



Informe de resultados Encuesta de
Opinión Pública sobre la Ley
N°21.015



Fundación Chilena para la Discapacidad

Área de Investigaciones

Shlomidt Shields Cornejo Socióloga, Encargada Área de Investigaciones,
Fundación Chilena para la Discapacidad. shlomidt.shields@fchd.cl

Esteban Burgos Ruiz Sociólogo, Profesional de Apoyo Área Investigaciones,
Fundación Chilena para la Discapacidad. esteban.burgos@fchd.cl

Paula Vivar Montero Licenciada en Antropología Social, Profesional de Apoyo,
Área Investigaciones, Fundación Chilena para la Discapacidad.
paula.vivar@fchd.cl

Matías Poblete Magíster en Gobierno y Asuntos Públicos. Educador Diferencial,
Fundador y Presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad.
matias.poblete@fchd.cl

Santiago, febrero 2022

Edición, abril 2022

Índice

Contenido

Índice	3
Índice de tablas.....	4
Índice de gráficos	4
Resumen.....	5
Glosario de términos	7
II. Metodología.....	12
III. Resultados.....	18
Sexo.....	18
Edad	19
Nacionalidad.....	21
Tipo de discapacidad	22
Acreditación de situación de discapacidad.....	23
Personas contratadas por Ley N°21.015.....	24
Tipos de trabajos realizados por personas contratadas por Ley N°21.015.....	24
Percepción de realización de ajustes	26
Tipos de ajustes realizados	27
Tipos de ajustes no realizados	29
Adecuaciones personales.....	30
Autopercepción de lugar de trabajo.....	30
Valoraciones de la Ley N°21.015.....	32
Conocimiento de la Ley N°21.015	33
Conocimiento sobre Beneficios y/u oportunidades al ser contratado/a bajo la Ley N°21.015.....	34
Autopercepción de la situación laboral.....	36
Opinión sobre la Ley N°21.015.....	37
V. Conclusiones.....	39
V. Bibliografía	42

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Edad	20
Tabla 2. Frecuencias porcentuales de tipo de trabajos realizados por personas contratadas por Ley N°21.015	25
31	
Tabla 4. Valoraciones de la Ley N°21.015	32

Índice de gráficos

Gráfico 1. Frecuencias porcentuales de sexo	18
Gráfico 2. Histograma con curva normal de Edad	20
Gráfico 3. Frecuencias porcentuales de nacionalidad	21
Gráfico 4. Frecuencias porcentuales de migrantes	22
Gráfico 5. Frecuencias porcentuales de tipo de discapacidad	23
Gráfico 6. Frecuencias porcentuales de acreditación de situación de discapacidad	23
Gráfico 7. Frecuencias porcentuales de personas contratadas por Ley N°21.015	24
Gráfico 8. Frecuencias porcentuales de percepción de realización de ajustes	26
Gráfico 9. Frecuencias porcentuales de tipos de ajustes realizados	27
Gráfico 10. Frecuencias porcentuales de tipos de ajustes no realizados	29
Gráfico 11. Frecuencias porcentuales de ajustes personales	30
Gráfico 12. Frecuencias porcentuales de nivel de conocimiento de la Ley N°21.015	34
Gráfico 13. Frecuencias porcentuales de conocimiento de beneficios de la Ley N°21.015	35
Gráfico 14. Frecuencias porcentuales de tipo de beneficios conocidos de la Ley N°21.015	36
Gráfico 15. Frecuencias porcentuales de autopercepción de situación laboral a partir de la Ley N°21.015	37
Gráfico 16. Opinión general de la Ley N°21.015	38

Resumen

Considerando que, en abril del año 2021 se cumplieron los primeros 3 años de la puesta en marcha de la Ley N°21.015 que Incentiva la Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad (Ministerio de Desarrollo Social, 2018), como Fundación Chilena para la Discapacidad (en adelante FCHD) nos parece necesario ampliar los análisis sobre la implementación de la ley N°21.015, relevando la opinión de las Personas en Situación de Discapacidad (en adelante PeSD) que participan en el mercado laboral chileno.

Para efectos de este estudio, se efectuó una investigación cuantitativa, exploratoria y descriptiva, llevada a cabo a través de la técnica de encuesta, mediante un muestreo no probabilístico por cuotas regionales. Se definió como unidad de análisis la opinión de las PeSD mayores de 18 años ocupadas¹ y/o desocupadas² que alguna vez han trabajado (formal o informalmente), contratadas o no, bajo la Ley N°21.015. En el trabajo de campo, se alcanzaron 364 PeSD que aceptaron responder y participar de este estudio.

Se elaboró una encuesta considerando 5 secciones de preguntas: Características sociodemográficas, Relación con la Ley N°21.015, Autopercepción de condiciones laborales, Valoraciones de la Ley N°21.015 y Conocimiento y opiniones de la Ley N°21.015. Los principales resultados son los siguientes:

- Del total, 54,8% corresponde a hombres en situación de discapacidad (HeSD), mientras que el 45,2% a mujeres en situación de discapacidad (MeSD).

¹ Se hace referencia al término “ocupados/as” para referirnos a parte de la población actualmente residente en el país en edad de trabajar que durante la semana de referencia dedicaron al menos una hora a alguna actividad para producir bienes o servicios a cambio de una remuneración.

² Se entenderá como “desocupados/as” a la población que no estaba ocupada durante la semana de referencia, pero que alguna vez trabajó formal o informalmente.

- El 58,4% de las personas encuestadas declararon haber sido contratadas alguna vez bajo la Ley N°21.015, mientras que 41,6% indicaron que no.
- El 27% de quienes declararon alguna vez haber trabajado bajo la Ley N°21.015 corresponden a trabajadores no calificados de ventas y servicios, siendo el grupo mayoritario.
- El 51,4% de quienes declararon alguna vez haber trabajado bajo la Ley N°21.015, afirma que se hicieron ajustes razonables en su puesto de trabajo, mientras que el 48% señala que esto no se realizó en ningún momento.
- El 37,9% de quienes declararon que sí se hicieron ajustes en su lugar de trabajo, señalan que estos estuvieron asociados a la adaptación de herramientas de trabajo.
- El 24,7% de quienes afirman no recibir ajustes, identifica “lugar de trabajo accesible”, como el tipo de ajuste necesario y no efectuado con mayor frecuencia.
- El 74,4% del total de los encuestados (independiente del tipo de contratación), menciona estar “en desacuerdo” con la cuota del 1%. Mientras que, el 25,6% menciona estar “de acuerdo”.
- El 37,2% no sabe nada sobre la Ley, el 54,6% sabe poco y sólo un 8,2% sabe mucho.
- Al consultar sobre “beneficios”, un 50,4% mencionó que la Ley permite que las PeSD puedan acceder a un puesto de trabajo, un 17% de los encuestados usó la palabra “derechos” y el 16,3% de los encuestados mencionó aspectos vinculados a garantizar la “no discriminación”.

Glosario de términos

- **CDPD:** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- **DD. HH.:** Derechos Humanos.
- **FCHD:** Fundación Chilena para la Discapacidad.
- **Ley 21.015.** Incentiva la Inclusión de Personas Con Discapacidad al Mundo Laboral (Ministerio de Desarrollo Social, 15-jun-2017).
- **PeSD:** Persona(s) en Situación de Discapacidad.³
- **PCD:** Persona(s) Con Discapacidad.
- **PesS:** Persona(s) sin Situación de Discapacidad.
- **II ENDISC:** Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile.
- **SERVEL:** Servicio Electoral de Chile.
- **SENADIS:** Servicio Nacional de la Discapacidad.

³ Es necesario definir qué implica estar en “situación de discapacidad”, o bien, qué implica el concepto de “discapacidad” en sí mismo. La forma de definir y concebir el término “discapacidad” ha experimentado variaciones a lo largo del tiempo, evolucionando de manera constante y dinámica, a partir de los múltiples factores que inciden en su manifestación. De este modo, la presente publicación realiza una distinción entre “**Personas en Situación de Discapacidad**” (**PeSD**) término alineado con la visión de la FCHD y que sigue un enfoque social y de derechos de la discapacidad, mientras que, “**Persona Con Discapacidad**” (**PCD**) término ocupado en la CDPD (ONU, 2006) y en la legislación nacional.

I. Introducción

Mejorar y establecer mecanismos de inserción laboral de las personas con discapacidad se fundamenta en el derecho al ejercicio pleno del trabajo, a su libre elección y acceso, y principalmente, libre de discriminación. Por otro lado, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a su autonomía, a la vinculación con los sistemas de protección social y al desarrollo económico, de ahí su importancia. Según el último informe elaborado por el Banco Mundial, en América Latina 1 de cada 2 personas con discapacidad se encuentra inactiva, lo que resta entre un 3% y un 7% del Producto Interno Bruto de las economías de cada país de América Latina y el Caribe, (Inclusión de las personas con discapacidad en América, 2021).

En Chile existe una lamentable relación entre discapacidad y trabajo, al respecto, del total de personas ocupadas en el país, sólo el 13% corresponde a personas en situación de discapacidad (ENDISC, 2015). “Se encuentra evidencia de que las personas en situación de discapacidad están mayoritariamente fuera del mercado laboral. Aquellos que trabajan, reciben un menor salario y acceden a menores niveles educacionales. Estos resultados se replican y acentúan para las mujeres en situación de discapacidad” (SENADIS, 2017). Como es evidente, la baja participación en el mercado laboral de las Personas en Situación de Discapacidad (en adelante, PeSD) conlleva una mayor vulnerabilidad frente a la pobreza, en comparación con las Personas sin Situación de Discapacidad (en adelante PsSD).

