo cual implica que su percepción frente a ciertos temas sea distinta a la de los trabajadores menores de 45 años, poniendo en ocasiones resistencia frente a cambios que podrían ir en beneficio de la institución. El desconocimiento sobre temas de inclusión provoca cierto recelo al momento de incorporar a un trabajador con discapacidad ya que no poseen las herramientas necesarias para que guíen su forma de proceder.



- Infraestructura inadecuada para personas en situación de discapacidad

La Universidad cuenta con una infraestructura aceptable para sus colaboradores, e incluso cuenta con algunos ascensores con teclado con sistema de lectura braille para aquellos alumnos con discapacidad visual, también cuenta con rampas para sus alumnos con discapacidad física para el acceso a patios y salas, pero esta infraestructura no es completamente adecuada para personas en situación de discapacidad que quieran acceder a oficinas administrativas, por ejemplo.

- Material de trabajo, equipos y muebles solo para trabajadores sin discapacidad.

La PUC, entrega a sus trabajadores todas las herramientas necesarias, tales como artículos de oficina, escritorios, sillas, computadoras, entre otras. Pero no está preparado en el caso de que ingresen funcionarios que se encuentren en situación de discapacidad que requieran de equipos especiales o modificación de mobiliarios, entre otros.

- El ciclo de gestión de personas sólo enfocado en funcionarios que no se encuentran en situación de discapacidad.

Todo el ciclo de vida del trabajador, reclutamiento, selección, inducción, capacitación, remuneración, desvinculación actualmente utilizado no tiene un enfoque en personas en situación de discapacidad.

- Los equipos de trabajo de la PUC totalizan la discapacidad.

Esto se ve reflejado en que los funcionarios de la Universidad al momento de reconocer la discapacidad lo ven como un problema, producto de que no saben cómo interactuar frente a personas en situación de discapacidad, ellos la suelen percibir sólo en términos de cognición.

- Barreras de entradas a personas con discapacidad a puestos de trabajos.

Existen barreras de percepción de que las personas con discapacidad sólo pueden ocupar puestos de asistentes de alguien, se les cree incapaz de poder desarrollar una labor distinta como sería en cargos de responsabilidad y autoridad.



- Dispersión geográfica de las sedes de la PUC

Dado a que la Universidad cuenta con sedes en distintas áreas geográficas, se hace complejo implementar cualquier plan de trabajo en toda la universidad al mismo tiempo.

- Reglamento interno de la PUC no considera a las personas en situación de discapacidad.

La Universidad cuenta con un reglamento interno en cual no considera acciones sobre cómo proceder en situaciones de emergencia cuando un trabajador en situación de discapacidad esté en dificultades.

### 3.2.3 Oportunidades

- Ley 21.015 de conocimiento público.

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad está en la palestra pública, contribuyendo a tener una visión menos paternalista y motivando el cambio. Estos son analizados en diferentes medios de comunicación sociales (TV, radio, periódicos, revistas, redes sociales, etc.)

- Existencia de empresas enfocadas en el desarrollo de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Actualmente existen diversas empresas u organizaciones que están desarrollando debidamente el tema inclusión, por lo cual se puede acceder a conocer las buenas prácticas para poder replicarlas.

- Consultoras y empresas que apoyan en la implementación de la ley 21.015

Existen consultoras y fundaciones que apoyan a las empresas en la implementación de la ley.

- Apoyo de SENCE a las personas en situación de discapacidad.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en su oferta programática de capacitación a través de los organismos ejecutores de capacitación (OTEC, fundaciones, Liceos Técnicos profesionales) entrega capacitación y formación de oficios a las personas en situación de discapacidad, con la finalidad de que puedan incorporarse en el mercado laboral, o mejorar sus perspectivas laborales, actuales.



- Contribución a la economía de los hogares

Al incorporar personas con discapacidad, se está ayudando a la economía de muchos hogares, ya que se puede incorporar a las personas que se encuentran en situación de discapacidad, y además a su cuidador(a).

- Profesionales titulados de la PUC en situación de discapacidad

Los profesionales que se titulan de la PUC, además de poseer amplias habilidades, comparten los valores que la institución posee, lo que les da un plus adicional al momento de postular a los procesos de selección que la Universidad ofrece. Ellos se encuentran ampliamente capacitados para insertarse en el mundo laboral, pero deben someterse al mismo proceso como los demás postulantes al cargo.

#### 3.2.4 Amenazas

- Escaso acceso a la formación académica formal de las personas con discapacidad.

Falta de oportunidades de ingreso a Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales para las personas en situación de discapacidad. Esto es demostrado por el Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, que muestra que desde los estudios de básica un 23,4% no logra completarla y de los que superan dicha barrera e ingresan a la educación superior solo el 9,1% de personas en situación de discapacidad logra completarla.

- Oferta de cursos de oficios limitada para personas con discapacidad.

La mayoría de los cursos de oficios que se ofrecen para personas en situación de discapacidad están relacionadas a servicios de cafetería, asistentes administrativos, entre otros, limitando el desarrollo de estas personas a áreas específicas.

- Énfasis sólo en la discapacidad física.

En la actualidad se tiende dar mayor importancia a la discapacidad física, dejando de lado en gran medida a la discapacidad cognitiva debido a que se desconoce la manera de incorporarlas al mundo del trabajo de manera óptima.



- Aumento de la oferta de trabajo para las personas en situación de discapacidad.

Dado a la exigencia de la Ley 21.015 se está generando un aumento en la oferta de trabajo en las distintas empresas, lo cual genera inmediatamente una disminución de postulantes en situación de discapacidad a puestos específicos de trabajos.

- Alto costo de adquisición de nuevas tecnologías.

El costo de implementar tecnologías especiales para las personas en situación de discapacidad es bastante alto, y esto limita a muchas empresas, ya que son gastos que no priorizan.

- Pérdida de la pensión de invalidez.

Las personas que poseen algún tipo de discapacidad se sienten con el temor de perder su pensión de invalidez otorgada por el gobierno, lo cual representa una amenaza para el campo laboral en general ya que sienten menos deseos de postular a ciertos cargos.

Cabe destacar, que este alcance trata de que las personas que reciben un sueldo mínimo continuarán recibiendo el 100% de la pensión, pero dicho monto irá disminuyendo conforme suban sus ingresos, pudiendo llegar a cero si supera dos veces el sueldo mínimo, lo cual será de manera gradual en un plazo de 3 años.

