



Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas

Escuela de Contador Público y Auditor

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL

“INCLUSIÓN LABORAL”

SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL
GRADO DE LICENCIATURA EN CONTABILIDAD

AUTOR: María Elena Donoso Moreno

PROFESORA: Pamela Antonieta San Martin Morales

Santiago - Chile

2021



Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas

Escuela de Contador Público y Auditor

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL

“INCLUSIÓN LABORAL”

Se informa a la Escuela de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas que el seminario de grado de Licenciatura presentado por:

María Elena Donoso Moreno

Ha sido aprobado por la Comisión Informante de Seminario de Grado como requisito para optar al grado de Licenciado (a) en Contabilidad, en el examen de defensa de Seminario de Grado rendido el _____.

	FIRMA	NOTA
Docente Guía Pamela Antonieta San Martín Morales	_____	_____
Docente Corrector Guillermo Cornejo	_____	_____
Docente Corrector Miguel Klarian	_____	_____

DEDICATORIA

La presente investigación de seminario primeramente va dedicada a Dios, quien me ha ayudado a hacer posible alcanzar esta meta propuesta, guiándome a lo largo de mi vida, dándome las fuerzas necesarias para superar pruebas que coloca la vida.

De manera muy especial a mi familia querida, quienes son el pilar fundamental de mi vida quienes, con su infinito apoyo y paciencia, me han acompañado cada día desde el comienzo de mis estudios hasta el desarrollo de este seminario, con sus palabras de aliento justo cuando lo he necesitado.

También dedico el presente Seminario a mi abuelita María Elena Madrid, que hoy está en el cielo, por su inmenso apoyo, por siempre pensar en mí, brindándome todo su amor cuando más lo necesite y por inculcar en mi la fortaleza de nunca rendirse y autosuperación, siempre estarás en mi corazón.

Le dedico mi arduo trabajo a la profesora Guía de este Seminario, en símbolo de gratitud, respeto y admiración hacia la labor que realiza como profesional y aun más como persona por transmitir su tremenda fortaleza y resiliencia, cuando más lo necesité.

“A veces tienes que olvidar lo que sientes y recordar lo que mereces”

Frida Kahlo

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer en primer lugar a Dios, por darme la oportunidad maravillosa de tener salud para desarrollarme profesionalmente, a mi marido por su incansable apoyo en este largo proceso de aprendizaje para ambos, a mi hija y mi hijo por ser mi aliento, mi fuerza, mi inspiración a ser mejor cada día y superar mis miedos, a mis suegros quienes han sido un pilar muy importante para poder desarrollarme como profesional, a mi hermosa familia

¡Gracias por siempre creer en mí, aun cuando yo lo dudaba!

A mi profesora guía de este Seminario, la profesora Pamela San Martín por sus consejos y su apoyo incondicional en días difíciles.

“Sigue tu pasión, prepárate para trabajar duro y sacrificarte, y, sobre todo, no dejes que nadie limite tus sueños”

Donovan Bailey.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 RESEÑA HISTORICA DE LA RSE.....	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.3 ANTECEDENTES EMPÍRICOS	11
1.4 PROBLEMÁTICA DE ESTUDIO	13
1.4.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	14
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.6 ÁMBITO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6.1 ÁMBITO DISCIPLINARIO Y EMPÍRICO	15
1.6.2 ÁMBITO GEOGRÁFICO	16
1.6.3 ÁMBITO TEMPORAL.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1 ASPECTOS TEÓRICOS RELACIONADOS AL TEMA	18
2.1.1 RSE EN CHILE, ORÍGENES Y HECHOS RELEVANTES	19
2.1.2 ENTIDADES QUE HAN IMPULSADO LA RSE EN MATERIA LABORAL	19
2.1.3 DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL.....	20
2.2 ENFOQUES EXISTENTES	20
2.2.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	21
2.2.2 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	21
2.2.3 LEY N° 20.422 ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	22
2.2.4 LEY N° 21.015, CONOCIDA COMO LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL	25
2.2.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL (RSE).....	25
2.3 ASPECTOS QUE ABARCA LA INCLUSIÓN LABORAL	27

2.3.1 OCUPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	27
2.3.2 MODIFICACIONES 2021 DE LA LEY N°21.015.....	28
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	29
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.2 FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA	31
3.2.2 DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (DT)	31
3.2.3 SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. (SENADIS).....	32
3.2.4 ISO 26.000: GUÍA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.	33
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA.....	33
3.3.1 MUTUAL DE SEGURIDAD Y CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC)	33
3.3.2 TRIBUTACIÓN EN SOCIEDAD. (texto de Jorge Atria)	34
3.4 UNIVERSO DE ESTUDIO Y DISEÑO MUESTRAL.....	35
3.4.1 UNIVERSO.....	35
3.4.2 DISEÑO MUESTRAL.....	35
3.4.3 FASE 1 – ESTUDIO EXPLORATORIO	36
3.4.4 ENCUESTA DE SEMINARIO 2021 “RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL”	37
3.4.5 CONCLUSIONES EN RELACIÓN A LA INFORMACIÓN DE LA ENCUESTA	43
3.4.6 FASE 2- INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	49
3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	51
4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO N°1	52
4.1.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	52
4.1.2 CONCEPTOS EN RELACIÓN A LA RSE.....	54
4.1.3 ISO 26.000: GUÍA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.	56
4.1.4 ALGUNAS DE LAS EMPRESAS QUE IMPLEMENTAN LA RSE EN CHILE	59
4.1.5 EJEMPLO DE APLICACIÓN DE RSE EN BANCO BCI	60
4.1.6 EJEMPLO DE APLICACIÓN DE RSE EN FALABELLA.....	60

4.1.7 ORGANISMOS E INSTITUCIONES QUE PROMUEVEN LA RSE EN CHILE	61
4.1.8.1 PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)	62
4.1.8.2 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE).....	63
4.1.8.2 ACCIÓN RSE.	64
4.1.9 FUNDACIÓN PROHUMANA	66
4.1.10 RED PUENTES CHILE	68
4.1.11 INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	68
4.1.12 APLICACIÓN DE LOS INDICADORES ETHOS	69
4.1.13 PRINCIPALES VENTAJAS DE INCORPORAR LOS INDICADORES RSE.....	71
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO N°2.....	72
4.2.1 INCLUSIÓN LABORAL	72
4.2.3 CONCEPTOS RELACIONADOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL.	73
4.2.4 GRADOS DISCAPACIDAD	73
4.2.5 TIPOS DE DISCAPACIDAD	74
4.2.6 LEY N° 21.015 Y SUS MODIFICACIONES.	79
4.2.7 CONTRATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	80
4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO N ° 3.....	82
4.3.1 PRINCIPALES INPEDIMENTOS PARA NO INCOPORAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	82
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	88
5.1 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1	89
5.2 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°2	91
5.3 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°3	94

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	27
TABLA N°2: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA OCUPADA SEGÚN TIPO DE RELACIÓN LABORAL.....	28
TABLA N°3: ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE ABARCA LA RSE.....	55
TABLA N°4: PORCENTAJE DE COMPAÑÍAS CITANDO PREOCUPACIONES ACERCA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1: RESPUESTA PREGUNTA N°1.....	37
GRÁFICO N°2: RESPUESTA PREGUNTA N°2.....	38
GRÁFICO N°3: RESPUESTA PREGUNTA N°3.....	38
GRÁFICO N°4: RESPUESTA PREGUNTA N°4.....	39
GRÁFICO N°5: RESPUESTA PREGUNTA N°5.....	40
GRÁFICO N°6: RESPUESTA PREGUNTA N°6.....	40
GRÁFICO N°7: RESPUESTA PREGUNTA N°7.....	41
GRÁFICO N°8: RESPUESTA PREGUNTA N°8.....	41
GRÁFICO N°9: RESPUESTA PREGUNTA N°9.....	42
GRÁFICO N°10: RESPUESTA PREGUNTA N°10.....	43

RESUMEN

El presente estudio fue realizado con el propósito de analizar el comportamiento de las empresas chilenas en relación al concepto de Responsabilidad Social Empresarial; al estudio de la manera en que desarrollan sus actividades habituales corporativas considerando el impacto en relación a sus trabajadores en materia laboral social, y de cómo éste concepto repercute en toda la sociedad o a un grupo social determinado, considerando las variantes medio ambientales, considerando elementos que hacen referencia a la disminución de contaminación de residuos hacia el ecosistema .