Según los resultados de la encuesta CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017), “el 24,8% de las personas con discapacidad se encuentran en situación de pobreza multidimensional (que mide carencias en materia de Educación; Salud; Trabajo y Seguridad Social; Vivienda y Entorno; y Redes y Cohesión Social)”. Esta cifra es superior al 19,9% de la población sin discapacidad. Cabe señalar, que para este estudio no se utilizó la CASEN 2021,

pues esta no consideró a la población con discapacidad debido a los ajustes realizados por la pandemia.

Según los resultados de esta misma encuesta, el 10,7% de las personas del primer quintil⁴ (20% de menores ingresos) tienen discapacidad, porcentaje que disminuye al aumentar el tramo de ingresos, es así como en el quinto quintil (20% de mayores ingresos) un 5% de la población tiene discapacidad.

Sobre inclusión laboral, los resultados de la encuesta CASEN 2017 (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017) señalan que un tercio (33%) de las PeSD participan del mercado laboral, mientras que esta cifra llega al 65,3% entre las PsSD. En tanto, entre quienes participan en el mercado laboral, 31,2% de las personas con discapacidad es trabajador por cuenta propia, porcentaje por sobre la de los trabajadores sin discapacidad, que alcanza el 21%. Con estas cifras queremos dar cuenta del contexto bajo el que se redacta la Ley N°21.015.

El 1 de abril del año 2018 entra en vigor la Ley N°21.015 promulgada el 29 de mayo de 2017, que incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral. Esta Ley viene a complementar la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; normando específicamente el acceso al trabajo como parte del principio de igualdad de condiciones. La Ley N°20.422 se elabora en respuesta al compromiso que el Estado de Chile asumió al ratificar la Convención de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD).

⁴ Los quintiles de ingreso autónomo corresponden a grupos de igual tamaño conformados por la quinta parte (20%) de los hogares ordenados en forma ascendente (del I al V) de acuerdo al ingreso autónomo per cápita del hogar, donde el primer quintil (quintil I) representa al 20% de menor ingreso y el quinto quintil (quintil V) representa al 20% de mayor ingreso. [Observatorio Social - Ministerio de Desarrollo Social y Familia \(ministeriodesarrollosocial.gob.cl\)](http://observatoriosocial.gob.cl)

En abril del año 2021 se cumplieron los primeros 3 años de la puesta en marcha de la Ley N°21.015, frente a esto nos parece necesario conocer la opinión de la población adulta en situación de discapacidad que ya se ha insertado en el mundo laboral en nuestro país. Como FCHD, por medio de este estudio de opinión pública y el estudio previo denominado “Análisis de la evolución del cumplimiento de la Ley N°21.015”: a tres años desde su publicación” (FCHD, septiembre 2021), pretendemos hacer una descripción y aporte sobre los avances de la ley y aquellas necesidades pendientes, esta vez, según lo expresado por sus propios beneficiarios.

Durante junio de este año, se entregaron los resultados del primer “Informe de evaluación sobre la Implementación y aplicación de la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.” El informe, elaborado a partir del tercer año de entrada en vigencia, según expresa la misma Ley, considera:

“Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios.” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Hacienda, junio 2021)

En estrecha relación con el informe exigido, el proceso investigativo elaborado por la FCHD, pretende ser un instrumento de seguimiento y un insumo adicional -que

reafirma y a veces se contrapone a los resultados de algunos aspectos abordados en común con el informe ministerial-, sobre todo, teniendo en cuenta que varias de las recomendaciones elaboradas por las organizaciones de la sociedad civil son similares a las expuestas en dicho informe y aun así, no se han incorporado en un proyecto de Ley que modifique la Ley N°21.015.

Es más, una de las conclusiones a las que se llegó tras los resultados de la consulta pública elaborada por el Servicio Nacional de la Discapacidad (en adelante, SENADIS), que fue dirigida a PeSD mayores de 18 años para conocer su percepción respecto a la implementación de la Ley N°21.015 -estudio que además es parte del informe ministerial mencionado anteriormente-, releva “la necesidad de hacer más consultas de este tipo y la importancia de que se converse con las personas con discapacidad idealmente antes de levantar Leyes que dicen relación con su ejercicio de derechos” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Hacienda, 2021).

Considerando las restricciones dadas por la emergencia sanitaria del COVID-19, la presente investigación se llevó a cabo a través de la aplicación de un instrumento cuantitativo en formato de respuesta voluntaria en línea. En cuanto a la difusión, por el mismo motivo mencionado anteriormente, esta se realizó a través de redes sociales, medios de prensa y mailing (información vía correo electrónico).

II. Metodología

Esta es una investigación cuantitativa, exploratoria y descriptiva, llevada a cabo a través de la técnica de encuesta, mediante un muestreo no probabilístico. Esta metodología se considera la mejor opción frente a las dificultades que implica ubicar a PeSD contratadas bajo la Ley N°21.015 y el alto costo que conlleva levantar estos datos.

Comprendiendo la importancia del rigor puesto sobre las decisiones para la elaboración del estudio, se argumentan los aspectos más relevantes considerados.

- Definición de unidad estadística para análisis:

Inicialmente, se determinó desarrollar un proceso de medición que considerara, sólo y de manera excluyente, a las PeSD contratadas bajo la Ley N°21.015; sin embargo, durante el periodo inicial de recolección de datos, se identificaron problemáticas para abordar a este grupo por su reducido tamaño (según la Dirección del Trabajo se registran 19.851 contrataciones vigentes a enero del año 2021 en todo el país (DT, enero 2021)). A su vez, también ha sido una complicación la falta de registros o bases de datos abiertos sobre las PeSD que accedieron a estos puestos laborales, lo que impide un acercamiento focalizado.

Finalmente, se determinó la importancia de medir las opiniones sobre la Ley N°21.015, considerando a todas las PeSD mayores de 18 años, que alguna vez han trabajado (contratadas o no bajo esta Ley), teniendo en cuenta que deberían ser beneficiarias directas de esta iniciativa legal.

- Determinación de la información que se debe obtener:

Al respecto, se debe considerar que este estudio tiene como contexto la autoevaluación que el Estado de Chile debe realizar durante el 2022 -con plazo final de entrega para agosto del presente año- frente a las Naciones Unidas (ONU) en respuesta al informe diagnóstico elaborado el 2016 por el comité de la ONU, en

relación a los mecanismos implementados para dar cumplimiento a lo comprometido al momento de ratificar la CDPD. En este sentido, la Ley N°21.015 viene a dar respuesta a las problemáticas asociadas a la inclusión sociolaboral y es por esto, que se consideró necesario realizar y poner a disposición un estudio que entregue insumos para el análisis (paralelo al trabajo estatal) de los primeros 3 años de puesta en marcha de dicha Ley. Frente a esto, se considera relevante indagar en la opinión de las PeSD y sumar esta información al análisis de las instituciones que trabajan por la inclusión laboral. Para mayor detalle, más adelante, se hará la descripción específica sobre las temáticas abordadas para lograr este objetivo.

- Selección técnica de aplicación de la encuesta

Considerando que la encuesta está dirigida a PeSD y que, además, no es posible aplicar encuestas de manera presencial por motivo de la crisis sanitaria también presente durante el año 2021, se determinó enviar un enlace con cuestionario autoaplicable y hacer llamados telefónicos para la aplicación de la misma. El tipo de discapacidad y/o diagnóstico del sujeto fue uno de los criterios para elegir entre llamado telefónico o formato de formulario autoaplicable. En cuanto a las ventajas del formato adoptado en este caso, se puede afirmar que la encuesta autoaplicada permite mayor accesibilidad en el caso de las PeSD auditiva y aumentar el número de encuestas a pesar de las restricciones sanitarias, sin embargo, suelen presentar una alta tasa de datos perdidos.

- Elección un tipo de muestreo

Para definir el tipo de muestreo, se tuvo en cuenta las dificultades para acceder a la unidad estadística de análisis. Finalmente, se optó por un muestreo no probabilístico, pero que considera cuotas por regiones. La adopción de un muestreo de tipo no probabilístico se fundamenta en que no fue posible hacer una selección aleatoria de los casos, por el contrario, se recurrió a las bases de datos disponibles en los registros de la FCHD, por lo que, entendiendo que esto puede

significar un sesgo, no podremos estimar los resultados de este estudio al resto de la población.