### 3.3 Matrices de factores externos e internos

#### 3.3.1 Matriz EFE

La Matriz de Evaluación de Factores Externo de la PUC, arroja un resultado de 2,17 de peso ponderado total, lo cual se encuentra por debajo del promedio ponderado total que es un 2,5, esto significa que la Universidad está respondiendo por debajo del promedio de sus esfuerzos por aplicar estrategias que aprovechen las oportunidades externas y eviten las amenazas. Se debe prestar atención a ciertos puntos a mejorar, tales como: el escaso acceso a la formación académica de las PeSD y el alto costo de adquisición de las nuevas tecnologías.

		MATRIZ EFE			
		FACTORES EXTERNOS CLAVES	PESO	CLASIFICACIÓN	PESO PONDERADO
OPORTUNIDADES	Ley 21.015 de conocimiento público	0.15	2	0.3	
	Existencia de empresas y consultoras enfocadas en el desarrollo de la inclusión laboral de PeSD	0.13	2	0.26	
	Apoyo de SENCE a las personas en situación de discapacidad	0.12	3	0.36	
	Contribución a la economía de los hogares	0.07	2	0.14	
	Profesionales titulados de PUC de PeSD	0.06	2	0.12	
AMENAZAS	Escaso acceso a la formación académica formal de las PeSD	0.15	2	0.3	
	Aumento de la oferta de trabajo para las PeSD	0.07	2	0.14	
	Oferta de cursos de oficios limitada para las PeSD	0.05	3	0.15	
	Énfasis sólo en la discapacidad física	0.05	2	0.1	
	Alto costo de adquisición de nuevas tecnologías	0.1	2	0.2	
	Perdida de la pensión de invalidez	0.05	2	0.1	
<b>TOTALES</b>		<b>1</b>		<b>2.17</b>	

### 3.3.2 Matriz EFI

La Matriz de Evaluación de Factores Internos entrega un resultado total de peso ponderado de 2,45, valor que se encuentra por debajo del promedio ponderado total de 2,5. Esto significa que la Universidad no demuestra ser tan débil de forma interna y ha sabido adecuarse a su estrategia.

En la evaluación de sus debilidades se debe prestar especial atención a factores tales como la infraestructura, materiales y equipos de trabajo para lograr un buen desempeño de las PeSD, además de la buena gestión con los funcionarios que no se encuentran en situación de discapacidad, con la finalidad de que puedan relacionarse y apoyar a los demás colaboradores que se integran.

		MATRIZ EFI		
		FACTORES EXTERNOS CLAVES	PESO	CLASIFICACIÓN
FORTALEZAS	Valorización de las personas dentro de la comunidad UC	0.09	3	0.27
	La PUC cuenta con diversas carreras afines que pueden colaborar con el desarrollo de acciones concretas en materia de inclusión	0.07	3	0.21
	Equipo del área de Recursos Humanos multidisciplinario	0.06	4	0.24
	Existencia de un área de reclutamiento y selección de personal	0.05	4	0.2
	Compromiso institucional	0.06	3	0.18
	Sindicatos comprometidos con los funcionarios de la PUC	0.05	3	0.15
	Presupuesto destinado a la Dirección de Personal	0.09	4	0.36
	Participación activa de los funcionarios en distintas capacitaciones	0.02	3	0.06
DEBILIDADES	Brecha generacional	0.02	1	0.02
	Infraestructura inadecuada para personas en situación de discapacidad	0.08	1	0.08
	Material de trabajo, equipos y muebles solo para personal sin problemas de discapacidad	0.09	1	0.09
	El ciclo de gestión de personas sólo enfocado en funcionarios que no se encuentran en situación de discapacidad	0.05	1	0.05
	Equipos de trabajo de la PUC totalizan la discapacidad	0.04	2	0.08
	Barreras de entradas a personas con discapacidad a puestos de trabajos.	0.08	2	0.16
	Dispersión geográfica de las sedes de la PUC	0.07	2	0.14
	En el reglamento interno no se considera a las personas en situación de discapacidad	0.08	2	0.16
<b>TOTALES</b>		<b>1</b>		<b>2.45</b>

### 3.3.3 Matriz IE

Luego de ubicar los resultados de total de peso ponderado, tanto de la matriz EFE como la matriz EFI, en la matriz IE, se indica que la empresa debe crear una estrategia para crecer y construir, ya que se encuentra en los cuadrantes I, II y IV, de esta forma fortalecerse de manera interna y en lo externo aprovechar mejor las oportunidades para poder sobreponerse a las amenazas, esto se refleja en la imagen a continuación:

		MATRIZ IE			
		FACTORES INTERNOS			
		4	3	2	1
FACTORES EXTERNOS	4	I	II	III	
	3	IV	V	VI	
	2	VII	VIII	IX	
	1				

## CAPÍTULO 4. PROBLEMÁTICA

### 4.1 Planteamiento del problema

La Pontificia Universidad Católica de Chile, como se mencionó anteriormente, es una organización conformada con más de 6.000 colaboradores contratados directamente, los que contribuyen al logro de los objetivos de la Universidad mediante la atracción, retención, motivación y desarrollo del personal administrativo y profesional bajo una mirada estratégica y planificada. Uno de los desafíos que presenta el mundo laboral actualmente, es hacerse cargo de la incorporación de la diversidad e inclusión, considerando que es uno de los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, no sólo respecto del acceso sino también en la mantención de este.

Cabe destacar que, desde el 1 de abril del 2018 entró en vigencia la Ley de Inclusión Laboral N° 21.015, la que tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado y señala que los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores deberán contratar al menos el 1% de PeSD. Sin embargo, esta ley sólo se asegura de la incorporación de estas personas, por lo cual surgen las siguientes interrogantes ¿Qué pasa con los equipos de trabajo?, ¿Se encuentran estos preparados para ser parte de la inclusión?

Respecto de la PUC, ésta ya dio inicio a la implementación de la ley para cumplir con los estándares exigidos, haciendo la contratación de 5 personas que poseen discapacidad cognitiva e integrándolas en cargos de apoyo a funciones; Es decir, aún no cumple con lo establecido por Ley. Pero finalmente, se tiende a percibir dicha situación como un acto de caridad hacia las personas y no como un interés genuino de la institución por integrarlos y generar un proceso de inclusión responsable, que entrega beneficios económicos, en el desempeño y el ambiente laboral.