Esta RSE surge desde la preocupación de múltiples organizaciones mundiales dedicadas a promover un comportamiento responsable por parte de las empresas como una fuente beneficiosa tanto para la organización como para los trabajadores, consumidores, proveedores, clientes y medio ambiente y dejar atrás la ideología individualista en la que las empresas sólo velan por el cumplimiento de objetivos para generar beneficios económicos, sin considerar a nadie más que a sus propios accionistas, todos estos temas que debe poseer una empresa en la actualidad, ha tomado cada vez más fuerza con los cambios sociales y culturales de las nuevas generaciones, considerando el aumento de concientización de las personas por consumir productos que satisfagan las necesidades pero a la vez sea amigable con el medio ambiente.

En función de aquello, el desarrollo de este Seminario incorpora como materia de desarrollo un enfoque socialmente responsable en materia laboral, como es la Inclusión de personas con discapacidad, grupo de personas que requiere ser considerada dentro de la RSE como parte de las organizaciones y uno más dentro de la sociedad.

Para ello esta investigación presenta información relacionada a normas regulatorias, instituciones que colaboran en su funcionamiento, características principales del tema, nuevas modificaciones legales, y determinación de las principales barreras para la inclusión laboral en el ámbito de la RSE.

Como resultado, se logra determinar la realidad existente respecto de cuáles son las empresas que aplican la RSE en sus políticas de desarrollo, tomando como base el conocimiento en profundidad de dicho tema.

Finalmente, se busca identificar las principales barreras que determinarían el alto nivel de desempleo de personas con discapacidad, y de cómo un cambio en el tratamiento de esta materia podría beneficiar a las empresas al considerar la inclusión laboral como uno de los principales puntos de la RSE respecto de la relación empleador y trabajador, pudiendo alcanzar logros sostenibles que lleven al cumplimiento de los objetivos corporativos junto a la inserción social, como parte del concepto y aplicación de la RSE como modelo de negocio.

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto muy mencionado en la actualidad, y es considerado un factor clave para la sostenibilidad de las empresas y la economía circular pero, ¿qué es lo que realmente sabemos sobre la RSE?, ¿qué es la RSE?, ¿qué empresas implementan la RSE en Chile?, ¿para qué sirve?, ¿por qué es importante para las futuras generaciones que las empresas incorporen la RSE como un elemento basal en la relación laboral?, ¿cómo es una empresa socialmente responsable en materia laboral?

Estas son algunas de las preguntas que el presente seminario desea representar, incorporando la percepción respecto de pequeñas, medianas y grandes empresas que en la actualidad no profundizan en dicho concepto y desconocen por completo las ventajas que la RSE podría implicar para sus organizaciones, principalmente una de ellas es que los consumidores prefieren productos de empresas que son socialmente responsables porque éstas adecuarían las actividades que realiza su organización, con un alto propósito de mejoras continuas en lo económico social y ambiental, como un todo que forma parte de la producción, como un elemento parte de la cadena de producción e integración social y medioambiental.

La RSE surge entonces como respuesta a una necesidad actual urgente debido a la gran cantidad de contaminación que emiten las empresas, al impacto social que generan sus actividades, y particularmente en materia laboral, a la mejora de la relación empleador-trabajador, y al lugar físico donde ésta se desarrolla; considerando las necesidades de trabajadores/as como parte importante en la implementación de elementos tendientes a mejorar el funcionamiento interno, el ambiente laboral, incentivando la fidelidad y continuidad laboral.

De esta manera, esperamos confirmar que la RSE contiene directrices pueden llegar a transformar la imagen de una empresa común a la de una empresa socialmente responsable con todo su entorno, lo que permitiría la alineación completa hacia el logro

de sus objetivos y, de paso, y un punto no menor: obtener ventajas por sobre sus más cercanos competidores.

Entendemos así la importancia de incorporar al concepto de “RSE” a un grupo de personas generalmente consideradas “inaptas” para trabajar dentro de nuestra sociedad, entendiendo que se trata de un recurso humano valioso. Nos referiremos a personas que presentan algún grado de discapacidad física o mental que, desde el punto de vista laboral, resulta urgente vincularlas con la inclusión laboral; tema del cual, como país, tenemos una visión lastimera y poco inclusiva, tema que en la actualidad se intenta trabajar de manera equitativa desde centros de educación.

“La Inclusión”, un tema que se ha ido incorporado a nuestro lenguaje y a nuestras vidas pero que, a simple vista, en materia laboral ha sido difícil de incorporar. Se considera que un número importante de personas que se encuentran bajo la línea de la pobreza son, justamente, personas con algún grado de discapacidad quienes, muchas veces se ven enfrentados a una doble barrera: por una parte, las que imposibilitan su derecho a desarrollarse al igual que todas las personas, y por otra, la barrera que niega la oportunidad de desarrollarse profesional y económicamente con la finalidad de acceder a un estándar de vida acorde con la de la mayor parte de sus compatriotas.

Es por esta razón que nuestro seminario dispone del desarrollo 5 capítulos los cuales están centrados en este importante tema y hace un llamado a incorporar este 1% de oportunidad, que esperamos en un futuro sea muchos y muchas más las iniciativas que se promuevan en su beneficio, considerando los grandes beneficios que esto representa a nivel empresarial y que, por sobre todas las cosas, todos y todas tenemos derecho a la vida sin discriminación. Es así como nuestro seminario unifica su contenido en una problemática central basada en la interrogante: ¿las empresas consideran implementar la inclusión laboral basándose en la RSE en materia laboral?

Esta interrogante se desarrollará a lo largo de la presente investigación considerando el tema de la inclusión como parte de la RSE en Chile, para así colaborar en la potenciación de inclusión laboral desde un punto de vista socialmente responsable.

1.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA RSE

“La responsabilidad social empresarial, como una preocupación social o estrategia de acción social empresarial, tiene larga data. Los primeros pasos fueron desplegados por los Estados y la Iglesia Católica, quienes promovieron e instalaron en la sociedad de fines del siglo diecinueve y comienzos del veinte, el concepto de trabajador como sujeto de derechos: derecho a un trabajo, a un salario y a un trato justo. Los Estados, a través de la legislación laboral impusieron normas protectoras; y la Iglesia Católica, a través de su Doctrina Social promovió una conciencia ética entre los empresarios. Ambas acciones dieron indicaciones a las empresas acerca de su deber de desarrollar sus actividades de una forma socialmente responsable, principalmente, en su ámbito interno, es decir, en la relación con sus trabajadores.

Paralelamente, desde también fines del siglo diecinueve, tanto en Estados Unidos, como en muchos países de Europa, la Revolución Industrial, posibilitó el surgimiento y desarrollo de grandes fortunas y grandes empresarios de la industria y la agricultura, los cuales impulsados o motivados por sus concepciones filosóficas o religiosas, se interesaron por efectuar importantes donaciones con fines humanitarios y sociales, apoyando obras de la beneficencia pública, o a las universidades y las artes. Este tipo de acciones, es lo que se ha denominado “filantropía empresarial”, para muchos, la precursora de la actual RSE, cuestión que hasta hoy es motivo de debate.

La gran depresión de los años treinta, dio un nuevo empuje a la responsabilidad social, pero fueron los movimientos sociales de los años sesenta en Europa y Estados Unidos, quienes dieron realmente un decidido impulso a esta idea, como una reacción a los efectos negativos de la liberalización económica, sobre los trabajadores y sus derechos más fundamentales y las condiciones de trabajo.”¹

¹ Dirección del trabajo, (2015) Responsabilidad social empresarial Alcances y potencialidades en materia laboral, (cuaderno de investigación). Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88984_recurso_1.pdf

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, la inclusión laboral se ha destacado dentro de las políticas públicas, lo que ha logrado concitar el interés de la sociedad por conocerla en el desarrollo de actividades diarias, interacciones sociales, además de la necesidad de descubrir cómo integrarlas al ámbito laboral a fin de validar el derecho a trabajar y desempeñarse en el ámbito laboral para conseguir una fuente de ingresos económicos que otorgue a las personas con discapacidad un desarrollo humano digno.