A continuación, se presenta un cuadro resumen en relación con la muestra no probabilística y ficha metodológica trabajada:

Población Objetivo	Todas las PeSD mayores de 18 años, residentes en el territorio nacional.
Unidad de Análisis	PeSD mayores de 18 años ocupadas o que alguna vez han trabajado y que hayan sido contratadas o no bajo la Ley N°21.015.
Marco Muestral	Base de datos con registros de usuarios FCHD y datos otorgados por Oficinas Municipales.
Tamaño de la Muestra	En el trabajo de campo se alcanzaron 370 PeSD adultas del país, de las que 364 aceptaron responder.
Colaboración	Coordinadores regionales de la FCHD y encargados de las oficinas municipales contactadas vinculadas a la inclusión laboral.
Cobertura	Se incluyeron todas las regiones del país y se levantaron datos de aquellas comunas en donde fue posible establecer contacto con encargados/as de instituciones públicas, vinculadas a la inclusión laboral.
Diseño de la Muestra	No probabilístico, por cuotas regionales según los datos de contrataciones vigentes bajo la Ley N°21.015, durante diciembre del año 2020, presente en el reporte de la DT. El detalle de la cuota regional lograda es el descrito a continuación. Arica y Parinacota 0,8% (3) Tarapacá 1,4% (5) Antofagasta 4,4% (16) Atacama 2,8% (10) Coquimbo 3,9% (14)

	<p>Valparaíso 9,4% (34)</p> <p>Metropolitana 47,2% (170)</p> <p>Libertador General Bernardo O'Higgins 3,9% (14)</p> <p>Del Maule 3,3% (12)</p> <p>Ñuble 2,5% (9)</p> <p>Biobío 8,9% (32)</p> <p>La Araucanía 3,6% (13)</p> <p>Los Ríos 1,7% (6)</p> <p>Los Lagos 4,4% (16)</p> <p>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo 0,3% (1)</p> <p>Magallanes y la Antártica Chilena 1,4% (5)</p>
Descripción Instrumento	<p>Se elabora instrumento para indagar en la opinión de las PeSD que alguna vez han participado del mundo laboral contratadas o no bajo la Ley N°21.015.</p> <p>Cuestionario en línea autoaplicable. En la presente propuesta se hará uso de metodología y técnica cuantitativa. La estrategia desarrollada será de tipo exploratorio.</p>
Periodo de Aplicación	<p>Desde 8 de marzo al 2 de abril de 2021.</p>
Formato de Aplicación	<p>Se envió enlace con cuestionario autoaplicable y se aplicaron cuestionarios por medio de llamadas telefónicas, considerando accesibilidad en los casos que las personas lo necesitaran.</p>

En función de lo anterior, resulta imprescindible mencionar los objetivos a los que apunta la realización del presente estudio, a saber:

Objetivo General:

- Indagar la opinión pública de las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile sobre el cumplimiento de la Ley N°21.015.

Objetivos Específicos:

- Describir las características sociodemográficas de las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile.
- Identificar el nivel de conocimiento de la Ley N°21.015, por parte de las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile.
- Conocer el nivel de acuerdo que tienen las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile sobre la efectividad de la Ley N°21.015.
- Indagar en la utilidad que tiene la Ley N°21.015 en las experiencias laborales de las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile.
- Conocer la experiencia laboral, bajo el amparo de la Ley N°21.015, de las PeSD mayores de 18 años residentes en Chile.

El alcance del estudio presenta una posibilidad para posicionar la opinión de las PeSD insertas en el mundo del trabajo, respecto del establecimiento de medidas legales en este ámbito, con el objetivo de incentivar la inclusión laboral plena de tal manera que garantice el disfrute de derechos laborales, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

En este sentido, es necesario indagar en el vínculo existente entre la experiencia de las PeSD ocupadas y la Ley N°21.015, para generar insumos investigativos que nos permitan acercarnos al avance de la Ley desde su puesta en marcha. Insumos que, podrán direccionar la necesidad o no de ajustes y actualizaciones de la normativa.

- Importancia del Estudio

Debemos considerar que indagar en la opinión de las PeSD ocupadas, permite ampliar los análisis que se puedan realizar sobre las mismas. Es indispensable que los análisis se realicen bajo el enfoque de Derechos y que las PeSD participen en sondeos públicos que permitan dar a conocer sus opiniones respecto a la inclusión laboral. En razón de lo anterior, debemos tener en consideración:

- A. Características sociodemográficas.
- B. Relación con la Ley N°21.015.
- C. Autopercepción de condiciones laborales.
- D. Valoraciones de la Ley N°21.015.
- E. Conocimiento y opiniones sobre la Ley N°21.015.

Estas cinco dimensiones se materializaron en cinco grupos o bloques de preguntas, las que fueron ordenadas considerando aspectos que logran entregar información objetiva, con la finalidad de determinar las opiniones de los sujetos.

III. Resultados

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a un análisis univariado, es decir, análisis por tablas de frecuencia observadas de una única variable, en base a las cinco dimensiones mencionadas anteriormente.

Sexo

Según los datos expresados en el Gráfico 1, la distribución por sexo en los/as encuestados/as es bastante proporcional y está levemente inclinada hacia los hombres, con un 55,29% (195 hombres), mientras que las mujeres están representadas por un 44,71% (161 mujeres). Esto es un reflejo de la realidad, puesto que según los datos que manejamos en el “Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral” (16 de junio de 2021), existe un mayor porcentaje relativo de hombres en situación de discapacidad que están presentes en el mercado laboral. En cuanto a quienes no quisieron o no declararon su sexo, corresponden a un 2,2% del total (8 casos).



Gráfico 1. Frecuencias porcentuales de sexo

Edad

Según lo expuesto en la Tabla 1, relativo a las medidas de tendencia central⁵, se puede verificar que la media, mediana y moda, de la edad de los/as encuestados/as se encuentran, respectivamente, entre los 39, 38 y 36 años. Debe considerarse que, si bien estos estadísticos no son iguales, están bastante próximos entre sí y dan cuenta de un comportamiento simétrico de los valores que están sobre o debajo de los valores centrales descritos.

En cuanto a dispersión, la desviación estándar indica que los valores en años por encuestado/a varían en promedio casi 12 años, en torno a la media. El rango es de 64 años, de manera que la persona más joven que respondió la encuesta tenía 18 años (mínimo) y la más longeva 82 años (máximo). Relacionado con la forma, se tiene que la asimetría es de 0,506 y la curtosis de -0,249, de manera que hay un leve sesgo hacia la mayor edad, puesto que, los casos extremos se encuentran en ese lugar. Por lo anteriormente dicho y confirmado con el histograma con curva de Gauss, presente en el Gráfico 2, se puede sostener que la distribución es más aplanada que la curva normal.

⁵ Las medidas de tendencia central son medidas estadísticas que nos dan cuenta del tipo de distribución que tienen los valores de las variables, respecto de un “valor típico” o puntuación central sobre una única variable.

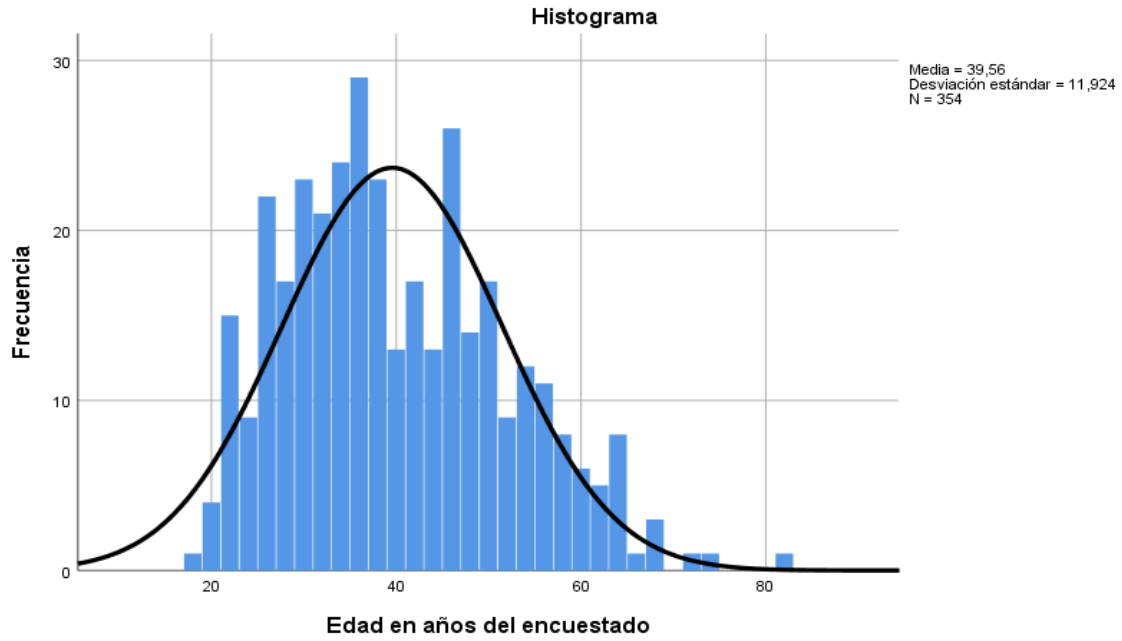


Gráfico 2. Histograma con curva normal de Edad

N	Válido	354
	Perdidos	10
Media		39,56
Mediana		38
Moda		36
Desv. Estándar		11,924
Asimetría		0,506
Curtosis		-0,249
Rango		64
Mínimo		18
Máximo		82

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de Edad

Nacionalidad

Al consultar sobre nacionalidad, 354 personas responden, sin embargo, 10 de estas respuestas corresponden a datos perdidos.

Según el Gráfico 3, la nacionalidad predominante de los/as encuestados/as es la chilena, equivalentes a un 88,74% (323), de los casos válidos dentro de la muestra. En cuanto a los migrantes, destaca la cantidad de ciudadanos/as venezolanos/as residentes en nuestro país, que alcanza un 6,8% (24), luego se encuentran las personas de origen colombiano con un 0,8% (3) y por último, el 0,3% (un solo caso por nacionalidad), corresponde a personas de nacionalidad peruana, colombiana, boliviana, cubana y ecuatoriana. Cabe destacar que la alta proporción de migrantes venezolanos/as en situación de discapacidad, acogidos a la Ley N°21.015 fue algo que constatamos según los reportes de estadísticas administrativas entregados por la Dirección del Trabajo (en adelante DT), a partir de los que se elaboró el informe “Análisis de la evolución del cumplimiento de la Ley N°21.015: a tres años desde su publicación” (FCHD, octubre 2021).