La PUC actualmente trabaja con la “Fundación Descúbreme” la cual se especializa en promover la integración de las personas en situación de discapacidad de tipo cognitiva, pero el problema que surge con esto, es que se incorpora a la persona para cumplir con la cuota exigida por ley y no sensibilizando con anterioridad a los equipos de trabajos que lo recibirán, es decir no hay un trabajo sostenido en el tiempo que se preocupe de la capacitación y adaptación que permita a los empleados contribuir a hacer más llevadero el proceso de integración y a la vez que permita a las PeSD desempeñarse en un ambiente grato en donde su labor sea un real aporte en el cargo establecido, y que por ende lleve a la organización a entender este proceso como una creación de valor. Es decir, no hay una preocupación por la inclusión total de los nuevos trabajadores, ni se le entregan las herramientas para un desarrollo de carrera, manteniéndolos por períodos extensos en cargos de apoyo.



Respecto a esto, visualizar el proceso como una creación de valor para la institución, tal como lo plantea el economista y Profesor de la Universidad de Harvard, Michael Porter “Una buena parte del problema se encuentra en las mismas compañías, las que siguen entrampadas en un enfoque anticuado que ha surgido a lo largo de las décadas pasadas. Siguen teniendo una visión estrecha de la creación de valor, optimizando el desempeño financiero de corto plazo dentro de una burbuja mientras pasan por alto las necesidades más importantes de los clientes e ignoran las influencias más amplias que determinan su éxito en el largo plazo”. (M. Porter y M. Kramer, p. 2011)

Las políticas de inclusión en las que actualmente enfatiza la PUC consideran a los alumnos básicamente, lo que se refleja en los últimos cinco años, ya que ha triplicado el número anual de estudiantes que ingresa mediante los diferentes mecanismos de selección que tienen los programas de inclusión. Pero este avance y crecimiento que está cambiando a la universidad, se debe transmitir a toda la comunidad, la cual está constituida por sus profesores, estudiantes, profesionales y administrativos, a quienes debe instruir en términos de inclusión para así abrir sus puertas a nuevos talentos, otorgándoles una acogida que facilite su pleno desarrollo en la universidad.

## CAPÍTULO 5. SOLUCIÓN

### 5.1 Propuesta de Mejora

La Pontificia Universidad Católica de Chile, dentro de su Misión, Visión y Objetivos refleja su compromiso en la formación de personas, ampliando oportunidades, haciendo del pluralismo una impronta, todo esto enfocado principalmente hacia el compromiso con la sociedad.

Por ello y en virtud de la definición antes mencionada, es que el tema de la inclusión laboral de PeSD que señala la ley 21.015, representa una gran oportunidad para ejecutar acciones desde todas las perspectivas para lograr una inclusión integral del nuevo trabajador, apoyándolo en un 100% en su proceso de inducción y entregando todas las herramientas a él y a su nuevo entorno laboral.

Por lo anterior, es necesario preparar a la PUC y a todos sus colaboradores a generar cambios que permitan incorporar a dichas personas como uno más dentro de la comunidad UC, de tal forma que la exigencia de la Ley genere un impacto positivo dentro de la institución.

Con lo anterior se busca profundizar en el respeto de la diversidad e inclusión, considerando que ello favorece el fortalecimiento de los equipos de trabajo, además de avanzar hacia la inclusión y no sólo a la integración. (Anexo 2, Imagen N°9)

Como se planteó en la problemática, la Universidad hoy no cumple con el 1% de trabajadores en situación de discapacidad, y por tanto se ha acogido a la alternativa del aporte a una fundación. No obstante, lo anterior, su visión para el año 2019 es cumplir con la ley y en los sucesivos años mantener el compromiso de aumentar el porcentaje.

La mejora que se propone tiene como objeto implementar medidas que ayudarán a lograr una inclusión total dentro de la organización en materia de discapacidad, estas mejoras están enmarcadas en 3 grandes áreas, las cuales son:

- Potenciar la inserción laboral de trabajadores en situación de discapacidad.
- Estrategia de comunicación y sensibilidad interna.
- Adecuar la infraestructura interna.



Para llevar a cabo lo anterior se han definido las siguientes etapas:

- Primera etapa

Identificar las unidades que están más avanzadas en cuanto a la incorporación de PeSD y aquellas que deseen incorporarse a esta primera etapa que tiene como plazo máximo marzo de 2019 para ser parte del cambio, para llevar a cabo esta etapa se debe contar con al menos el 40% de la institución como participante del proyecto, con las que se trabajará durante todo el año 2019 y con quienes se espera cumplir con el 1% de contratación de PeSD.

Estas unidades serán las pioneras en la puesta en marcha de las mejoras propuestas, como una forma de evaluar su ejecución, sus inconvenientes y así luego incorporarlas a la universidad en forma colectiva.

- Segunda etapa

En esta etapa se requiere que al menos el 60% de la Universidad esté en condiciones de implementar las mejoras propuestas, tal como lo hizo el primer grupo en la primera etapa y se tendrá como plazo de ejecución Diciembre del 2020.

Cabe destacar, que en esta etapa la intención es mantener concientizada a la mayor parte del personal de la PUC en términos de inclusión y a la vez superar el 1% de lo exigido por Ley.

- Tercera etapa

En esta etapa se requiere que el 100% de la Universidad esté en condiciones de implementar las mejoras propuestas y superar con creces lo exigido por Ley y alcanzar estándares internacionales en esta materia. Es importante destacar que el plazo para desarrollar esta etapa es diciembre del año 2021.



## 5.2 Desarrollo de la propuesta

A continuación, se dará a conocer las áreas en las que se debe trabajar, junto con sus respectivas acciones a seguir, para llevar a cabo la propuesta de mejora en la PUC.

### 5.2.1 Potenciar la inserción laboral de trabajadores en situación de discapacidad.

Se reconoce el derecho de las personas en situación de discapacidad a tener un trabajo en igualdad de condiciones respecto a las demás personas, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de acceder a un trabajo libremente elegido o aceptado. Lo anterior significa que la PUC debe incorporar un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos, que considere los procesos de inclusión laboral desde el reclutamiento, postulación, ingreso y promoción interna del trabajador o trabajadora en situación de discapacidad, para esto proponemos lo siguiente:

#### 5.2.1.1 Levantamiento de cargo

La Dirección de Personal, bajo la unidad de Reclutamiento y Selección debe identificar por medio de sus antecedentes cuáles son los cargos vacantes dentro de la PUC y si estos están en la condición de ser ocupados por PeSD. Este levantamiento es parte de una primera etapa de inclusión laboral, ya que en el corto plazo se debe realizar una selección de personal en forma inclusiva, es decir, contratar al personal independiente de su condición, en este sentido es la Universidad la que debe adaptarse a los nuevos trabajadores, haciendo de la inclusión una acción genuina que debe perdurar en el tiempo.