Es por esta razón que para profundizar en el tema, es necesario definir y comprender el término “Discapacidad” el que, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, (OMS) se explica como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, que pende de alguna restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera “normal” para el ser humano.

En el ámbito laboral es importante que las empresas cuenten con la disposición de incorporar y promover políticas que colaboren en el proceso de inclusión laboral, a fin de generar cambios que nos lleven a una sociedad más inclusiva y, desde el punto de vista productivo: una sociedad capaz de generar mayores recursos por medio de empresas que contraten los servicios de personas con algún grado de discapacidad.

En cuanto a materia laboral el ministerio del desarrollo social (SENADIS) indica que:

“Según el Reporte mundial sobre la discapacidad 2011, las personas con discapacidad tienen menores probabilidades de estar empleadas, mayores probabilidades de estar desempleadas y reciben menores salarios.

Las bajas tasas de participación laboral constituyen un factor importante para explicar por qué la discapacidad puede llevar a la pobreza (Organización Mundial de la Salud, 2011). De acuerdo a los datos de la Encuesta Mundial de Salud, las tasas de empleo para hombres y mujeres con discapacidad son menores (53% y 20%, respectivamente) en comparación con los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Además, de acuerdo a un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizado en 27 países, las Personas con discapacidad en edad laboral experimentan desventajas significativas en el mercado del trabajo. En promedio, su tasa de empleo era 44% en comparación al 75% de las Personas con discapacidad. Es importante notar que dadas las altas

tasas de inactividad laboral que presentan las personas con discapacidad de manera global, es más común utilizar la tasa de ocupación como indicador de su situación laboral (OECD, 2010).”²

Al respecto, una de las bases fundamentales en este ámbito lo constituye la Ley N°20.422, que establece normas sobre la igualdad, oportunidades y la inclusión social de personas con discapacidad.

1.3 ANTECEDENTES EMPÍRICOS

Basándonos en la interrogante planteada debemos, primeramente, determinar en qué se basa la ley de inclusión laboral y cuál sería su alcance.

Por lo tanto, comenzaremos por indicar que ésta ley se generó con el propósito de crear un sistema de inclusión laboral para las personas con discapacidad, tanto como en el sistema público como en el privado, basándose en la idea de incorporar a personas con discapacidad, inclusive a personas con pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, como sujetos destinatarios de la ley, sentenciando que las personas con discapacidad intelectual no deben recibir menos del sueldo mínimo impuesto en la ley N° 18.600.

En el plazo de 6 meses, a partir de la entrada en vigencia de esta ley, cada empleador deberá registrar en el sitio web de la Inspección del Trabajo cada contrato vigente de las personas con discapacidad junto con la obligación de, que dentro de los 2 primeros años después de entrada en vigencia de la ley de inclusión, las empresas pueden optar por cumplir con la cuota de contratación de los trabajadores con discapacidad o con el cumplimiento alternativo, sin necesidad de contar con una razón fundada.

Por último, esta ley, debido a la naturaleza cambiante del mercado laboral también establece la obligación permanente de los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Social,

² Publicación Contexto para la nueva Ley N ° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile (SENADIS) (noviembre 2017), página 3. Recuperada de https://www.senadis.gob.cl/pag/176/735/descarga_de_programas

de evaluarla cada cuatro años, dejando claramente expuesta la necesidad de ir adecuando y mejorando el sistema de inclusión en nuestro país.

Otro punto importante respecto de la inclusión laboral dice relación con el concepto de “Responsabilidad Social Empresarial en Materia Laboral”, que dicen relación con el compromiso que se espera que asumen las empresas en el tema de la inclusión.

La adopción de estos conceptos, y su implementación práctica, puede llevar a las empresas un paso más arriba respecto de su competencia si no que, además, logran beneficiar a su entorno social a través de puestos de empleos, considerando la RSE, específicamente en materia aboral, como un principio que las empresas y organizaciones asumen e implementan en base al respeto, los valores éticos, y el bienestar de sus trabajadores entre otros conceptos, con el fin de poder lograr un mejor ambiente laboral mediante la implementación de una cultura organizacional responsable, logrando además que los trabajadores pueden desenvolverse en un ambiente más tranquilo y amigable, generando como consecuencia, mayor y mejor producción.

Cabe mencionar que el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial (Global Compact), fue puesto en marcha en julio del 2000 en estados unidos, y según informes del mismo, actualmente serían 10 las empresas relacionadas con las RSE en Chile.

Según la Revista Energética de Chile, en su publicación del 19 de octubre del presente año el 15 % de las empresas inscritas en la Ley de Inclusión Laboral son del sector energético; así mismo la Dirección del Trabajo sostiene en sus registros de septiembre del año 2018 que, alrededor de 1.916 empresas han mostrado interés en ofertas de empleos para personas con habilidades diversas.

1.4 PROBLEMÁTICA DE ESTUDIO

Modificada la Ley de Inclusión Laboral del 1 de abril del 2018, en cuanto a la disposición de la reserva del 1% de los empleos para personas en situación de discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en empresas públicas y privadas con 100 o más trabajadores.

1. Otra modificación que introduce la nueva ley es la definición del salario mínimo como base en las relaciones contractuales para personas en situación de discapacidad entre otras particularidades (Ley N ° 21.015, 2017)

Por otra parte, según informes de la Organización Internacional del trabajo, las personas con discapacidad representan aproximadamente un 15% de la población mundial, y alrededor del 80% de éstas se encuentran en edad de trabajar Sin embargo, su derecho a desarrollarse como todas las personas en un medio laboral, es con frecuencia vedado, debiendo enfrenta grandes barreras que desafían su participación en materia laboral, lo que ocasionaría que pasen a ser integrar parte importante del segmento económico de la pobreza, y al no otorgar los empleadores la posibilidad de contar con las grandes ventajas que conlleva emplear a una persona con discapacidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la inclusión laboral de personas con discapacidad es clave para el desarrollo social del país.

Es por esto que cabe preguntarse si las empresas implementan la inclusión laboral basándose en las RSE en Materia Laboral.

1.4.1 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Entendemos de suma importancia la investigación acerca de cómo las empresas implementan la ley de inclusión laboral basándose en los principios de la RSE desde la perspectiva laboral, o de cómo la implementan dentro de un conjunto de directrices, ya que éstas determinarían la importancia de generar un buen ambiente laboral; el respeto, principios y los valores de la integración entre otras cualidades que,

llevándolas a la inclusión laboral, resultando de suma importancia, además de conocer los beneficios sobre la implementación de las RSE en materia laboral, los beneficios de la inclusión dentro de las empresas, entendiendo la inclusión como un deber que no sólo debe ser asumido por el Estado, sino por la sociedad en su conjunto.

De ahí que la investigación del tema nos pareció interesante, ya que su desarrollo nos podría otorgar herramientas ético profesionales para el ejercicio profesional, además de la ideación de sistemas que puedan aportar a las empresas a fin de facilitar el acceso al trabajo inclusivo mediante el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, particularmente dentro del ámbito laboral.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Presentar un estudio de inclusión en materia laboral que colabore en representar la realidad de muchas personas en condiciones de discapacidad, informando e incorporando políticas basadas en la RSE en materia laboral, derechos laborales y obligaciones que contempla la ley como medida de protección y beneficio de inclusión e indagar en los beneficios tributarios, laborales o de otra índole que esto puede conllevar para las empresas socialmente responsables.

A partir de este objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Representar qué es la RSE en materia laboral, su aplicación enfocada en la relación con el recurso humano de las organizaciones y sus principales efectos de al considerar su incorporación.
- 2- Conocer la ley y sus modificaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando cómo debiese ser su incorporación en materia laboral y los beneficios de su implementación en las organizaciones.
- 3- Identificar las principales barreras por la cual las empresas y organizaciones no incorporan dentro del proceso de reclutamiento a personas con discapacidad.