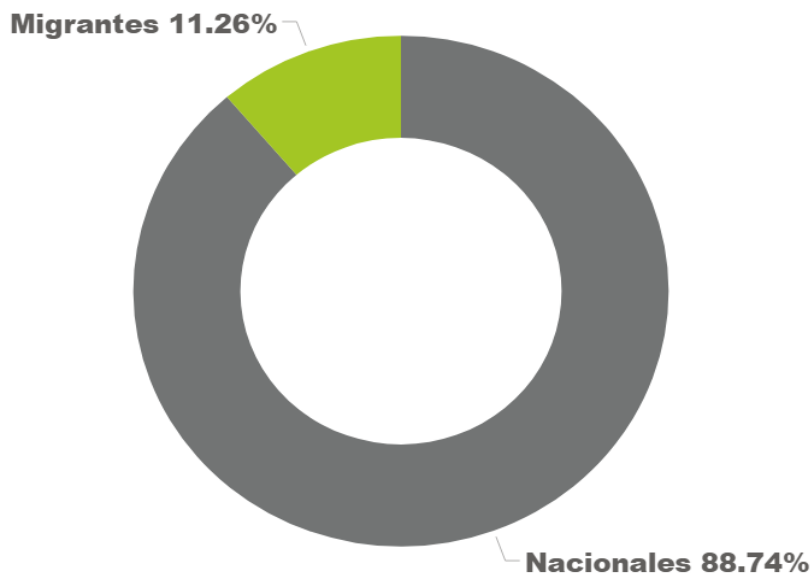


Gráfico 3. Frecuencias porcentuales de nacionalidad

Finalmente, llama la atención la ausencia de las personas de origen haitiano dentro del grupo de migrantes en situación de discapacidad. Frente a esto, sólo podemos aventurarnos a presumir que las barreras idiomáticas, el racismo y las dificultades propias de la convalidación de estudios en nuestro país, hacen que estas personas se incorporen a trabajos informales, sin seguridad social, con bajos salarios y pocas posibilidades de acceder a redes de apoyo de inclusión laboral formal para PeSD.

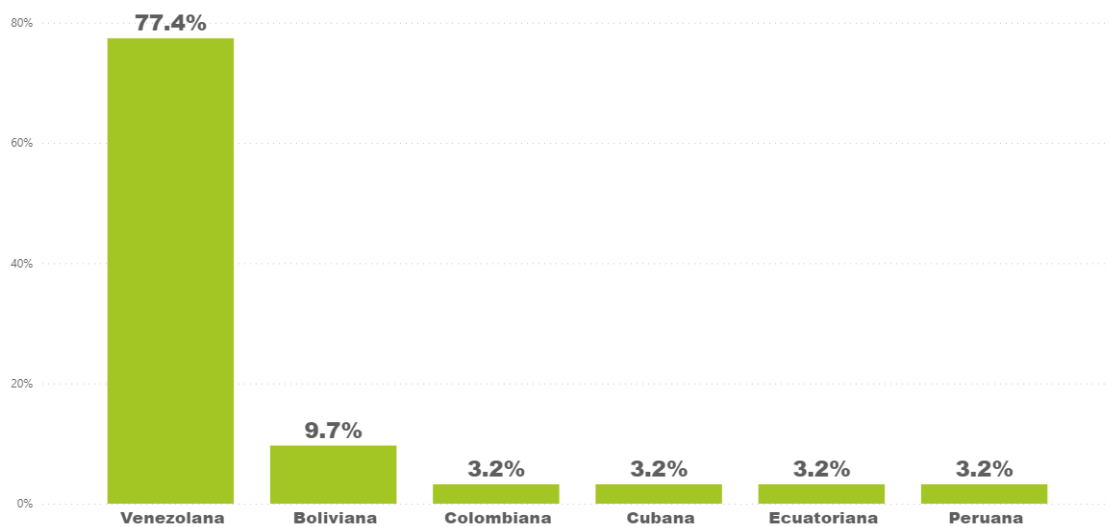


Gráfico 4. Frecuencias porcentuales de migrantes

Tipo de discapacidad

La discapacidad predominante dentro de los/as encuestados/as es la física, con un 54,8% (195). Mucho más abajo, se encuentra la discapacidad psíquica mental con un 20,02% (72) y le sigue la discapacidad sensorial con un 14,8% (53). Las discapacidades de tipo “múltiple”, “cognitiva” y “visceral” corresponden a las alternativas con menor frecuencia respondida por los/as encuestados/as representando el 5,1% (18), 3,9% (14) y 1,1% (4), respectivamente.

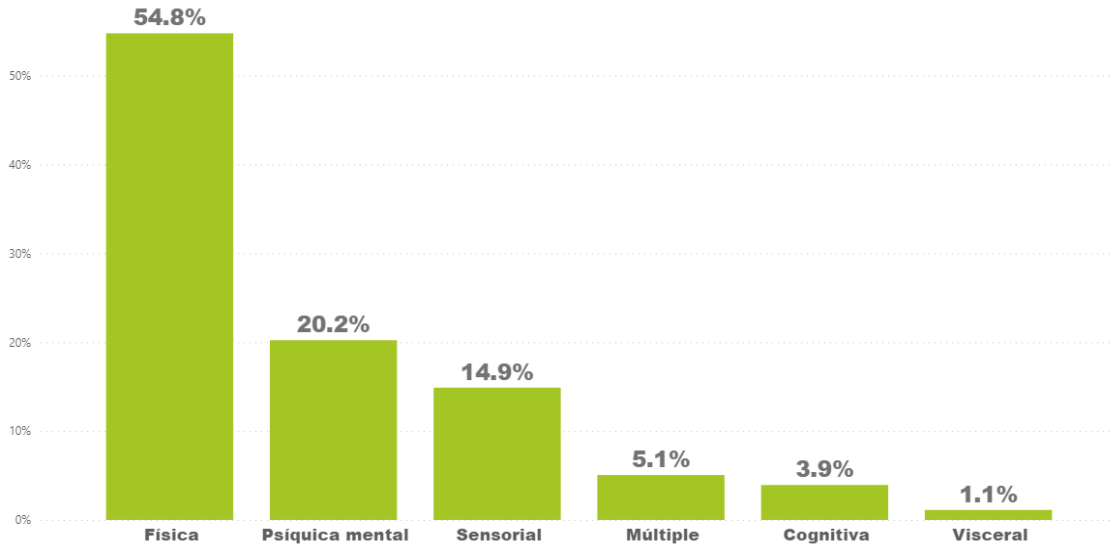


Gráfico 5. Frecuencias porcentuales de tipo de discapacidad

Acreditación de situación de discapacidad

En cuanto a la acreditación de la situación de discapacidad, tenemos que existe una predominancia en la opción Credencial de Discapacidad con un 91,9% (327), frente al 8,1% que señaló Pensión de Invalidez (29).

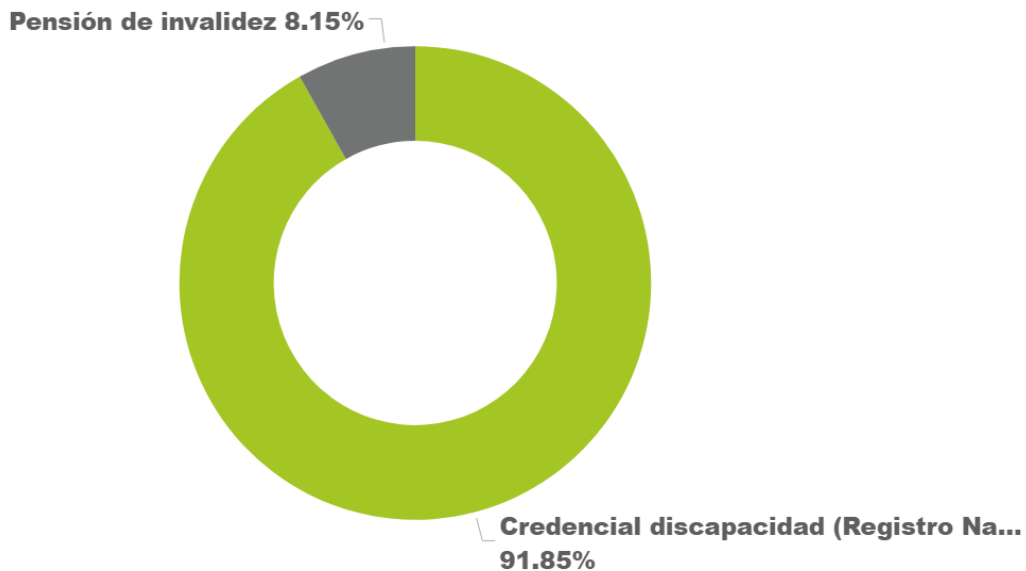


Gráfico 6. Frecuencias porcentuales de acreditación de situación de discapacidad

Personas contratadas por Ley N°21.015

En relación con las personas contratadas por la Ley N°21.015, un 41,57% de quienes respondieron la encuesta señaló que nunca ha trabajado bajo dicha Ley, mientras que, el 58,43% afirmó haber trabajado al menos una vez contratado/a bajo la Ley N°21.015.



Gráfico 7. Frecuencias porcentuales de personas contratadas por Ley N°21.015

Tipos de trabajos realizados por personas contratadas por Ley N°21.015

Al consultar por los trabajos realizados bajo la Ley N°21.015, realizamos un proceso de codificación de las respuestas abiertas siguiendo un patrón de clasificación de ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (INE, 2018). Realizado dicho proceso, se destaca que del 100% (175) de personas que respondieron esta pregunta, el 27% (51) son Trabajadores no calificados de ventas y servicios. Luego, se tiene que el 18% (34) son Empleados en trato directo con el público y el 17,5% (33) son Oficinistas/Administrativos.