Sumado a lo anterior, fomentar la motivación de los nuevos empleados contratados con un desarrollo de carrera dentro del cargo, con ascensos, promociones, al igual que cualquier otro trabajador.



Es decir, se deben realizar los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador en situación de discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Indicador	Determinar Cargos vacantes
Métrica	(Nº de cargos disponibles en condiciones de ser asignados a personas en condición de discapacidad/Nº de cargos disponibles en la PUC) *100
Meta	Porcentaje sobre 45%
Plazo	Entre enero a mayo de 2019

#### 5.2.1.2 Reclutamiento y Selección inclusiva de personal

El propósito es asegurar que ninguna oferta de trabajo o proceso de selección realizado por la organización implique discriminación alguna por razón de discapacidad y que los requisitos para acceder a un puesto de trabajo sean sólo los esenciales y relacionadas con el cargo. Para lo anterior se debe implementar medidas que aseguren que el proceso de reclutamiento y selección se adapte a las necesidades específicas de las personas en situación de discapacidad.

El reclutamiento inclusivo implica realizar avisos en distintos formatos, como son de tipo auditivos, visuales y táctiles, con el objeto de que las PeSD tengan acceso a estos anuncios. En cuanto a la selección esta debe ser en igualdad de condiciones, por tanto, se deben desarrollar instrumentos de evaluación técnica y/o psicológica en distintos formatos, con el objetivo de que las personas seleccionadas solo sean por sus méritos.



Es necesario que los reclutadores posean experiencia y conozcan los distintos tipos de discapacidad, haciendo la utilización de un lenguaje adecuado para una mayor comprensión y que sepan identificar el aporte que los postulantes puedan entregar a la organización.

Indicador	Desarrollar instrumentos de evaluación técnica y/o psicológica inclusivas.
Meta	Todos los instrumentos deben ser en distintos formatos, como visuales, auditivos y táctiles.
Plazo	Mayo de 2019

### 5.2.1.3 Programa de inducción inclusiva

Se debe diseñar un Programa de Inducción, de manera tal que permita a todas las PeSD sentirse parte importante dentro del proceso de inserción a la institución. Esta inducción debe consistir en entregar a los nuevos trabajadores sus funciones, responsabilidades de forma delimitada y también aspectos esenciales de la empresa como: jerarquía, normas, deberes, manuales de procedimientos, reglamento interno, en el formato acorde a su situación de discapacidad, para asegurar una completa comprensión de estos.

En este proceso de inducción se propone que un funcionario acompañe por un tiempo determinado al nuevo funcionario en sus labores, hasta que sea capaz de desempeñarse de forma independiente y autónoma.

Indicador	Implementar el Reglamento interno y manual de procedimientos inclusivos
Meta	Reglamento interno y manual de procedimientos en formatos visuales, auditivos y táctil.
Plazo	Junio de 2019

#### 5.2.1.4 Seguimiento y evaluación inclusiva

La Dirección de Personal se encarga de asegurar un proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al nuevo funcionario, éste debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios, tanto en las labores que desempeñe el trabajador como las herramientas que le está entregando la institución, con esto detectar oportunamente las posibles dificultades.

El seguimiento resulta imprescindible para aumentar las probabilidades de que el trabajador tenga un desempeño laboral exitoso, permitiendo su continuidad y progreso en la trayectoria laboral.

Indicador	Determinar la percepción del funcionario en su puesto de trabajo
Métrica	(Encuestas con nota sobre 6/Total de encuestas)*100
Meta	Porcentaje sobre el 90%
Plazo	Junio de 2019

### 5.2.1.5 Sistema de capacitación para las PeSD.

Las capacitaciones son esenciales dentro de toda institución para el desarrollo del conocimiento y habilidades del personal, los que resultan indispensables para el buen desempeño de la Universidad y con el fin de elevar su productividad.

Se debe asegurar que no se produzca discriminación alguna por razón de discapacidad en el desarrollo profesional de los funcionarios UC, por medio de capacitaciones presenciales, o bien, a través de las becas de estudios que ofrece la Universidad.

Indicador	Asignar Becas a PeSD
Métrica	(N° de becas otorgadas a personas en situación de discapacidad/ total de becas otorgadas por la Universidad) *100
Meta	Porcentaje sobre 35%
Plazo	Diciembre de 2019

### 5.2.2 Estrategia comunicacional y de sensibilización interna

Es necesario crear una estrategia comunicacional para poder entregar un mensaje potente y que tenga el propósito de ir instalando el tema dentro de la comunidad UC, para esto se utilizará el siguiente slogan: *#PUCSINPREJUICIOS*, el cual será divulgado en todas las sedes durante todo el año 2019, haciendo la utilización de cápsulas informativas en donde se pueda compartir el mensaje con el fin de lograr concientizar a toda la comunidad UC y dejando claro que la diversidad es parte de la institución.

Por lo anterior, es importante demostrar el compromiso de la organización desde la alta dirección, reflejándose en el establecimiento, adopción y divulgación de la política en materia de inclusión. El mensaje debe ser transversal a toda la institución, comenzando por la rectoría, vicerrectorías, decanatos, unidades, hasta llegar a involucrar activamente a toda la comunidad UC.



La Universidad debe estar activamente comprometida con la integración, implementación y mantención del sistema de comunicación, que garantice la igualdad de oportunidades de acceso laboral.

Para lo anterior, es necesario sensibilizar y capacitar a la comunidad Universitaria, sobre la inclusión, la igualdad de oportunidades y las barreras de accesibilidad del entorno. Se busca que compañeros de trabajo y jefatura adquieran las competencias adecuadas para relacionarse con las PeSD, para ello se les capacitará para que posean un lenguaje inclusivo y además se les entregará todas las herramientas necesarias para el proceso de inclusión.

#### 5.2.2.1 Capacitaciones al personal UC en cuanto a la inclusión

Es fundamental dentro del proceso de inclusión laboral utilizar un lenguaje verbal y corporal adecuado, por lo tanto, si se capacita al personal UC en hacer un uso correcto de este tipo de comunicación, se estará promoviendo el cambio cultural que se precisa para llegar a ser una sociedad inclusiva.

Además, se difundirá un manual de lenguaje inclusivo, ya que, si bien es cierto que todas las personas son iguales en derechos y obligaciones, seguimos denominando ciego, a la persona con discapacidad visual, minusválido a la persona con discapacidad física, etc. Con esto se busca aprender a construir desde el lenguaje.