1.6 ÁMBITO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 ÁMBITO DISCIPLINARIO Y EMPÍRICO

En primer lugar, la orientación básica de esta investigación está enmarcada dentro del campo de la inclusión en materia laboral enfocada hacia la responsabilidad social empresarial es decir el importante rol que cumplen las empresas al generar políticas de integración que contribuya a la sociedad de manera igualitaria otorgando mayores oportunidades a personas que poseen algún tipo de discapacidad.

En segundo lugar, nuestra investigación está basada en muchos de nuestros puntos, en normas de inclusión laboral como la Ley N°21.015, reglamentos, normativas y dictámenes de la Normativa laboral de la Inspección del trabajo (DT), Casos de Inclusión Laboral del Ministerio del desarrollo social del Gobierno de Chile, Normativa en Derecho y Discapacidad SENADIS, Convención Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, OMS.

Por último, requiere presentar el Ámbito empírico de la investigación, ya que como sabemos Chile se encuentra en un proceso de incorporar la inclusión laboral debido a

tratados de Derechos Humanos y como las variadas modificaciones en Legislaciones lo establecen.

Sin embargo, la Legislación vigente en la actualidad no es suficiente para concretar la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral, ya que muchas personas son discriminadas aun dentro del círculo social y no se valora las capacidades que posee por sobre sus propias limitaciones, siendo esta una segunda barrera que debiésemos mejorar como sociedad y lo establece la Ley N°20.422 ,que Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Razón por la cual esta norma requiere una revisión y la incorporación de cambios regulatorios que favorezcan de forma efectiva la inclusión en materia Laboral, considerando la importancia de incorporar esta implementación como parte de la RSE.

1.6.2 ÁMBITO GEOGRÁFICO

Esta Investigación está situada en Santiago de Chile, región metropolitana con caracterización de personas en situación de discapacidad en población adulta (18 años y más) en proceso de incorporación laboral e instituciones que incorporan la reinserción laboral de un grupo de personas que representan gran parte del índice de pobreza en la actualidad.

1.6.3 ÁMBITO TEMPORAL

La presente investigación se llevó a cabo el año 2021, e integra información de años anteriores como muestra de modificaciones y cambios que prevalecen en el desarrollo social de personas con discapacidad, para tengan un trato igualitario en materia Laboral y sean parte del número de trabajadores activos dentro de los próximos años sea considerada la inclusión como una herramienta de aumento de valor para las empresas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ASPECTOS TEÓRICOS RELACIONADOS AL TEMA

Dentro de lo que podemos mencionar de la RSE o empresas socialmente responsables, en materia laboral podríamos afirmar que se conoce realmente poco, dado que esta idea relativamente nueva no sólo nace con la necesidad de regular a las empresas y que éstas puedan ver e incorporar al trabajador como parte importante de un concepto que, en realidad, se viene gestando hace años, en diferentes ámbitos. Las primeras luces que se dieron fue por parte de las iglesia católica y los estados hacia fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, donde se reconoce al trabajador como sujeto de derechos, derechos como por ejemplo, que el trabajo fuera remunerado pero, más allá de esto, el derecho a optar a un trabajo en condiciones dignas, y con un trato justo y no discriminatoria, ya que entes de esto se sostenía que, prácticamente los trabajadores eran peones, esclavos y se encontraban en el final de la cadena.

Es por esto que a través de una legislación laboral se logran instaurar normas protectoras que, con la ayuda de las iglesias y su doctrina ético moral y social logran, paulatinamente imponer en los empleadores, la idea de necesidad de incorporar estas normas justas para ser implementadas en sus empresas.

Se cree que la “precursora” de la RSE en materia laboral fue la “filantropía empresarial”, creada gracias a que en diversos países crecía la revolución industrial, causando que mucha gente generara cantidades de dineros exuberantes y, por consiguiente, crearan sus propias empresas y comenzaran a realizar donaciones con fines de ayuda humanitaria y sociales, apoyando diferentes ámbitos de la sociedad, como las artísticas o educacionales, como las universidades.

Ya en los años treinta, como consecuencia de la gran depresión económica mundial, se produce un importante auge de las empresas socialmente responsables, pero sería más adelante, en los años sesenta en Estados Unidos y Europa, que, a través de movilizaciones sociales de reconocimiento de derechos individuales y sociales, es que se da un nuevo empuje a estas ideas, como contrapeso de los efectos negativos de la liberalidad económica.

Es así como, a consecuencia de los malos tratos y de los bajos salarios recibidos por los trabajadores, y a que las grandes empresas se imponen arbitrariamente sin considerar que, paralelamente se comienzan a crear organizaciones no gubernamentales (ONGs), sindicatos y organismos internacionales que vienen a defender los derechos de los trabajadores, el concepto de RSE en materia laboral se constituye como una estrategia para poder guiar a aquellas empresas que tengan el interés de implementarlas y mantener a sus trabajadores contentos, tranquilos y un clima laboral óptimo, rescatando principios y valores universales y fundamentales tendientes a mantener la armonía entre las empresas y los trabajadores.

2.1.1 RSE EN CHILE, ORÍGENES Y HECHOS RELEVANTES

En Chile, siguiendo los pasos de la filantropía creada en los países europeos y Estados Unidos la “RSE”, o los primeros pasos de ésta, fueron impulsados por los agentes privados, los que comenzaron al igual que en los países de Europa y EEUU con donaciones y obras de caridad para colegios, asilos de ancianos y orfanatos entre otros, llegando a la creación de las Cajas de Seguridad Social, todo con el fin de por proteger a los trabajadores de contingencias sociales y económicas.

2.1.2 ENTIDADES QUE HAN IMPULSADO LA RSE EN MATERIA LABORAL

A lo largo de los años han surgido diversas instituciones que han propulsado la RSE no solo en materia laboral. Una de ellas, y quizás la más importante, es el “Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), así como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); también instituciones privadas tales como FUNDES, Acción RSE, Red de Puentes Chile, entre otros.

Cabe mencionar que en Chile existen 5 ONGs o instituciones que impulsan y promueven la RSE, las cuales son: Pacto Global Chile, Acción Empresas, Empresas Conscientes, PROhumana y Vincular.

2.1.3 DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL

La Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral se basa básicamente en dos conceptos externos e internos, las primeras están netamente ligadas al entorno de la empresa, instando a mantenerse en armonía con el medioambiente, la comunidad y la sociedad y junto a éstos, también a los agentes que participan en el proceso de producción. A su vez, el ámbito interno se encuentra netamente ligado a la relación de la empresa con sus trabajadores; a las condiciones en que realiza el trabajo, a las remuneraciones y aspectos administrativos, reconociendo a la empresa como parte indispensable del tejido social, generando así la idea de la integración e incorporación de la empresa socialmente responsable en la sociedad donde sus trabajadores son parte fundamental, ya que si ellos no internalizan el concepto de responsabilidad social, y no forman parte de éstas políticas, tampoco podrían contribuir con responsabilidades sociales externas. Cabe mencionar que, por ahora, nos avocaremos a desarrollar las dimensiones internas, las cuales se encuentran relacionadas directamente con el bienestar, respeto y dignidad de los trabajadores en el marco de la relación empresarial, entendiendo la RSE como un principio básico en la implementación de políticas internas.

2.2 ENFOQUES EXISTENTES

Como destaca la Convención Interamericana de Derechos Humanos, y la OIT, el trabajo es un derecho fundamental de las personas, sin excepción, ya que además de las necesidades económicas, familiares y personales, es considerado un instrumento de participación y crecimiento social y económico en los países. Por lo tanto, al hablar de RSE, nos enfocaremos en la dimensión económico social del trabajo.