En menor frecuencia, se encuentran los Profesionales, científicos e intelectuales con un 7,4% (14); los Operadores de instalaciones fijas y afines con un 6,9% (13) y; los Técnicos profesionales de nivel medio con un 5,8% (11). Después, con un 3,7% (7) están los Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines; los

Modelos, vendedores y demostradores con un 3,2% (6); Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad (Guardias) con un 2,6% (5). Existe un bloque que tiene un 2,1% (4 casos cada uno), estos son: Operadores de máquinas y montadores, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte. Por último, están los Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines con un 1,1% (2); Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines con un 0,5% (1).

Ocupaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje a Cumulado
Profesionales, científicos e intelectuales	14	3,8%	7,4%	7,4%
Técnicos profesionales de nivel medio	11	3,0%	5,8%	13,2%
Oficinistas/ Administrativo	33	9,1%	17,5%	30,7%
Empleados en trato directo con el público	34	9,3%	18,0%	48,7%
Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad (Guardias)	5	1,4%	2,6%	51,3%
Modelos, vendedores y demostradores	6	1,6%	3,2%	54,5%
Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines	1	0,3%	0,5%	55,0%
Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines	2	0,5%	1,1%	56,1%
Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	4	1,1%	2,1%	58,2%

Operadores de instalaciones fijas y afines	13	3,6%	6,9%	65,1%
Operadores de máquinas y montadores	4	1,1%	2,1%	67,2%
Trabajadores no calificados de ventas y servicios	51	14,0%	27,0%	94,2%
Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines	7	1,9%	3,7%	97,9%
Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte	4	1,1%	2,1%	100,0%
Total	189	51,9%	100,0%	

Tabla 2: Frecuencias porcentuales de tipo de trabajos realizados por personas contratadas por Ley N°21.015

Percepción de realización de ajustes

Al respecto, de las 208 personas totales que mencionaron ser contratadas bajo la Ley N°21.015, el 51,44% (107) indican que se hicieron ajustes razonables en su puesto de trabajo, mientras que el 48,56% (101) menciona que no se realizaron ajustes en su puesto de trabajo.



Gráfico 8. Frecuencias porcentuales de percepción de realización de ajustes

Tipos de ajustes realizados

Existen algunos problemas a la hora de hablar de “ajustes”. Según lo señalado en el artículo 27 de la CDPD, no se especifica sobre cuáles son los ajustes que, en términos concretos, los empleadores y trabajadores deben considerar necesarios y razonables, y así mismo, no existe claridad sobre la ejecución de estos en la legislación vigente; sin embargo, reconocemos que este criterio representa un aspecto relevante para generar procesos laborales inclusivos. Por lo tanto, para obtener información más precisa sobre los ajustes razonables gestionados por los empleadores a los puestos de trabajo de quienes están contratados bajo la Ley N°21.015 según situación de discapacidad, se elaboró esta consulta considerando una respuesta abierta, la que finalmente fue codificada para agrupar lo enunciado por los sujetos según ideas comunes. A partir de esto, resultaron 6 categorías que intentan contener lo mencionado por los sujetos.

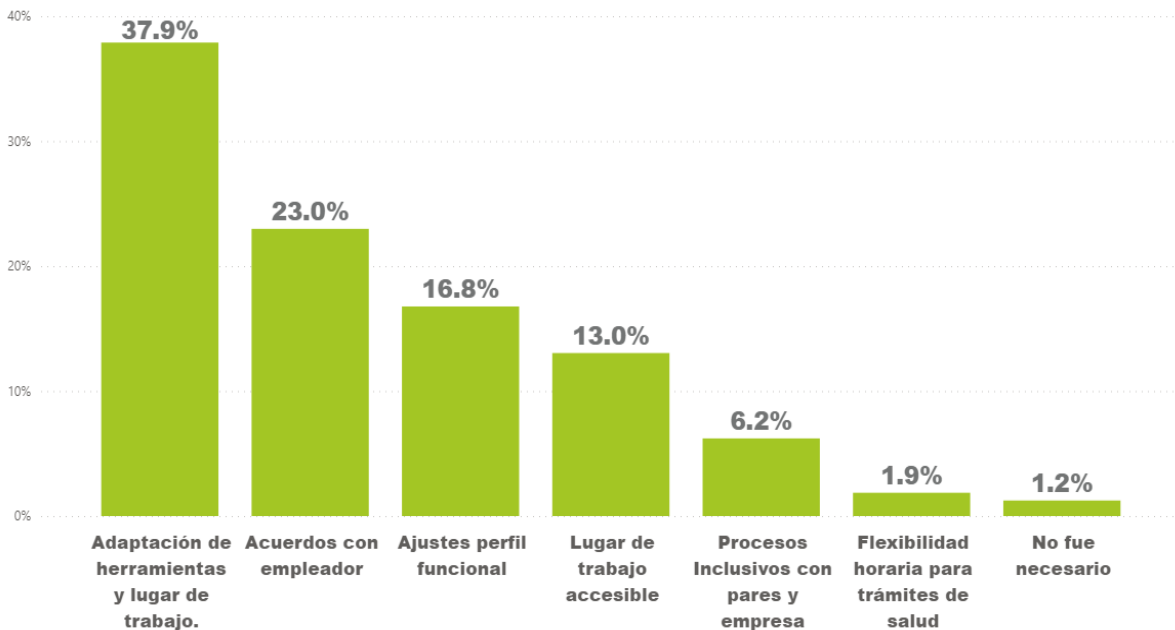


Gráfico 9. Frecuencias porcentuales de tipos de ajustes realizados

De quienes declaran que sí se realizaron ajustes a su puesto de trabajo, tenemos que:

- El 37,9% (61) personas señalan que esos ajustes están asociados a la adaptación de herramientas de trabajo, es decir, que mencionaron ajustes como iluminación en oficina, software de lectura, silla apropiada, entre otros aspectos vinculados al mobiliario y al uso de herramientas tecnológicas.
- Le siguen el 23% (37) de personas que mencionaron ajustes relacionados a acuerdos con el empleador, ajustes sobre los que se mencionaron acuerdos de flexibilidad de horario, bonificaciones en caso de requerimientos adicionales para transportarse, entre otros acuerdos que adaptan la situación contractual del trabajador.
- El 16,8% (27) de personas que mencionaron ajustes categorizados como “ajustes según perfil funcional”, es decir, ajustes según las posibilidades funcionales y la compatibilidad del puesto de trabajo, menor carga de objetos, permitir que el trabajador pueda sentarse si lo requiere, entre otras que se relacionan a la funcionalidad física del trabajador.
- El 13% (21) personas que mencionaron aspectos categorizados como “lugar de trabajo accesible”, el que hace mención a los ajustes asociados al inmobiliario, es decir, instalación de rampas, pasamanos, instalación de baños adecuados, estacionamientos, entre otros.
- Las personas mencionaron con menor frecuencia ajustes relacionados a procesos de inclusión con pares y flexibilidad para acudir al médico por condición de salud, al respecto, el 6,2% (10) y sólo el 1,9% (3) personas respectivamente, hicieron mención a estos aspectos que resultan relevantes para ejecutar labores bajo la Ley N°21.015. Dos personas mencionaron que, si bien se realizaron ajustes, estos no los consideraron necesarios.

Tipos de ajustes no realizados

Al mismo tiempo, consultamos mediante una pregunta abierta a quienes respondieron que en su trabajo no se realizaron ajustes y les solicitamos mencionar cuáles fueron los ajustes que no se realizaron, pero que consideran relevantes para desarrollar sus labores.

Más del 50% de los sujetos menciona que es relevante realizar ajustes al inmobiliario y mobiliario de las dependencias de su lugar de trabajo. Al respecto, en cuanto a “lugar de trabajo accesible”, el 24,7% (23) lo identifica como un ajuste no ejecutado, pero necesario y, el 22,6% (21), menciona aspectos categorizados como “adaptación de herramientas de trabajo”. Le sigue el 10,8% (10) que menciona como factor relevante que se generen “acuerdos con el empleador”.

Los ajustes que se mencionan con menor frecuencia fueron “ajustes a su perfil funcional” con un 8,6%, “ajustes asociados a la relación con pares” con un 7,5% y “flexibilidad horaria para trámites de salud” con un 2,2%.