Por otra parte, es importante el tema de la sensibilización, la que se puede generar a través de capacitaciones informativas y reflexivas como:

- La realización de jornadas puertas abiertas con todo el personal para poder acercarse y pedir orientación a los Asistentes Sociales y Psicólogos con que cuenta la Universidad para abordar estos temas.
- Crear exposiciones en la PUC con temas de inclusión para acercar esta situación al entorno, esto se puede realizar con ayuda de los mismos alumnos de las carreras afines.
- Ferias inclusivas, en donde se inviten a distintas instituciones que trabajen este tema.



Indicador	Desarrollar Capacitaciones de integración
Métrica	(N° de funcionarios participantes de las capacitaciones/ N°total de funcionarios de la UC)*100
Meta	Porcentaje sobre 80%
Plazo	Noviembre de 2019

### 5.2.2.2 Jornadas de inclusión

Los mayores obstáculos para la contratación de PeSD radican en los mitos y barreras que se han creado alrededor del tema, por esto es necesario realizar jornadas de inclusión para compartir con todas las áreas de la empresa la experiencia de tener a una PeSD trabajando en la Universidad y a la vez conocer la perspectiva de los trabajadores en situación de discapacidad sobre la Institución.

Deben ser partícipes de estas jornadas todo el personal de la universidad y no únicamente aquel que trabajará, de forma conjunta, con las nuevas contrataciones.

Indicador	Desarrollar jornadas de integración a PeSD
Métrica	(N°de jornadas desarrolladas en el semestre/N° de jornadas planificadas durante el semestre)
Meta	Porcentaje sobre el 95%
Plazo	Diciembre 2019

### 5.2.2.3 Protocolo de acción en caso de accidentes y/o enfermedades

En cuanto a la seguridad al interior de la institución se deberá contar con un protocolo para casos de accidentes y/o enfermedades de los trabajadores en situación de discapacidad, indicando el procedimiento a seguir, y determinando las personas que lo asistirán.

Indicador	Desarrollar un Manual de procedimientos de emergencias
Meta	Manual de procedimientos ante emergencias en formato digital y auditivo.
Plazo	Marzo de 2019

Indicador	Medir el conocimiento del Manual de procedimientos
Métrica	(N° de personas encuestadas con conocimiento del manual con nota 6/ N° total de funcionarios) *100
Meta	Porcentaje Sobre 90%
Plazo	Marzo de 2019

#### 5.2.2.4 Comunicados en distintos formatos inclusivos

Toda información debe ser accesible a todo el personal UC, a través de distintos medios de comunicación, ya sea en formato auditivos, visuales y táctiles, con esto promover el respeto a la diversidad, la colaboración, la inclusión y la participación entre los funcionarios.

Indicador	Establecer comunicados en formato auditivos, visuales y táctiles.
Métrica	(N° de comunicados en formatos inclusivos/ Total de comunicados) *100
Meta	Porcentaje 100%
Plazo	Marzo de 2019

#### 5.2.3 Adecuar la infraestructura en base a la inclusión interna

Un tema relevante para la real inserción de las PeSD tiene que ver con la infraestructura de la PUC, este es uno de los mayores desafíos y donde es necesario invertir una mayor cantidad de recursos. Si bien es cierto, las últimas construcciones realizadas en la Universidad contemplaron el mejoramiento de los accesos, éstos sólo han sido favorable para personas con discapacidad física, es decir, se cuenta con rampas en algunas áreas, y también se dispone de ascensores, pero no están implementadas para otro tipo de discapacidades, por ejemplo, visual.

Identificar y describir las cadenas de accesibilidad, la cual se refiere a la capacidad de aproximarse, acceder, usar y salir de todo espacio o recinto con independencia, facilidad y sin interrupciones. Si cualquiera de las acciones no es posible de realizar, la cadena se corta y el espacio o situación se torna inaccesible, por ello, resulta fundamental la descripción de los itinerarios utilizados por los funcionarios para el proceso de habilitación de los accesos.

### 5.2.3.1 Establecer Protocolos de Plan de evacuación

Se deben considerar protocolos para resguardar la seguridad de todas las personas en situaciones de emergencia, como pueden ser el caso de terremotos, incendios etc, y especialmente los trabajadores en situación de discapacidad.

Todos los planes de emergencia y de evacuación deben revisarse periódicamente y necesitan la participación de las personas involucradas para conocer las reales necesidades de cada área.

Ante una catástrofe o emergencia que se requiera de una evacuación, las personas con discapacidad se encuentran siempre en situación de desventaja, es por esto que se requieren procedimientos claros a ejecutar, se deben señalar las zonas de seguridad de espera para su evacuación, debe existir más de una persona encargada de ayudar al funcionario en situación de discapacidad, las salidas de emergencias deben estar debidamente señalizadas y ser conocidas por todos, todas las vías de evacuación como las zonas de seguridad deben considerar iluminación de emergencia que posibilite una clara percepción de los recorridos, evitando generar zonas de oscuridad.

Las personas con discapacidad auditiva lograrán percibir una alerta de emergencia por medio de luces que anuncian la evacuación del recinto, además de un compañero de trabajo asignado que los alerten.

Indicador	Desarrollar manual de evacuación para personas PeSD
Meta	Manual de evacuación ante emergencias en formato visual, táctil y auditivo.
Plazo	Marzo 2019

### 5.2.3.2 Habilitación de Baños para personas en situación de discapacidad

Para una inclusión real se debe contar con servicios higiénicos que cumplan con los estándares de accesibilidad y diseño universal. Un baño accesible debe contar con una puerta de ancho suficiente, y en su interior debe permitir girar en 360° considerando un diámetro libre de giro de 1,50 metros que facilitará maniobrar de mejor manera una silla de ruedas.

Indicador	Habilitar Baños Inclusivos
Meta	Cada edificio de contar con al menos 1 baño con acceso adecuado.
Plazo	Diciembre de 2019

### 5.2.3.3 Habilitación de caminos guía para personas con discapacidad visual

Es un espacio de circulación que permite asegurar el desplazamiento de las personas con discapacidad visual, esta consiste básicamente en una especie de riel que se encuentran en las veredas donde las personas ponen su bastón y la pueden seguir, contribuyendo a una mejor accesibilidad en todos los espacios de todos los campus de la Universidad.