2.2.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

En razón de lo anterior, nuestra investigación se enfocará, principalmente en la determinación del trabajo como un derecho consagrado en tratados internacionales firmados por Chile, basados en el concepto de “Derechos Humano”, rescatando el planteamiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al plantear que:

*“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*³

*“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*⁴

*“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*⁵

2.2.2 CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Aun cuando los derechos humanos son universales para todas las personas, a la simple observación de nuestra sociedad, advierte que se presenta una cierta situación de desventaja de las personas con discapacidad, lo que viene a ser asumido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que viene a aunar criterios y establecer una ley que establece los límites, derechos y obligaciones que surgen de la relación de la sociedad con las personas con discapacidad, siendo el principal objetivo de la Convención:

³ Artículo 1, Resolución 217 Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2009) Recuperada de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1000396&idParte=8191896>

⁴ Artículo 7, Resolución 217 Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2009) Recuperada de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1000396&idParte=8191896>

⁵ Artículo 23, Resolución 217 Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2009). Recuperada de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1000396&idParte=8191896>

“Promover, proteger y obtener el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.”⁶

2.2.3 LEY N° 20.422 ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Promulgada en Chile el 10 de febrero de 2010, plantea como objetivo principal:

“Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.”⁷

Esta ley se establece para asegurar la aplicación del principio de la no discriminación fundada en la discapacidad, estableciendo los siguientes tópicos: *“En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.”*

Para todos los efectos se entenderá por:

a) Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

⁶ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (2006).

Recuperado de: https://www.acnur.org/eses/publications/pub_prot/5b6cb1524/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.html?gclid=Cj0KCQiA2NaNBhDvARIsAEw55hgnOn_u0xPCfjO-EVRR06nIdkxMmDHcMhXFWkypdbGTwP7VdbATRZiaApByEALw_wcB

⁷ Ley N° 20.422, Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Artículo 1° (2010).

Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>

c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

d) Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

e) Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.”⁸

A su vez, Ley N° 20.422 propone una serie de definiciones para comprender a nivel universal los siguientes conceptos, a fin de asegurar la inclusión de personas con discapacidad:

“Persona con discapacidad es 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.”⁹

“Para los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

b) Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

c) Servicio de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional,

⁸ Ley N° 20.422 Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Artículo 3° (2010) Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

⁹ Ley N°20.422 Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Artículo 5° (2010) Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

d) Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

e) Dependencia: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.

f) Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.

g) Persona con discapacidad auditiva: Aquella que, debido a su funcionalidad auditiva reducida o inexistente, producida por enfermedad, accidente o vejez, en la interacción con el entorno se enfrenta a barreras que impiden su acceso a la información y comunicación auditiva oral dadas por la lengua mayoritaria

h) Persona sorda: Aquella que, a partir de su funcionalidad auditiva reducida o inexistente, adquirida desde su nacimiento o a lo largo de su vida, se ha desarrollado como persona eminentemente visual, tiene derecho a acceder y usar la lengua de señas, a poseer una cultura sorda e identificarse como miembro de una comunidad lingüística y cultural minoritaria.

i) Comunidad sorda: Grupo de personas que constituyen una minoría lingüística y cultural, conformado principalmente por personas sordas y organizaciones de personas sordas de cualquier tipo, en la que también pueden participar las personas con discapacidad auditiva y las personas oyentes que comparten la lengua y la cultura de las personas sordas.”¹⁰

¹⁰ Ley N° 20.422, Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, Artículo 6° (2010) Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

2.2.4 LEY N° 21.015, CONOCIDA COMO LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Promulgada el 1 de abril de 2018, esta ley que surge como incentivo a la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. El fundamento de esta ley es velar por el derecho al trabajo en igualitario en las condiciones laborales para todas las personas con capacidades diversas, estableciendo cuatro lineamientos principales que vienen a reforzar, complementar y/o suplir las leyes laborales vigentes:

1. La empresa pública y privadas con más de 100 trabajadores deben contar con al menos 1 persona que presente discapacidad.
2. Obligatoriedad de respetar la dignidad de las personas con discapacidad intelectual respetando la igualdad de sueldo.
3. Fija en 26 años la edad máxima para la firma de contrato de aprendices para personas con discapacidad.
4. Prohíbe toda discriminación fundada en la condición de discapacidad.

2.2.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EMPRESARIAL (RSE)

La RSE posee un enfoque, como su nombre dicta, enmarcado en el ámbito de la empresa socialmente responsable que, en materia laboral, destaca el papel social que debiesen cumplir las empresas en la vida de las personas y su entorno, así como la manera en que esta visión debiese ser considerada para obtener una mejora continua desde partiendo de la aplicación de estos principios desde el núcleo interno de las organizaciones. Así, de acuerdo a lo manifestado por la Dirección del Trabajo:

“La RSE surge del convencimiento de que la necesidad de innovación empresarial para la competitividad y la sustentabilidad del negocio, debe ir más allá de lo puramente tecnológico para instalarse definitivamente en el ámbito de la gestión y de la relación de la empresa con su entorno social y medio ambiental y, particularmente, en el espacio de lo laboral.”¹¹

¹¹ Dirección del trabajo, departamento de estudios (2005) Responsabilidad Social Empresarial Alcances y Potencialidades en Materia Laboral (cuaderno de investigación). Recuperada de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88984_recurso_1.pdf

Es así como el ente estatal, determina la necesidad de situar a la RSE en el ámbito interno de la gestión empresarial, considerando las condiciones en que presta el trabajo y en las relaciones laborales, a fin de presentar una estructura organizacional que no sólo contenga la liberalidad económica, laboral y financiera, sino también capaz de desarrollarse con sentido de respeto social, ambiental y política.

Es bajo esta mirada que en la actualidad se destaca la participación de las personas trabajadoras dentro de las organizaciones como un eslabón fundamental, siendo el objetivo de las normas laborales establecer equidad en las relaciones que surgen de un contrato de trabajo, de colaborar en la resolución de conflictos entre empresario y trabajador que surgen por incumplimiento de las obligaciones consagradas en la legislación laboral.

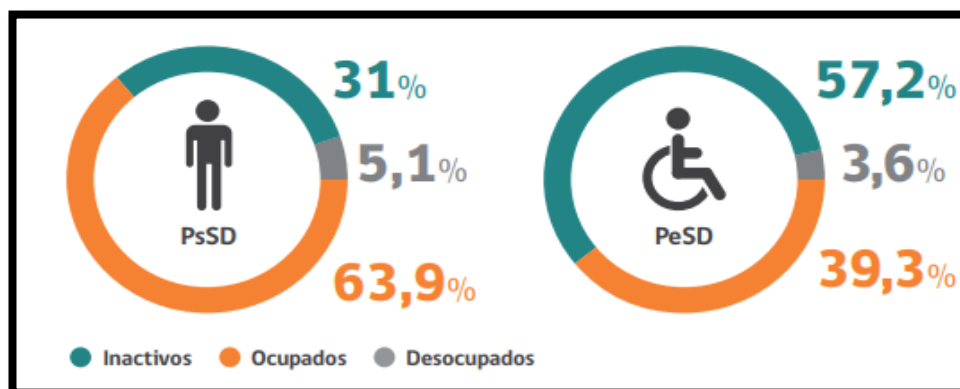
Es desde este punto de vista que la integración de trabajadores con condiciones diferentes debiese ser considerado como un recurso humano valioso, situación que esta investigación desea representar, destacando la inclusión laboral de personas con discapacidad como una herramienta no contemplada en la aún incipiente implantación en Chile de RSE, pero necesaria y urgente, dado que su aplicación vendría a representar un gran aporte a las organizaciones empresariales que acepten integrar a su plantilla de trabajadores a personas que necesitan y merecen ser considerados más allá de una declaración de buena voluntad, si no que en la práctica sea utilizada para favorecer la eficiencia laboral desde un punto de vista que nos sensibiliza a todos pero que, lamentablemente no cuenta con el suficiente apoyo legal, social y con el estímulo tributario necesario que tienda a incentivar la inclusión sin ser discriminado a priori por la discapacidad físicas de una persona, o el costo o inconvenientes que ello implicaría, pasando por alto sus capacidades, y valores tales como su capacidad de compromiso, lealtad y la generación de lazos de confianza que podrían ser considerados a fin de dar solución a problemas individuales y sociales, proyectando las orientaciones éticas desde lo personal hasta el entorno laboral demostrando por parte de las organizaciones los valores que posee y un comportamiento responsable, frente a sus consumidores , usuarios y clientes.

2.3 ASPECTOS QUE ABARCA LA INCLUSIÓN LABORAL

2.3.1 OCUPACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actualmente, aun cuando la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que está sobre la mesa, es necesario considerar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas con discapacidad, y 1 de cada 10 personas desempleadas, pero que se encuentran buscando trabajo son personas con discapacidad lo que, finalmente aumenta la probabilidad de que en una parte de la cantidad total de personas sin trabajo tengan enormes inconvenientes para encontrar trabajo.