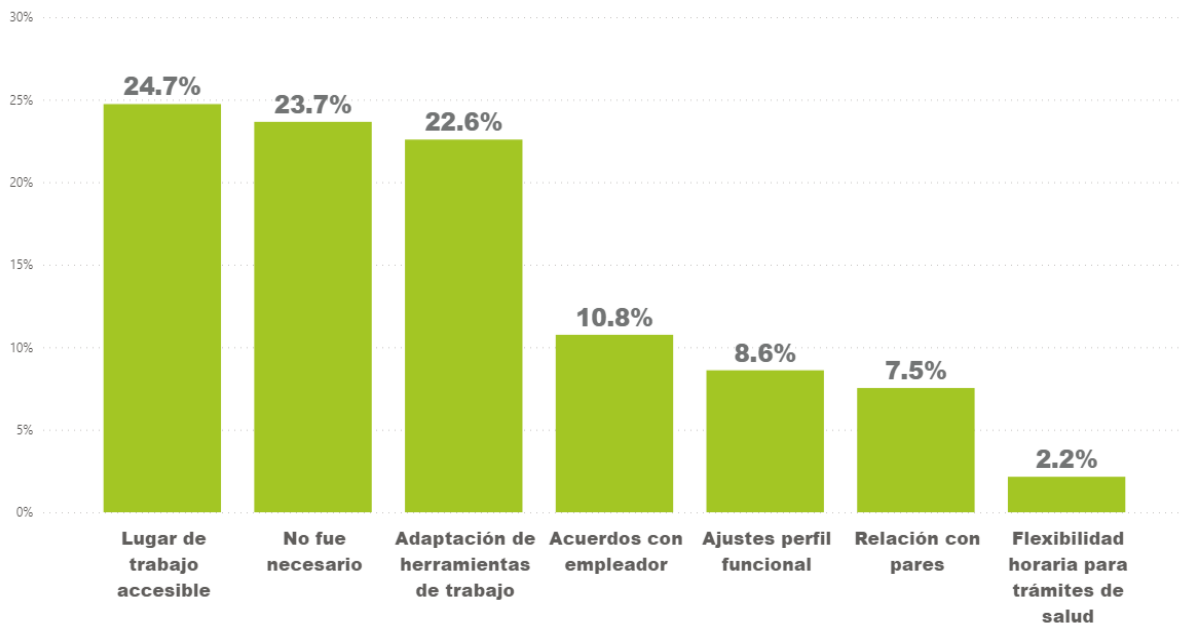


Gráfico 10. Frecuencias porcentuales de tipos de ajustes no realizados

Adecuaciones personales

Al consultar si fue necesario realizar ajustes por su cuenta para poder desempeñar las labores en su trabajo, frente a la poca resolución del empleador, el 36,8% (70) de personas mencionó que sí, mientras que el 63,2% (120) mencionó que no tuvieron que hacer los ajustes por su cuenta. Es importante dejar en claro que hay ajustes que están fuera de las posibilidades reales de los trabajadores, como aquellos relativos a accesibilidad en el lugar de trabajo. Recordemos que, en la pregunta sobre “ajustes que no se hicieron”, la categoría correspondiente a “accesibilidad en el lugar de trabajo”, se encuentra en primer lugar.



Gráfico 11. Frecuencias porcentuales de ajustes personales

Autopercepción de lugar de trabajo

Resulta importante caracterizar a las personas que participaron del estudio, según la evaluación que estos hacen sobre algunos aspectos de su lugar de trabajo actual o el anterior puesto laboral. A un 63,8% (227) su lugar de trabajo o el último lugar en donde trabajó le resulta agradable, mientras que a un 13,2% (47) no le parece agradable. Por otro lado, 23% (82) seleccionaron la alternativa “a veces”.

Al consultar respecto a la percepción de relaciones de respeto con pares, el 66,6% (237) de los/as encuestados/as selecciona la alternativa “sí”, mientras que sólo un

11,8% (42) menciona que “no”, siendo esta última la alternativa seleccionada con menor frecuencia. El 21,6% (77) seleccionan la alternativa “a veces”.

Al consultar si se llevan bien con sus pares, pregunta muy similar a la anterior, se elevan las apreciaciones positivas. El 71,3% (254) de los/as encuestados/as selecciona “sí”, mientras que un 9,8% (35) elige la alternativa “no”, siendo esta última la alternativa respondida con menor frecuencia. El 18,8% (67) selecciona la alternativa “a veces”.

Respecto a la relación con los superiores, aspecto que también es valorado positivamente en su mayoría, la alternativa “sí” obtuvo mayor cantidad de selecciones con un 65,2% (232), siendo la más frecuente. Por el contrario, la alternativa menos frecuente fue “no” con un 14% (50) del total. La alternativa “a veces” representa el 20,8% (74) de las respuestas.

Afirmaciones	Respuestas					
	Sí		No		A veces	
	fi	%	fi	%	fi	%
Mi lugar de trabajo me parece agradable	227	63,8	47	13,2	82	23
En mi trabajo me siento respetado/a por mis compañeras y compañeros de trabajo	237	66,6	42	11,8	77	21,6
Me llevo bien con mis compañeras y compañeros de trabajo	254	71,3	35	9,8	67	18,8
En mi trabajo me siento respetado/a por mi jefe/a	232	65,2	50	14	74	20,8

Tabla 3. Autopercepción del lugar de trabajo

Valoraciones de la Ley N°21.015

Al momento de consultar por las valoraciones que las personas encuestadas hacen sobre la Ley N°21.015 se presentaron una serie de afirmaciones para evaluar. Además, no se tuvo en consideración si las personas que respondieron tenían o no relación contractual bajo dicha Ley.

Al respecto, y según lo expresado en la Tabla 3, podemos decir que, frente a la afirmación "la Ley N°21.015 es un gran avance en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad", un 80,2% (292) mencionó estar "de acuerdo", mientras que el 18% (68) respondió estar "en desacuerdo" con la frase.

Respecto de la afirmación "me parece que es suficiente que sólo sea un 1%", el 74,4% (265) menciona estar "en desacuerdo", mientras que, el 25,6% (91) menciona estar "de acuerdo".

En relación a la afirmación "Antes de la implementación de la Ley N°21.015 en el año 2018 era más difícil para las personas en situación de discapacidad obtener un empleo", el 81,7% (291) personas señalan estar "de acuerdo" y el 18,3% (65) mencionan estar "en desacuerdo".

Afirmaciones	Respuestas			
	De acuerdo		En desacuerdo	
	fi	%	fi	%
Todas las personas en situación de discapacidad pueden desempeñar algún trabajo.	319	89,6	37	10,4
La Ley N°21.015 es un gran avance en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.	292	82	64	18
La Ley N°21.015 dice que empresas que registran más de 100 trabajadores deben contratar o mantener contratado un 1% de PeSD.	91	25,6	265	74,4

Antes de la implementación de la Ley N°21.015 en el año 2018 era más difícil para las personas en situación de discapacidad obtener un empleo.	291	81,7	65	18,3
--	-----	------	----	------

Tabla 4. Valoraciones de la Ley N°21.015

Conocimiento de la Ley N°21.015

Para medir el nivel de conocimiento de la Ley N°21.015, realizamos una pregunta abierta y una posterior codificación. Para ello, se consideró la cantidad de elementos concretos mencionados de forma espontánea, asignando así las siguientes categorías: “No sabe” (no menciona ningún elemento de la Ley), “Sabe poco” (menciona un elemento de la Ley), “Sabe mucho” (menciona dos o más elementos de la Ley).

Así, obtuvimos como resultado que un 37,2% (132) de los/as encuestados/as no sabe nada sobre la Ley, un 54,6% (194) sabe poco y sólo un 8,2% (29) al menos conoce dos aspectos sobre la Ley. De esto, se desprende que, si se unen los grupos de aquellas personas que saben poco y que no saben, tenemos un preocupante y generalizado desconocimiento sobre la Ley N°21.015 por parte de las PeSD ocupadas.

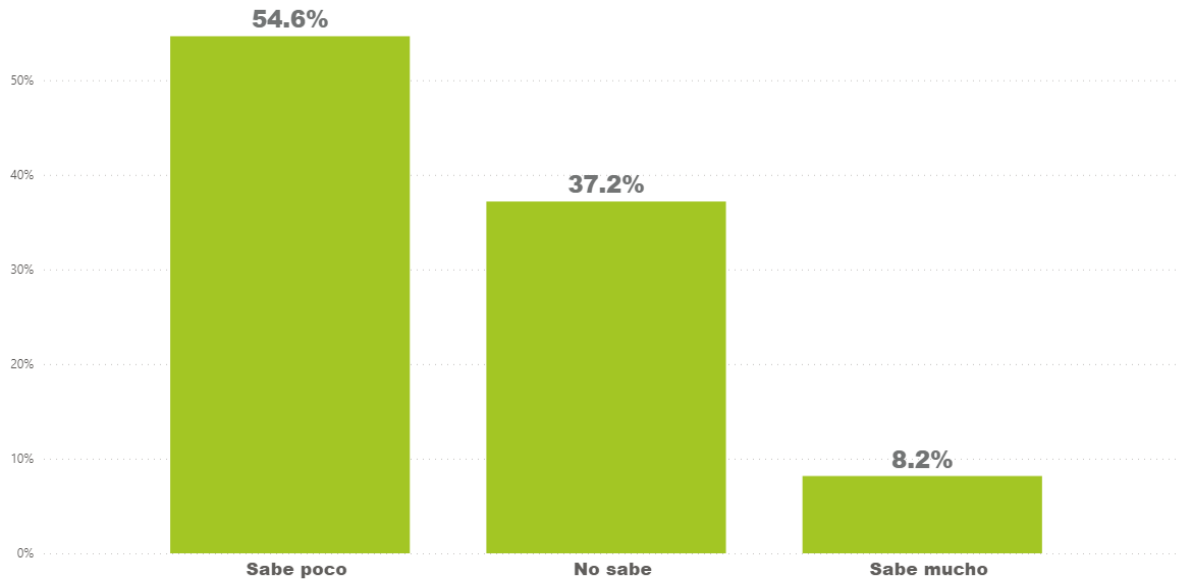


Gráfico 12. Frecuencias porcentuales de nivel de conocimiento de la Ley N°21.015

Conocimiento sobre Beneficios y/u oportunidades al ser contratado/a bajo la Ley N°21.015

Respecto de los “beneficios” que implica ser contratado/a bajo la Ley N°21.015, el 48,1% (162) señala que sí conocen los beneficios, mientras que el 51% (172) de los/as encuestados/as señala no conocerlos.