Indicador	Habilitar caminos guías
Meta	Cada edificio debe contar con caminos guías por lo menos en su primer nivel
Plazo	Diciembre de 2019

#### 5.2.3.4 Habilitación de señaléticas inclusivas

Las señales y paneles entregan información diversa sobre el interior de los campus de la PUC, la ubicación de ciertos recintos, vías de evacuación, entre otros, siendo su objetivo principal, mejorar la orientación, permitiendo que las personas puedan tener la capacidad de acceder y salir de un espacio, de desplazarse, comprender las instalaciones, sus componentes y actividades que se puedan desarrollarse dentro de él.

Existirán señaléticas especializadas en distintos tipos de discapacidad para promover la comunicación interactiva y no interactiva de las personas, y así otorgarles un mayor grado de autonomía, facilidad y seguridad.

Indicador	Habilitar señaléticas inclusivas
Meta	Cada campus debe contar con las señaléticas que ayuden en el acceso y desplazamiento.
Plazo	Diciembre de 2019

#### 5.2.3.5 Habilitación de mobiliario y tecnología inclusiva

La Universidad debe contar con mobiliario y tecnologías inclusivas que faciliten el desarrollo de las funciones laborales y motiven al trabajador.

La tecnología es parte importante para mejorar el proceso de inclusión, ayudado a que las personas puedan ser más autosuficientes en todo sentido. En el aspecto laboral se han diseñado dispositivos electrónicos, adaptaciones para el uso de computadores, mecanismos para la voz, dispositivos táctiles, estaciones de computador para distintas discapacidades.

Indicador	Habilitar Mobiliario y tecnología inclusiva
Meta	Todo funcionario en situación de discapacidad debe contar con mobiliario y tecnología inclusiva.
Plazo	Marzo 2019



### 5.2.3.6 Habilitación de la infraestructura en oficinas

La correcta organización y distribución de los espacios dispuestos para las vías de circulación dentro de las oficinas, además de los elementos útiles para el desarrollo laboral, son fundamentales para una inclusión de las PeSD.

Indicador	Habilitar oficinas inclusivas
Meta	Toda PeSD debe contar con su oficina inclusiva
Plazo	Marzo 2019

### 5.2.3.7 Habilitación de ascensores inclusivos

La habilitación de ascensores en muchos casos solo está pensada para el desplazamiento de personas con movilidad reducida, pero estos deben estar implementados pensando en abarcar a toda la diversidad de la comunidad, como, por ejemplo, se debe considerar aviso de llegada e indicación del piso, tanto en auditiva como visual, además de incorporar la información táctil, braille o sobre relieve.

Indicador	Habilitar ascensores inclusivos
Métrica	$(N^{\circ} \text{ de Ascensores inclusivos} / N^{\circ} \text{ total de ascensores}) * 100$
Meta	Porcentaje 100%
Plazo	Diciembre de 2019

## CONCLUSIONES

Los antecedentes históricos a nivel mundial sobre la discapacidad, demuestran que se ha tenido una preocupación tardía en relación a ello, ya que recién con la creación de la ONU en 1945, se comenzó a promover sus derechos y bienestar, estableciendo mecanismos de desarrollo a través de programas de rehabilitación y prevención. En el año 1983, la Organización Internacional del Trabajo establece el convenio 159, que hace referencia a la readaptación profesional y el empleo a personas en situación de discapacidad, el objetivo de este convenio era que las personas obtuvieran y conservaran un empleo adecuado y progresaran en el mismo. En el año 2011 se realizó el primer informe Mundial sobre discapacidad realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, el cual arrojó escasas políticas y normas respecto a la discapacidad y en cuanto al mercado laboral señala las imperfecciones y entrega sugerencias de como fomentar el empleo de estas personas. Posterior a ese estudio no se ha realizado ningún otro similar. Países como Suecia, Portugal, España, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, han avanzado en materia de inclusión laboral, estableciendo leyes que exigen a las empresas una cuota de contratación de personas con discapacidad que va desde el 1% al 10%. Sin duda que a nivel internacional la discapacidad ha ido tomando importancia, tal vez no en la dimensión adecuada, pero ya en varios países se les está dando la prioridad necesaria a estas personas.

Actualmente en el contexto internacional, existe la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Dicho convenio, fue firmado por Chile en el año 2008, el cual obliga a promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad. En el año 2010, se establece la Ley N° 20.422, la cual establece normas sobre la igualdad de oportunidades de inclusión social de personas con discapacidad. SENADIS, el año 2016 realizó el segundo estudio sobre la discapacidad, el cual entre los datos relevantes que arroja, se encuentra que un 17,2% de la población nacional corresponde a personas en situación de discapacidad. En el año 2018 entró en vigencia la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral.

De acuerdo a lo anterior se infiere que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad está formando un hito importante dentro de la historia de la sociedad chilena, ya que por muchos años han debido ser observadores de la realidad en la que se encuentran insertos. Si bien es cierto que con los años se ha ido avanzando, esto no ha sido con la prontitud que se requiere y no han habido cambios estructurales importantes, aún se está en un proceso de transformación que implica múltiples desafíos tanto como la sociedad como para las empresas, y sin duda resulta fundamental avanzar en el objetivo de la inclusión total dentro de la población.



La Universidad a pesar de que cuenta con objetivos bien establecidos, y siendo uno de los más destacable la gestión centrada en las personas, en donde se intenta con acciones concretas día a día hacer una mejor sociedad, no ha podido anticiparse a los cambios sociales y esto se ve reflejado en que cuenta con solo 5 trabajadores en situación de discapacidad, los cuales fueron insertados por medio de la fundación descubreme, siendo éste el único mecanismo que utiliza la institución para hacerse parte de la inclusión.

Por otra parte, la Universidad es inclusiva en términos de discapacidad, pero enfocada solo en el alumnado y preocupada en cierta medida en mejorar las vías de acceso para ellos, junto con la implementación de recursos tecnológicos dispuestos en áreas accesibles para que puedan estudiar en condiciones de equidad. Sin embargo, se deja de lado la inclusión laboral, existiendo escasa accesibilidad para estos empleados e insertarlos en determinadas áreas dentro de la institución y ninguna política de capacitación que implique la preparación del personal existente en esta materia.

Considerando la entrada en vigencia de la ley 21.015 sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, es que se construyó una propuesta de mejora donde el foco es lo que plantea esta nueva ley, incentivando la inclusión del 1%, pero con el propósito de seguir avanzando.