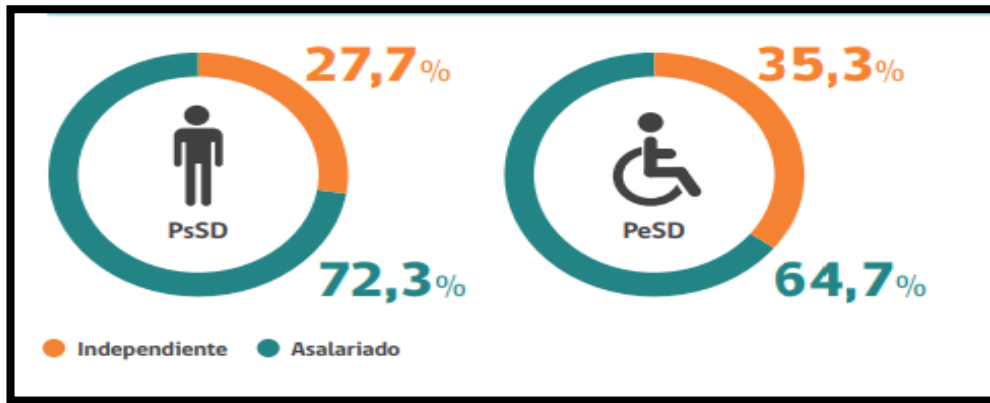
Tabla N°1: Distribución de la población adulta según condición de actividad por situación de discapacidad



FUENTE: II Estudio de la discapacidad, pág. 95, 2015.

En relación a la cantidad de personas con discapacidad que se encuentra trabajando u ocupada, en su mayoría son trabajadores asalariados y en menor medida como trabajador independiente, sin embargo, la tabla:2. determina que existe una diferencia importante respecto del aumento en trabajadores independientes que, justamente, son personas con discapacidad.

Tabla N°2: Distribución de la población adulta ocupada según tipo de relación laboral.



FUENTE: II Estudio de la discapacidad, pág. 103, 201

2.3.2 MODIFICACIONES 2021 DE LA LEY N°21.015

En periodo de pandemia COVID 19, la población que presenta mayor desempleo y que se ha visto afectada principalmente es la de las personas con discapacidad , razón por la cual el Gobierno actual el año 2021, implementa iniciativas para ir en ayuda de las personas desempleadas, medidas como el Subsidio al Empleo con enfoque en personas con discapacidad, cuyo objetivo, además del otorgamiento de subsidio económico, plantea monitorear el desempeño de políticas sociales, laborales, y de sus posibles mejoras, porque aunque hace ya van 3 años desde la promulgación de la Ley N° 21.015, los estudios demuestran solo un leve aumento de trabajadores con discapacidad.

De lo observado se desprende entonces la falta de supervisión por parte de instituciones de apoyo para asegurar la efectividad de la ley, dar a conocer a la población que presenta discapacidad el contenido de la normativa al momento de integrarse al mundo laboral, así también a los empleadores, a fin de lograr una sociedad en la que las personas sean tratadas con igualdad de derechos, independiente de su condición, ampliando el espectro de la protección por discriminación laboral.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada en este Seminario posee un tipo de estudio descriptivo, ya que propone identificar elementos y características de la situación actual, que representan hechos o situaciones de personas con discapacidad en materia laboral, considerando aspectos legales, sociales y culturales como métodos de incorporación en la RSE como herramienta de estrategia empresarial y mejora de las relaciones laborales internas y externas de una organización y sobre todo colaborar en aumentar el nivel de empleabilidad e igualdad de oportunidades al reconocer los derechos mínimos y básicos de personas con discapacidad.

Razón por la cual se espera que la recopilación de información e hipótesis, sean consideradas como una herramienta de aplicación para los empleadores, considerando que la pandemia COVID 19 ha golpeado fuertemente a la población chilena en materia laboral, causando retroceso en este ámbito pero a su vez otorgando una fuerte herramienta como lo es el teletrabajo, el que ha permitido que personas con discapacidad puedan acceder y/o mantener sus puestos de trabajo de forma remota, y ha permitido agilizar el proceso de empleabilidad durante este último tiempo. Pero aún falta mucho por mejorar y aún más por considerar que este grupo de personas que presentan discapacidad necesitan y merecen una oportunidad de demostrar que pueden desenvolverse al realizar una laboral al interior de una organización y explicar que beneficios posee crear nuevos puestos de trabajo dentro de las organizaciones.

3.2 FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará la técnica de recopilación de datos extraídos de textos, internet, informes.

Por causa de resguardo y cumplimiento de medidas sanitarias, por causa de la pandemia que actualmente se encuentra activa en nuestro país, nos dificulta la utilización de otras técnicas de información.

Determinando las siguientes fuentes de información primaria:

3.2.2 DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (DT)

La Dirección del Trabajo, colabora en la aplicación de la Ley N° 21.015, esta norma es exigible a todas las empresas pertenecientes del sector público que cuente con más de 100 trabajadores o funcionarios que deberán registrar los contratos o modalidades alternativas en el sitio web de la DT o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional y también cualquier modificación en la relación laboral.

También permite dar cumplimiento de esta ley bajo dos modalidades posibles:

Celebrar contratos con empresas que si cumplan con la cuota de inclusión o efectuar donaciones a fundaciones del mundo de la discapacidad.

Es por esta razón que según la DT el 29,5% de las empresas han tomado medidas para favorecer la inclusión laboral, además destaca que la incorporación de personas con discapacidad trae consigo beneficios que podrían fortalecer e incrementar los niveles de productividad al interior de las organizaciones ya que fortalece los lazos de confianza entre trabajadores, la persona con discapacidad no produce menos que el resto de sus compañeros al contrario se esfuerza por ser el mejor.

Según la DT el porcentaje de participación de personas con discapacidad de acuerdo al tamaño de la empresa es: Grandes empresas: 65,6%, Medianas empresas:23,1% y las Pequeñas empresas:5,6%.

3.2.3 SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. (SENADIS)

Este servicio público chileno tiene como finalidad colaborar en generación de igualdad de oportunidades, inclusión social e integración de personas con discapacidad a fin de mejorar su calidad de vida. Se relaciona con el Estado por medio del Ministerio del Desarrollo Social y Familiar, fundado el 10 de febrero del 2010.

Posee una amplia gama de información que parte desde conceptos básicos de inclusión, normativa legal como la Ley N° 21.015, Ley N° 20.422 y sus actuales modificaciones, convenios de transparencia SENADIS ,COANIL(Corporación de ayuda al niño limitado) actualizados, convenios, deportes, guías de aplicación al momento de incorporar personas con discapacidad, principios y directrices para su correcta aplicación, situando a esta fuente de información en una de las más utilizadas por la gran cantidad de información detallada puesta a disposición de interesados como herramienta de apoyo para personas con discapacidad y orientación para quienes requieran información, y apoyar así en la importante labor que desempeña al momento de reducir la brecha por falta de información al momento de buscar trabajo para personas con discapacidad, razón por la cual establece la importancia de respetar la igualdad de oportunidades, reducir los prejuicios o actos de discriminación hacia las personas que presenta algún impedimento para trabajar de forma habitual y aunque requiere de implementación o modificaciones en su entorno físico, es sin duda una herramienta que se encuentra en fase preliminar y merece, por derecho propio, que todas estas personas reciban un trato igualitario.

Es así como el mencionado convenio concluye que del número de personas con discapacidad aumenta y estima que al menos la mitad de estas personas se encuentran en búsqueda de trabajo, y advierte que quienes se encuentran empleados reciben salarios muy bajos o incluso, ningún pago monetario por ello.

Desde el punto de vista de la RSE, se requiere considerar la inclusión de personas con discapacidad como un cambio positivo para las empresas chilenas y así aumentar su empleabilidad otorgándoles la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desempeño laboral y que, como seres humanos sujetos de derechos, establezcan condiciones igualitarias basadas en el respeto y transparencia que permitan un desarrollo social entre sus pares.

