



# INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## GESTIÓN DESDE LAS ORGANIZACIONES

Karina Cisterna Muñoz – Directora AHA Inclusión

Presentación de AHA Inclusión – Ciclo de Charlas OTIC PROFORMA



**POR QUÉ  
ESTAMOS ACÁ  
HOY**

# LEY DE INCLUSIÓN LABORAL



# EL CONTEXTO ES LA LEY PORQUE:



PeSD

# 20%

18 AÑOS O MÁS



(1) Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.  
PeSD: Persona en Situación de Discapacidad

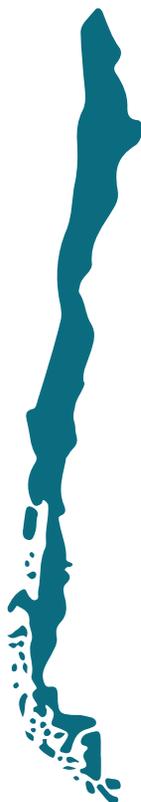
# EL CONTEXTO ES LA LEY PORQUE:



PeSD

# 20%

18 AÑOS O MÁS



# 17.9%

## Región de Valparaíso

(1) Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.  
PeSD: Persona en Situación de Discapacidad

## EL CONTEXTO ES LA LEY PORQUE:



PeSD

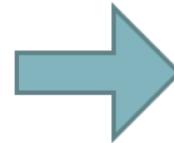
**57.2%**  
**No participa en el  
mercado laboral**

(1) Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.  
PeSD: Persona en Situación de Discapacidad

# ¿EN QUÉ CONSISTE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL?



$\geq$  100  
personas



**1% reserva personas  
con discapacidad<sup>(\*)</sup> y/o  
pensión de invalidez**

(\*) según registro certificación de discapacidad que otorga el COMPIN (credencial de discapacidad).

Organizaciones públicas y  
privadas

# 2 ALTERNATIVAS

CUMPLIR

MEDIDA  
ALTERNATIVA



## EN CASO DE NO TENER 1% DE PeSD

El cumplimiento se realiza mediante medidas alternativas

### MEDIDA ALTERNATIVA



#### PASO 1

Dar razones fundadas de no cumplimiento del 1% total o parcial, de acuerdo a:

- Naturaleza de funciones que desarrolla la empresa.
- Falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado .

*(Dar aviso en enero de cada año, vigencia de 12 meses)*

*Primeros 2 años se puede optar por Medida Alternativa (Paso 2) sin dar cuenta de Razón Fundada (Paso 1)*

#### PASO 2

Realizar una medida alternativa:

**Celebrar contratos de prestación de servicios** con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad (monto contrato: 24 ingresos mínimos por trabajador faltante). *Referencia valor ingreso mínimo (enero-2018): \$276.000*

**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, que no presenta derecho a crédito no beneficio tributario (monto donación: 24 ingresos mínimos por trabajador faltante). *Referencia valor ingreso mínimo (enero-2018): \$276.000*