De acuerdo a lo anterior, se logran identificar factores claves para el desarrollo de una propuesta que permita a la Universidad tomar la inclusión como un acto real y no como caridad, esto se ha traducido en la determinación de tres áreas de trabajo, tales como, potenciar la inserción laboral de trabajadores en situación de discapacidad, establecer una estrategia comunicacional y de sensibilización interna, además de una adecuación en la infraestructura.

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad no solo permite tener una mejor sociedad, sino que también mejora el clima laboral, promueve el trabajo en equipo, sensibiliza al resto del equipo de trabajo, genera un mayor compromiso, mejora la imagen corporativa de la institución y por supuesto permite contar con trabajadores eficientes en labores específicas.



## ANEXOS

### Anexo 1: Aspectos relevantes de la ley 21.015

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

Según el decreto 64, para las empresas con 200 o más trabajadores, la ley entra en vigencia el 1 de abril de 2018 y para aquellas empresas de entre 100 y 199 trabajadores, deberán aplicar esta ley desde abril de 2019.

Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo 5°, Ley N° 20.422).

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13° de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad. El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada. Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo con la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las Comisiones de Medicina preventiva e Invalidez. La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.



La calidad de persona asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Para el cálculo de la cuota exigida por la ley, la empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda; Si inició actividades en forma posterior al 1º de enero. El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo; El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al 1% del número total de trabajadores de la empresa; Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproxima al entero inferior.

Las empresas deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen lo siguiente: El número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas; El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Deben enviar esta comunicación en el mes de enero de cada año.

La comunicación deberá ser remitida junto con la enviada a la Dirección del Trabajo, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.

Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término.

Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación a la dirección del trabajo.

Se entiende por razones fundadas, la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.



Esta circunstancia deberá ser informada fundadamente por la empresa en la comunicación a la dirección del trabajo. Y la falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

La empresa comprueba que no hubo personas interesadas en las ofertas de trabajo presentadas, Cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo ([www. bne.cl](http://www.bne.cl)) creada por la Ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido. Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.

Se podrán efectuar donaciones en dinero a proyectos, o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la Ley N°19.885, incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos.

Las Donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participen: Socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social; Cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad, de dichos socios, directores o accionistas.

Las instituciones con opciones de ser sujetos de donación son asociaciones, corporaciones o fundaciones, y deben estar incorporadas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social. El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16° del decreto Ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

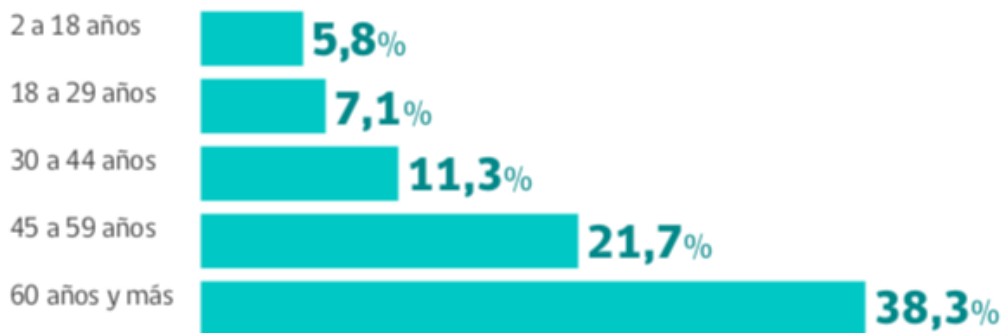
La fiscalización de las donaciones, exclusivamente dentro del ámbito tributario, corresponderá al Servicio de Impuestos Internos, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Ministerio de Desarrollo Social en virtud de la Ley N° 19.885.

## Anexo 2: Figuras

**Imagen 1:** Distribución de la población de 2 años y más, según situación de discapacidad.



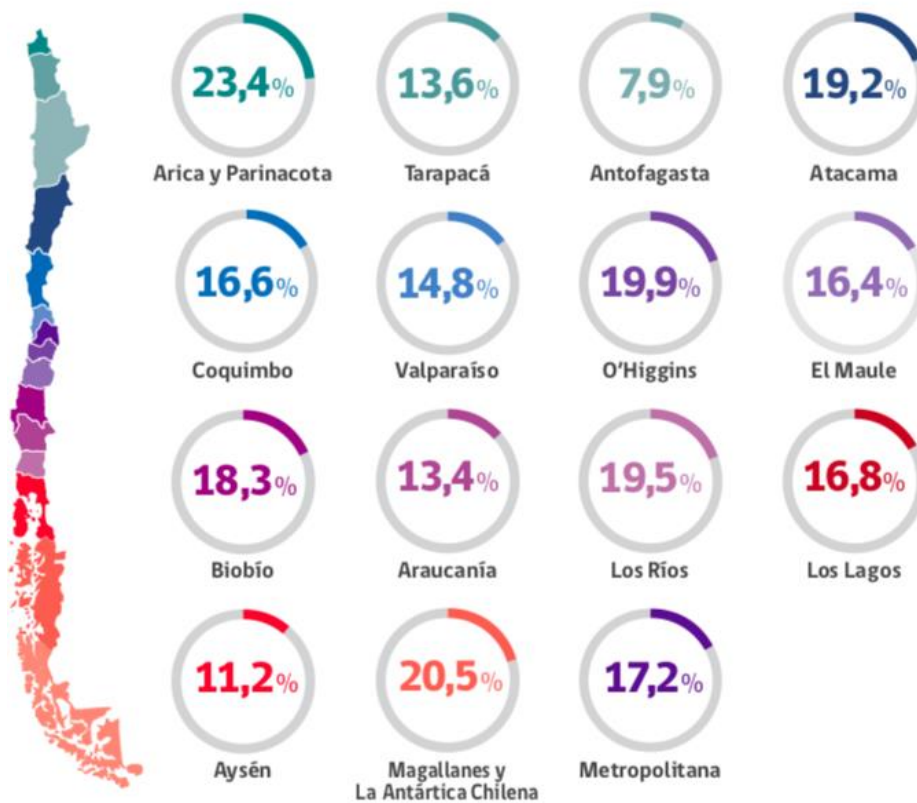
**Imagen 2:** Porcentaje de la población en situación de discapacidad por tramo de edad.