3.2.4 ISO 26.000: GUÍA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Está conformada por un conjunto de directrices, que establecen el lineamiento en materia de Responsabilidad Social, establecidas por la Organización Internacional de Normalización y publicada en noviembre 2010, no tiene propósito de certificatoria.

El objetivo de esta ISO 26.000, es orientar a las organizaciones en un camino hacia la sostenibilidad, considerando los marcos ambiental, social y legal, de manera de obtener empresas preocupadas socialmente por el impacto de sus actividades en un entorno considerado como parte del desarrollo de sus objetivos.

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA

3.3.1 MUTUAL DE SEGURIDAD Y CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCHC)

Contempla variada información sobre personas con discapacidad en el rubro de la construcción, destacando que las nuevas políticas de Salud y Seguridad en el trabajo instauran la participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral como un derecho, mencionados en normativa legal, considerado como punto de partida, los principios plasmados en la “Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad” de Naciones Unidas, la cual establece y evalúa la implementación de normas de seguridad para personas con discapacidad también en el ámbito laboral, la cultura inclusiva que debiese existir al interior de las organizaciones y el riesgo de la inclusividad. Como referencia indica que 2 de cada 3 personas con discapacidad han

trabajado en el rubro de la construcción, lo cual demuestra que el compromiso con la RSE debe partir desde el establecimiento de condiciones de trabajo adecuadas a fin de evitar consecuencias que pueden redundar en incapacidad física de un trabajador, reduciendo el riesgo de afectación de la integridad de las personas que laboran en el área de la construcción.

La misión de las mutualidades se encuentra íntimamente ligada a disminuir estos riesgos, y cuando de ellos resulta una disminución de las capacidades de un trabajador, la ley N°16.744 que Establece normas sobre accidentes del trabajo y accidentes laborales, obliga a estas instituciones a otorgar prestaciones médicas y de salud a fin de que el trabajador afectado pueda recuperar sus capacidades y retomar sus actividades personales y laborales, y determinar concretamente cuando no es posible la recuperación, a fin de declarar la incapacidad del trabajador, y promover la generación de puestos y espacios de inclusión para esos en su empresa.

3.3.2 TRIBUTACIÓN EN SOCIEDAD. (texto de Jorge Atria)

Esta fuente nos entrega directrices respecto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde el punto de vista Tributario, y la importancia que implica fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad por medio de incentivos tributarios, partiendo de la base que no sólo el interés empresarial debe partir desde la perspectiva de la rentabilidad, sino también considerar la función social del trabajo y por tanto, el Estado debiese actuar como elemento facilitador de la inclusión social a fin de potencial y hacer de la RSE un elemento atractivo para las empresas en la medida que éstas se vuelquen a implementar su administración de acuerdo con los principios que trae aparejado el concepto de RSE.

Es así como la política tributaria debiese estar enfocada a armonizar la obtención de rentabilidad y los criterios de cuidado y respeto al medio ambiente, al entorno y principalmente, a la protección del capital humano mediante el diseño de estrategias que fomenten, entre otras materias, la inclusión.

3.4 UNIVERSO DE ESTUDIO Y DISEÑO MUESTRAL.

3.4.1 UNIVERSO

El universo muestra comprende un total de 56 personas que participaron de esta encuesta, quienes contestaron fue un universo de 33 personas, de las cuales se encuentra conformado por personas que se encuentran actualmente trabajando en el sector público y privado, algunos son compañeros de universidad egresados, familiares y conocidos.

Por motivos de resguardo sanitario ante la presente pandemia se emplea esta herramienta de recopilación de información, basada en la experiencia laboral y social que ellos y ellas poseen.

3.4.2 DISEÑO MUESTRAL

Se realiza encuesta aplicada a un grupo de personas con las características antes señaladas, además de contar con diversidad etaria y que en la actualidad se encuentran trabajando para identificar formas de conductas y actitudes de las personas que se encuentran en este universo de investigación, tales como preferencias o comportamientos sociales, aceptación de personas con discapacidad, interiorización respecto al tema, nivel de aplicación a nivel organizacional.

De esta manera obtener un resultado masivo, que colabore en la fundamentación de la información recopilada, siendo esta una fuente de información verídica.

3.4.3 FASE 1 – ESTUDIO EXPLORATORIO

Se aplica la encuesta de Semanario, la cual contiene 10 preguntas de selección múltiple y algunas de las cuales puede entregar la encuestada información específica, que colabore a la investigación, su aplicación se realiza a principios de noviembre 2021, a personas perteneciente a Santiago, que poseen diversos cargos en sector público y privado, que cuentan con experiencia laboral.

De esta manera se establece como finalidad integrar a esta investigación una fuente de información bajo un visto de vista real.

La información extraída es representada en gráficos individuales, que representan desde un punto de vista visual los resultados obtenidos y al finalizar la presentación concluye con información representada en conclusiones específicas, expresadas en valores a los resultados obtenidos por nuestros encuestados.

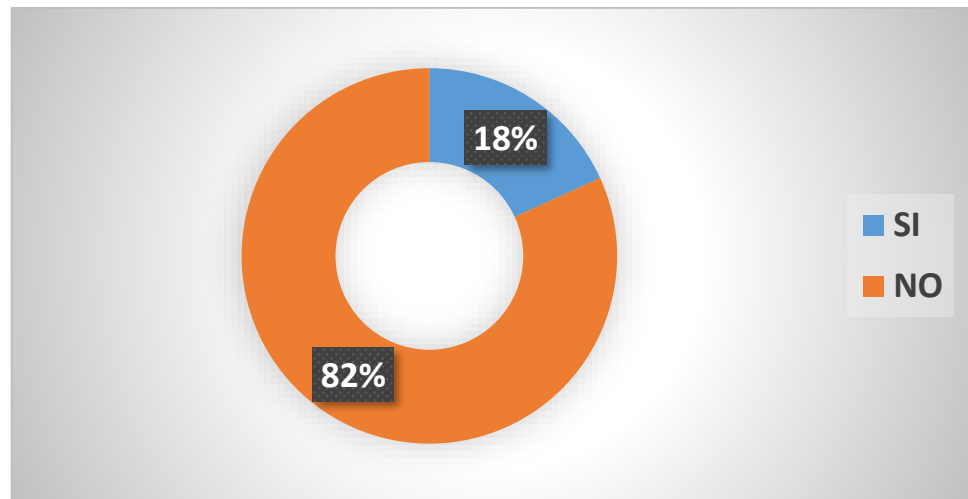
Además de incorporar la información obtenida con mayor detalle en el desarrollo de cada pregunta.

3.4.4 ENCUESTA DE SEMINARIO 2021 “RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA LABORAL”

A continuación, se representan los resultados obtenidos en la encuesta de seminario, las cuales son:

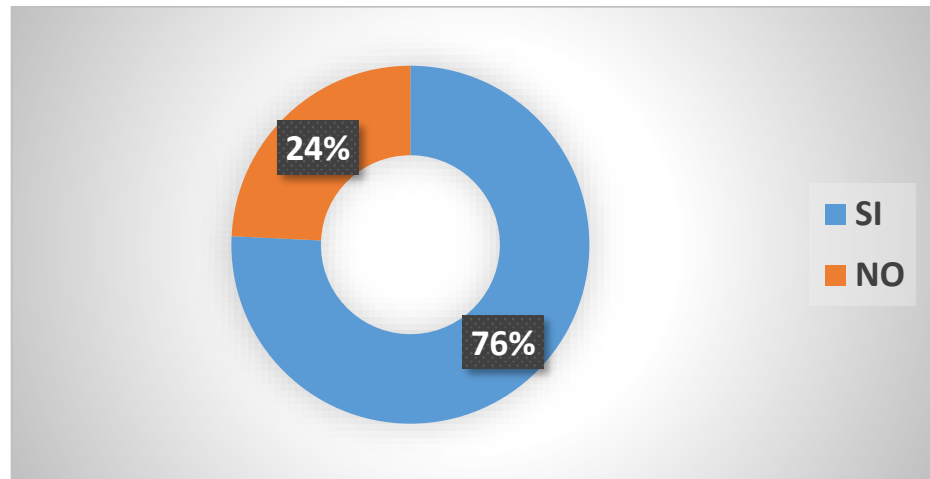
- 1- **¿Has tenido la posibilidad de trabajar con alguna persona que posea algún tipo de discapacidad (física, visual, auditiva, psíquica, intelectual)?**

Gráfico N°1: Respuesta Pregunta N°1.