Para determinar los beneficios que los/as encuestados/as afirman conocer, se elaboró una pregunta de respuesta abierta. Las respuestas fueron categorizadas dando como resultado 5 categorías. Más del 50% mencionó que principalmente permite que las PeSD puedan acceder a un puesto de trabajo. El 17% de los encuestados/as usó la palabra “derechos” y mencionó aspectos que categorizamos como “derechos laborales”, donde se mencionaron aspectos sobre sueldo mínimo y condiciones laborales en igualdad de condiciones. El 16,3% de los encuestados mencionó aspectos vinculados a garantizar la “no discriminación”, categoría que se formuló al hacer mención sobre la no discriminación arbitraria para acceder al trabajo y la no discriminación desde el resto de los/as trabajadores/as en el lugar de trabajo. Más abajo, hay una menor frecuencia de

respuestas asociadas a “ajustes necesarios y razonables”, que se deben realizar para garantizar el correcto desempeño del trabajo que representa el 12,4% de las respuestas.

Finalmente, las respuestas con menor frecuencia hicieron mención a la posibilidad de ser intermediado/a laboralmente a partir de las donaciones hechas a instituciones por las empresas que optan por cumplir con esta medida, categoría que representa el 3,9%.



Gráfico 13. Frecuencias porcentuales de conocimiento de beneficios de la Ley N°21.015

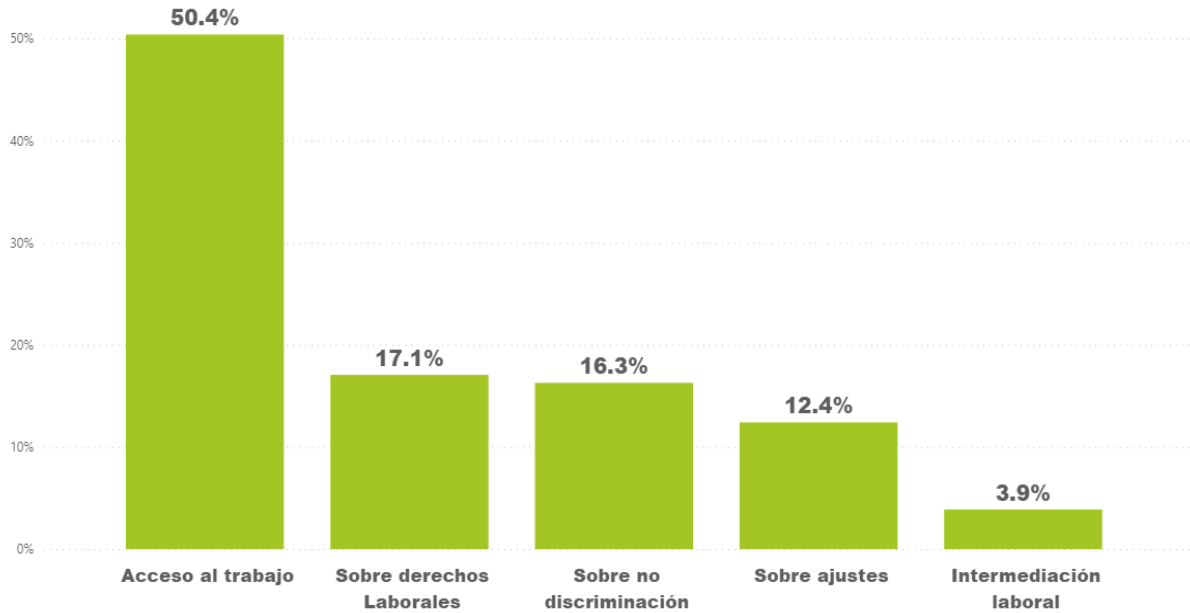


Gráfico 14. Frecuencias porcentuales de tipo de beneficios conocidos de la Ley N°21.015

Autopercepción de la situación laboral

Los resultados sobre la autopercepción de la situación laboral de los encuestados a partir de la puesta en marcha de la Ley N°21.015, arroja que un 49,5% considera que su situación laboral mejoró, mientras que hay un importante porcentaje de encuestados que manifestaron que su situación laboral es “indiferente a la Ley”, representando el 31,9%, y si bien, en este último punto no existe información específica, es probable que se trate de personas que mantienen el trabajo informal como principal fuente de ingresos. En tanto, un 18,6% menciona que su situación laboral habría empeorado.

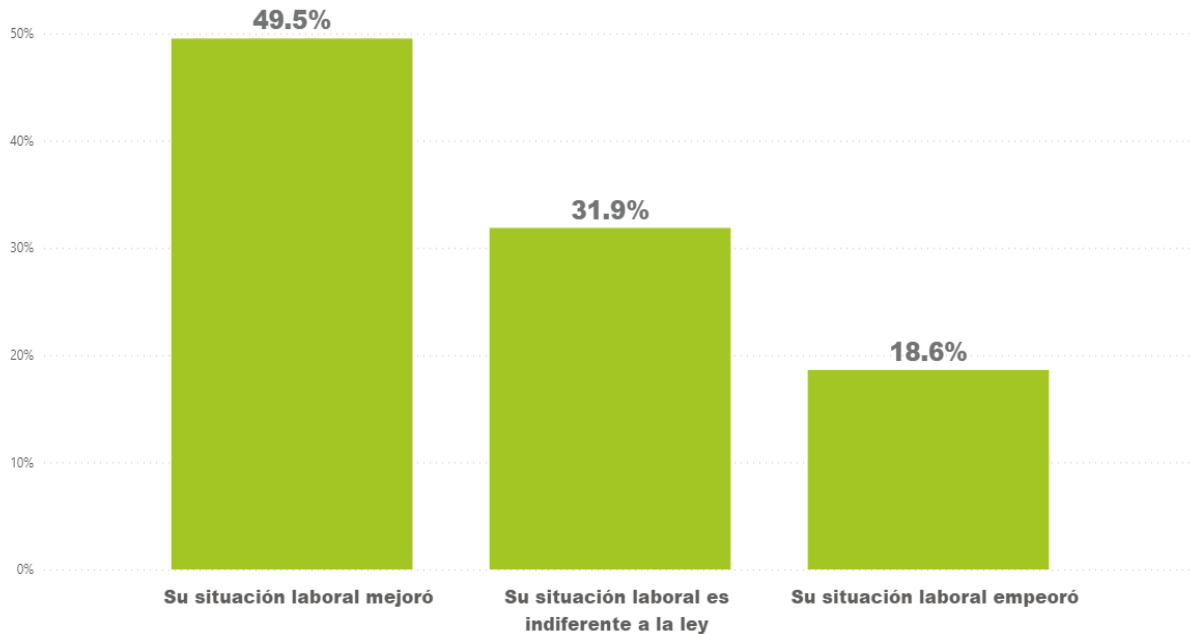


Gráfico 15. Frecuencias porcentuales de autopercepción de situación laboral a partir de la Ley N°21.015

Opinión sobre la Ley N°21.015

Para estructurar mejor las respuestas abiertas en cuanto a la opinión que las personas tienen sobre la Ley N°21.015, se realizaron codificaciones considerando tres categorías. La primera de ellas es la “Opinión positiva, sin reparos”, que representa el 35,6% (96) de las respuestas; la segunda es “Opinión positiva, con reparos” que alcanzó un 40,4% (96); y la tercera es la “Opinión negativa” con un 24,1% (65) de las respuestas. Si se uniera tal y como se hace en el gráfico 16 las opiniones positivas alcanzan 3/4 del total de las opciones válidas, lo que nos permite afirmar que hay una percepción generalizada favorable hacia la Ley.

Finalmente, no deja de llamar la atención, la gran cantidad de datos perdidos, consignados en las opciones “No sabe” o “No responde”, que fueron codificadas a posteriori por el equipo del Área de Investigaciones, en función de respuestas que expresan desconocimiento, eran erróneas, estaban incompletas o simplemente eran espacios en blanco.

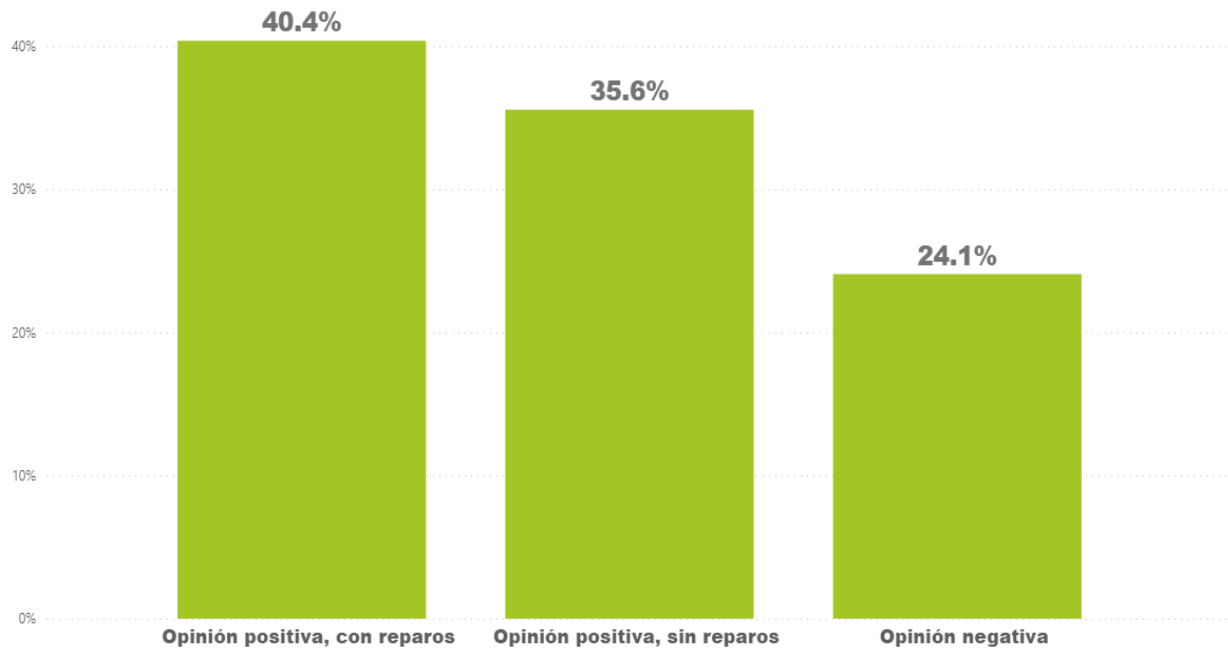


Gráfico 16. Opinión general de la Ley N°21.015

V. Conclusiones

En el informe se presentaron los principales resultados y análisis derivados de la Encuesta de Opinión Pública sobre el cumplimiento de la Ley N°21.015, realizada por el Área de Investigaciones de la FCHD. Las principales conclusiones e información obtenida, se presenta a continuación:

- Todas las personas encuestadas tenían más de 18 años y sólo había 6 personas mayores de 65 años en la muestra lograda. Del total, un 40% de las PeSD no están contratadas por la Ley N°21.015, de este 40% hay quienes se encuentran cesantes, y otras PeSD que no están contratadas bajo el alero de esta Ley.
- Entre las PeSD existe una alta tasa de inactividad laboral, algunas de ellas han trabajado y producto de su discapacidad y/o enfermedad dejaron de trabajar y/o buscar trabajo. En ese sentido, entendemos que la Ley N°21.015, con la disposición del 1% de PeSD en empresas e instituciones públicas, supone una oportunidad de acceso más expedita al mundo laboral para estas personas que enfrentan barreras para ejercer el derecho a tener un trabajo o empleo. Esto, ya que la Ley contempla criterios mínimos a considerar al momento de contratar a una PeSD, aspectos necesarios para que puedan ejercer su derecho al trabajo y empleo.
- Un 31,9% señala que su situación laboral es indiferente a la Ley N°21.015, lo que es especialmente llamativo si se tiene en cuenta que la pregunta abierta, es decir, de libre respuesta, sólo entregaba sólo dos posibles opciones en su enunciado: mejorado o empeorado.
 - Siguiendo con el punto anterior, tenemos que, del total de PeSD que consideran que su situación laboral es indiferente a la Ley N°21.015, sólo 38 han sido contratadas bajo el alero de la Ley, mientras que 63

no lo han sido. A raíz de lo cual, nos podemos aventurar a decir que, más que una cuestión de percepción personal de si la Ley incide en la situación laboral, es que efectivamente estar contratado/a bajo el alero de la Ley N°21.015 incide.

- Así, la cifra se ajusta considerablemente en quiénes mencionan que su situación laboral empeoró, ya que del total de 59 PeSD, 27 están contratadas bajo la Ley N°21.015, y 32 PeSD no están contratadas bajo el alero de la normativa.
 - Cabe señalar que la situación es favorable si vemos los valores de quienes sí han visto mejorada su situación laboral desde la puesta en marcha de la Ley N°21.015, ya que para 128 personas su situación mejoró estando contratadas bajo la normativa y sólo para 29 personas mejoró sin incidencia de la normativa.
-
- Respecto de los puntos anteriores, si unimos los totales de PeSD a las que la Ley les es indiferente respecto a su situación laboral, o bien la empeoró, la cantidad supera al total de mejora. Es decir, 160 PeSD han visto afectada su situación laboral de forma negativa o indiferente, y sólo 157 han tenido mejoras, lo que nos indica que la Ley N°21.015 no se ha traducido en una mejora sustancial de sus oportunidades laborales.
 - En cuanto a la opinión que los/as encuestados/as tienen de la Ley, llama la atención que, si se unieran la categoría “opinión positiva con reparo” y la “opinión negativa”, se tendría a una mayoría sustancial de un 64,5% de personas con una percepción crítica y negativa respecto de lo que es la Ley N°21.015. Sin embargo, a la hora de valorizar la Ley N°21.015, se evidencia que un 80,2% de la muestra señala estar de acuerdo con que la Ley es un gran avance en la inclusión laboral de las PeSD. A la luz de estos resultados, que a primera vista podrían parecer contradictorios, es posible aventurar que, si bien las personas pueden tener una opinión crítica o negativa respecto de la Ley N°21.015, esto puede ser desde una dimensión

personal, mientras que el considerar la Ley un avance, podría tener relación con una perspectiva general de la situación laboral actual de las PeSD, en comparación con la situación previa a la entrada en vigor de la Ley. Cabe señalar que, ante esta emergente y aparente contradicción de opiniones, como equipo estimamos necesario, en una instancia investigativa futura, generar preguntas más específicas al respecto, con la finalidad de obtener información más precisa.

- A modo de sugerencia, creemos importante mencionar la necesidad de agregar o incorporar nuevas variables en los instrumentos de evaluación efectuados por instituciones públicas, a saber, el INE o instituciones similares que hagan levantamiento de información demográfica. En concreto, la sugerencia apunta a la Encuesta Nacional de Empleo, que hasta su última versión no incluyó la variable de “contratación bajo Ley N°21.015”. Datos que consideramos de suma importancia para poder conocer el desarrollo del mercado laboral de nuestro país.
- Teniendo en consideración los resultados de la consulta pública realizada por SENADIS, que tuvo por objeto recoger la percepción que las PeSD tienen respecto de la implementación de la Ley 21.015; sumado a los resultados presentados en el informe de “Evaluación sobre la Implementación y Aplicación de la Ley N°21.015”, publicado por Área de Investigaciones -antes Estudios y Publicaciones- de la FCHD el 2021 y, a los resultados obtenidos en la presente investigación, se advierte que las PeSD coinciden en que la Ley N°21.015 tiene poco impacto en la materia que apela, no obstante, también existe desconocimiento frente a la Ley y la inclusión laboral que debe promover.

V. Bibliografía

Alcaraz, Francisco García, Antonia Alfaro Espín, Antonio Hernández Martínez, y Milagros Molina Alarcón. (2006). “Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones”. Revista clínica de medicina de Familia 1 (5), 232–326.

Archenti, Nélica. (2018). “El sondeo”. En Manual de metodología de las ciencias sociales, de Alberto Marradi, Nélica Archenti, y Juan Ignacio Piovani, 1ª ed., 249–64. Rumbos teóricos. Siglo XXI Editores.

Arribas, M C Martín. (2004). “Diseño y validación de cuestionarios”. matronas Profesión 5 (17), 23–29.

Asún, Rodrigo. (2006). “Construcción de cuestionarios y escalas: El proceso de la producción de información cuantitativa”. En Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios., editado por Manuel Canales, 1ª ed., 63–114. Ciencias Humanas. LOM Ediciones.

Azofra, María José. (1999). Cuestionarios. 1ª ed. Vol. 26. Cuadernos Metodológicos. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Briones, Guillermo. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. 1ª ed. ICFES.

Cohen, Néstor y Gabriela Gómez Rojas. (2019). Metodología de la investigación ¿para qué? La producción de los datos y los diseños. 1ª ed. Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Corral, Yadira. (2010). “Diseño para cuestionarios para recolección de datos”.
Revista Ciencias de la Educación 20 (36), 152–68.

Dirección del Trabajo (DT). (2021). “INCLUSIÓN LABORAL. Abril 2018 a enero 2021”. Departamento de Estudios.

Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD). (octubre 2021). “Análisis de la evolución del cumplimiento de la Ley N°21.015: a tres años desde su publicación”. Área de Estudios y Publicaciones [Investigaciones].

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2018). CIUO 08.CL Clasificador Chileno de Ocupaciones. https://www.ine.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/ciuo/clasificador/ciuo-08-cl.pdf?sfvrsn=7a72e6af_4

Latour, J, Abraira, V, Cabello, J, y López Sánchez, J. (1997). “Las mediciones clínicas en cardiología: validez y errores de medición”. Revista Española de Cardiología 50 (2): 117–28. [https://doi.org/10.1016/S0300-8932\(97\)73190-7](https://doi.org/10.1016/S0300-8932(97)73190-7)

Ley N°21.015 (15 de junio de 2017). Ley N°21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (Ministerio de Desarrollo Social) <https://www.bcn.cl/Leychile/navegar?idNorma=1103997>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2017). <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad. https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Hacienda. (16 de junio de 2021). Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Gobierno de Chile.

<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/6553/documento>

Ministerio del Trabajo. (29 de junio de 2021). Boletín N°14.445-13.

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=14929&prmBOLETIN=14445-13>

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (noviembre 2017).

“Discapacidad y trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile”. Departamento de Estudios.

Tintaya Condori, Porfidio. (junio 2015). “Operacionalización de las variables psicológicas”. Revista de Investigación Psicológica, N°13, 63–78.

Vieytes, Rut. 2004. “Capítulo 9: Diseño de Encuestas”. En Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad, 1ª ed. Editorial de las Ciencias.



Fundación Chilena para la Discapacidad
Dirección: Santa Corina #68, La Cisterna

Sitio web: <https://www.fchd.cl>

contacto@fchd.cl, estudios@fchd.cl,
matias.poblete@fchd.cl

Teléfonos: +56227472803, +56961204411