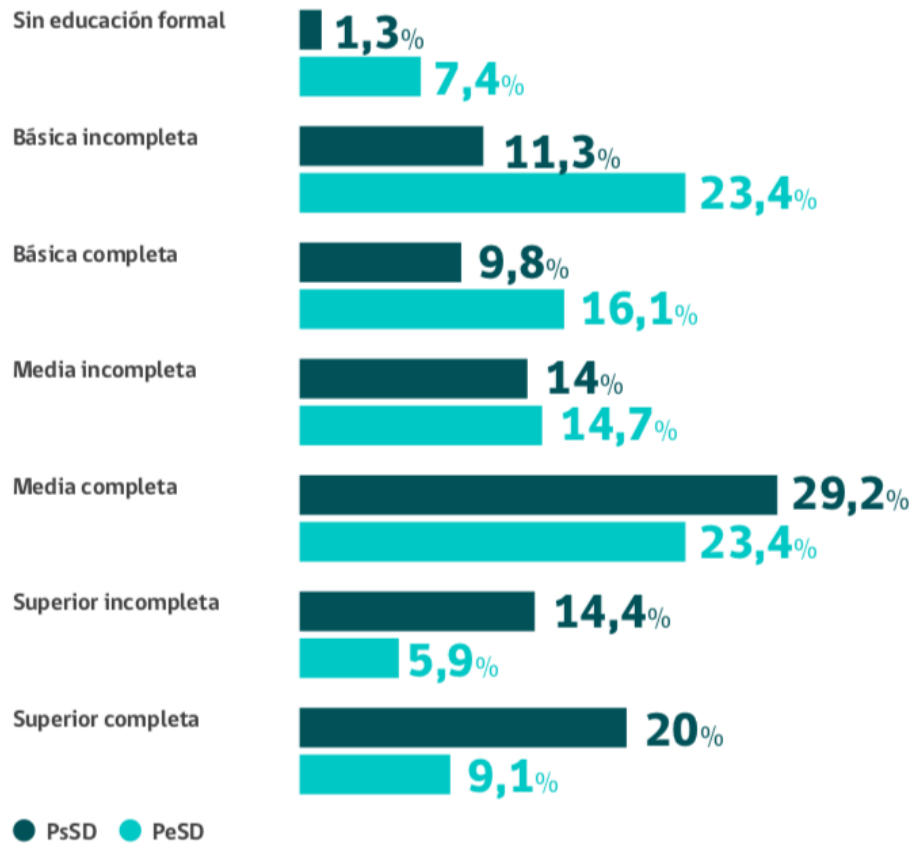
**Imagen 3:** situación de discapacidad por tramo de edad

Tramo de edad	PsSD		PeSD		Total	
	N	%	N	%	N	%
2 a 17 años	3.733.281	94,2	229.904	5,8	3.963.185	100
18 a 29 años	2.836.051	92,9	215.351	7,1	3.051.402	100
30 a 44 años	2.613.812	88,7	332.077	11,3	2.945.889	100
45 a 59 años	2.991.349	78,3	828.861	21,7	3.820.210	100
60 años y más	1.980.026	61,7	1.230.625	38,3	3.210.651	100
<b>Total (2 años y más)</b>	<b>14.154.519</b>	<b>83,3</b>	<b>2.836.818</b>	<b>16,7</b>	<b>16.991.337</b>	<b>100</b>

**Imagen 4:** Prevalencia de la discapacidad en la población de 2 años y más por región



**Imagen 5:** Distribución de la población adulta según nivel educacional alcanzado, por situación de discapacidad.



**Imagen 6:** Tasa de participación laboral de la población adulta según sexo.

Sexo	PeSD	
	N	%
Hombre	926.682	53,1
Mujer	1.677.680	37,2
<b>Total</b>	<b>2.604.362</b>	<b>42,8</b>

**Imagen 7:** Distribución de población adulta según condición de actividad por situación de discapacidad.



**Imagen 8:** Ingreso promedio mensual de la población adulta en la ocupación principal, por grado de discapacidad.

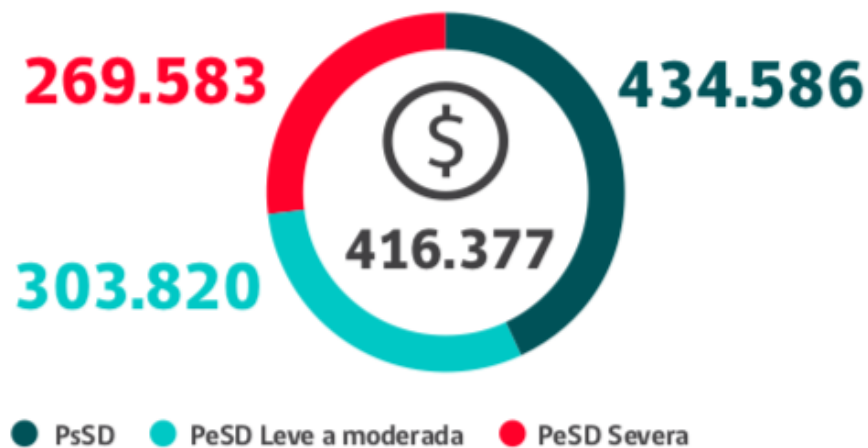


Imagen 9: Comparativo Integración - Inclusión



## REFERENCIAS

- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, O. y. B., 2011. *Resumen Informe Mundial Sobre La Discapacidad*, s.l.: s.n.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, O., 2008. *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas) núm. 159 y la Recomendación núm. 168*, s.l.: s.n.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, O. y. B., 2011. *Resumen Informe Mundial Sobre La Discapacidad*, s.l.: s.n.
- Kujawa Haimovici, J., 2018. *eluniversal*. [En línea]  
Available at: <http://www.eluniversal.com/el-universal/5569/inclusion-laboral-america-latina>
- Planificación, M. d., 2010. *LEY NÚM. 20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*, s.l.: s.n.
- Social, M. d. D., 2017. *Ley nº 21015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*, s.l.: s.n.
- Ministerio del Trabajo y Prevención Social, M., 2018. Decreto nº 64. *Diario Oficial de la República de Chile*.
- Servicio Nacional de Discapacidad, S., 2016. *II Estudio Nacional de la Discapacidad*, s.l.: s.n.
- M. Porter y M. Kramer, P. y. K., 2011. *La creación de valor compartido..* s.l.:s.n.
- Chiavenato , Idalberto (2017). *Administración de recursos humanos*
- Chiavenato , Idalberto (2007), *Introducción a la Teoría General de la Administración*, séptima edición
- Villagra Villanueva, José Antonio (2016), *Indicadores de gestión. Un enfoque práctico*
- Dave, Fred R. (2013), *Concepto de Administración Estratégica*, Novena edición  
Pontificia Universidad Católica de Chile, [www.puc.cl](http://www.puc.cl)