# ACLARACIÓN:

## CUMPLIR CON % DOTACIÓN



# ACLARACIÓN:

## CUMPLIR CON % DOTACIÓN



## NO SIGNIFICA INCLUSIÓN

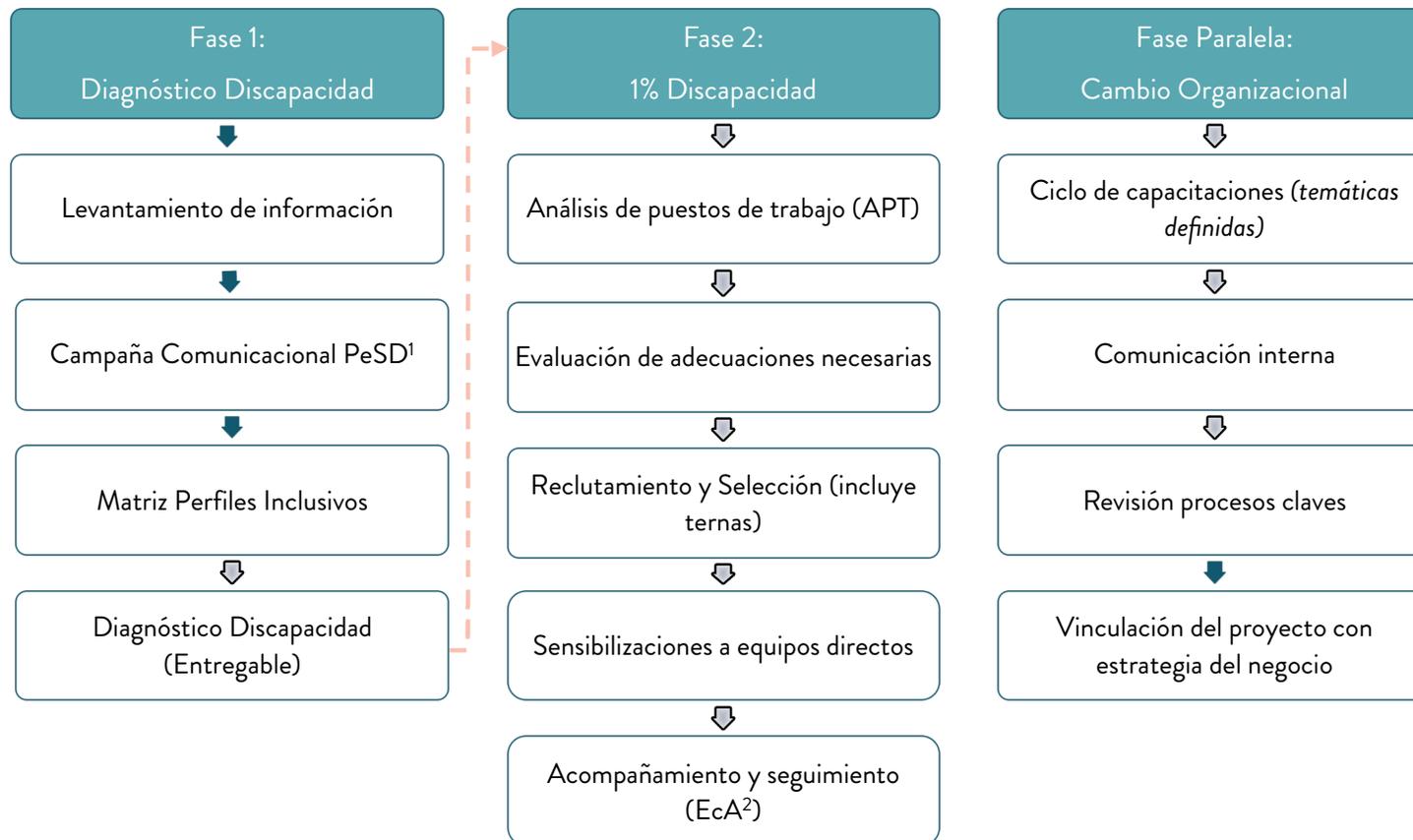


EMPRESAS NO  
CUMPLEN AÚN

1%



# METODOLOGÍA AHA INCLUSIÓN



**Leyenda:**

<sup>1</sup> PeSD: Persona en situación de discapacidad.

<sup>2</sup> EcA: Metodología de Empleo con Apoyo



# POR QUÉ HACER CATASTRO:



## Más allá del cumplimiento de la ley, permite:

- Conocer las condiciones laborales de las personas.
- Introducir mejoras en la organización, ejemplo protocolos de emergencia, aumento de productividad.



## PROBLEMAS CATASTRO

- No sabemos cómo preguntar, ni siquiera sabemos si tiene o no discapacidad
- Invisibilizamos a la persona, solo focalizamos en la discapacidad



# LAS EMPRESAS SIN 1% ENFRENTAN:



1

CATASTRO  
INTERNO DE PeSD

2

CONTRATACIÓN  
DE PeSD

# POR QUÉ HACER CONTRATAR PeSD:



**Más allá del cumplimiento de la ley, permite:**

- Reconocer y respetar los derechos de toda persona.
- Introducir mejoras en la organización, ejemplos



# Impactos en Rotación Laboral

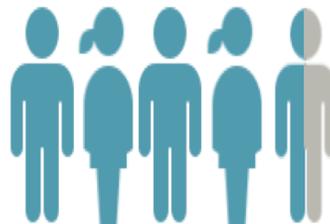
Si al año

- Persona **CON** discapacidad



Rota 1 persona

- Las personas **SIN** Discapacidad



Rotan 4.5 veces más

Impactos en **Ausentismo y Licencias Médicas**

**Personas con  
discapacidad  
faltan  
66% menos**

## Impactos en **Productividad**

**Personas con  
discapacidad  
podrían tener  
mejor productividad**

## PROBLEMAS CONTRATACIÓN

*“Solo me contrataron para sacarle  
una foto a mi credencial”*

*“Antes de preguntar mi experiencia,  
me preguntaron si tenía la  
credencial”*





## VACANTES PARA PeSD

*“No tenemos puestos de trabajo para PeSD”*

*“Los tiempos de contratación son extensos y caros”*

*“No tenemos infraestructura”*

# DIFICULTADES **OBSERVADAS**

ACTIVIDAD EN GRUPOS



A modern office interior with large glass windows and a white sofa with blue cushions. The text is overlaid on a white rectangular background.

**QUÉ OTRA PROBLEMÁTICA  
HAN ENCONTRADO  
Y  
CÓMO LA HAN RESUELTO**

# RECOMENDACIONES **GENERALES**



## RECOMENDACIONES GENERALES



### **Cada Organización es Distinta:**

- Planificar plan de trabajo
- Procesos inclusivos de reclutamiento y selección (capacitación en proceso)
- Evaluación de profesionales (ej Terapeuta Ocupacional)
- Manuales o protocolos que determinen responsabilidades y líneas de acción.
- Gestión del Cambio Inclusivo – Foco Liderazgo



# HAGAMOS INCLUSIÓN





# INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## GESTIÓN DESDE LAS ORGANIZACIONES

Presentación de AHA Inclusión – Ciclo de Charlas OTIC PROFORMA