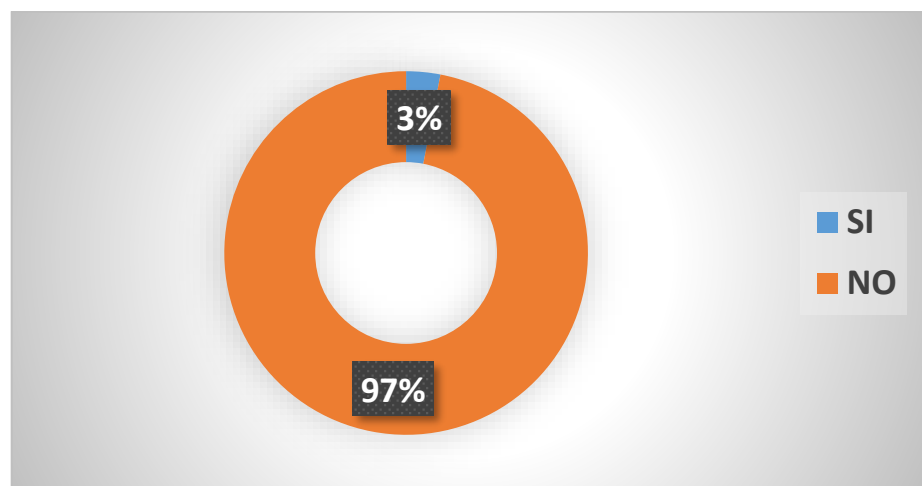
2- ¿La empresa para la que trabajas cuenta con políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad?

Gráfico N°2: Respuesta Pregunta N°2.



3- ¿Dentro de tu círculo social, forma parte de la alguna persona que presente algún tipo de discapacidad?

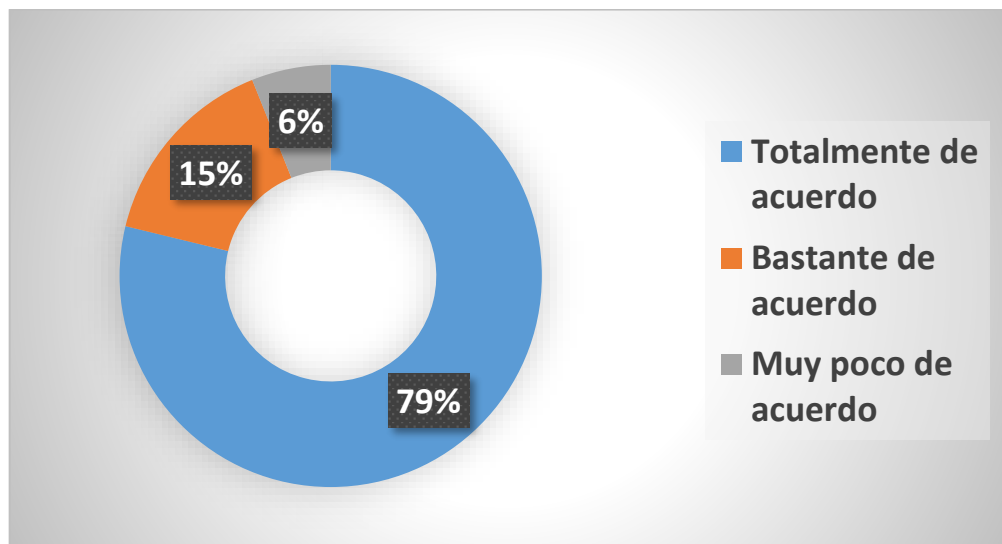
Gráfico N°3: Respuesta Pregunta N°3.



4- La Responsabilidad Social de la Empresa, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes es “La integración voluntaria del gobierno y gestión, en su estrategia, política y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el dialogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

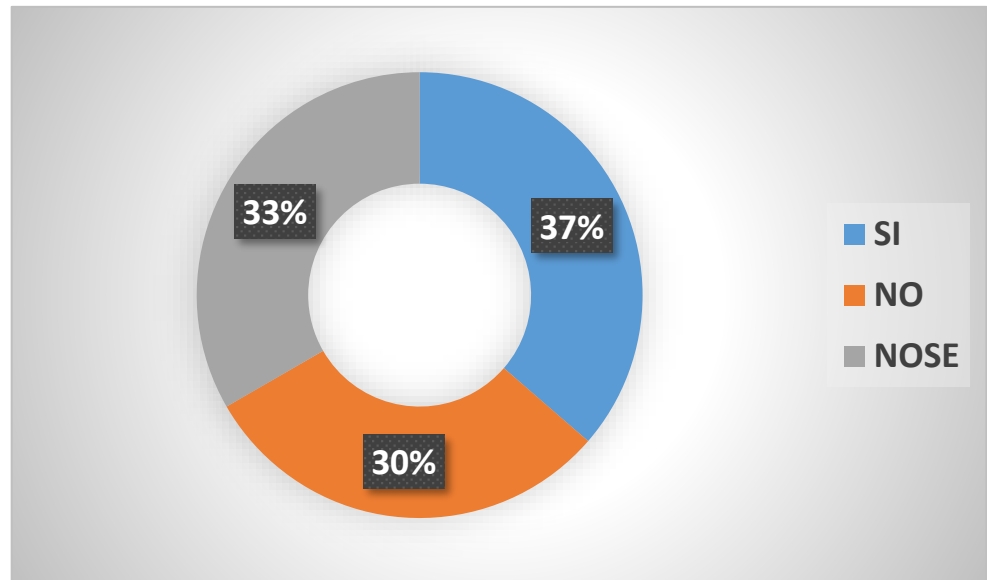
¿Estás de acuerdo con esta definición?

Gráfico N°4: Respuesta Pregunta N°4.



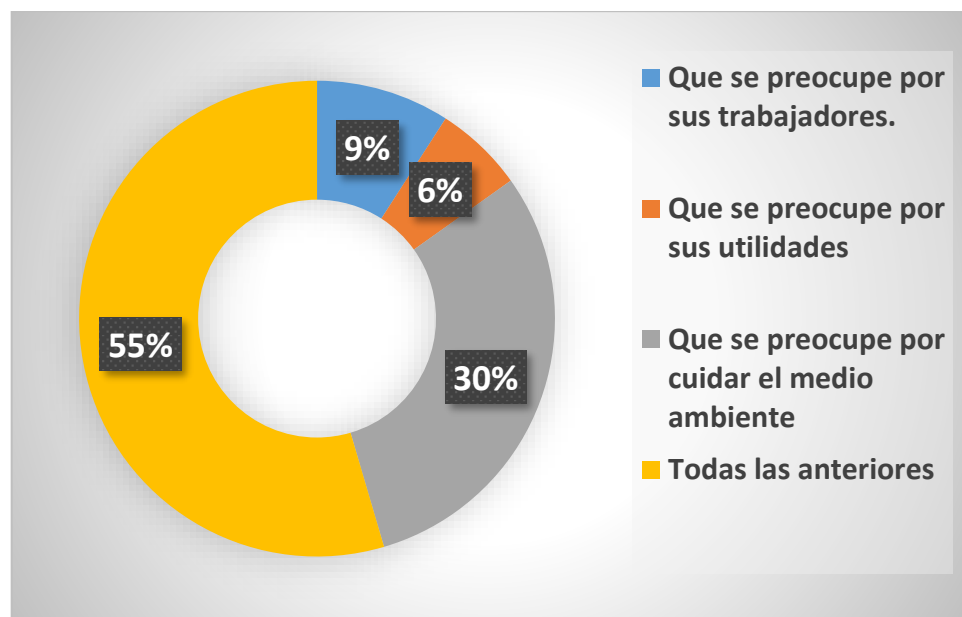
5- Después de haber leído esta definición. ¿Aplica en tu lugar de trabajo la Responsabilidad Social en materia laboral?

Gráfico N°5: Respuesta Pregunta N°5.



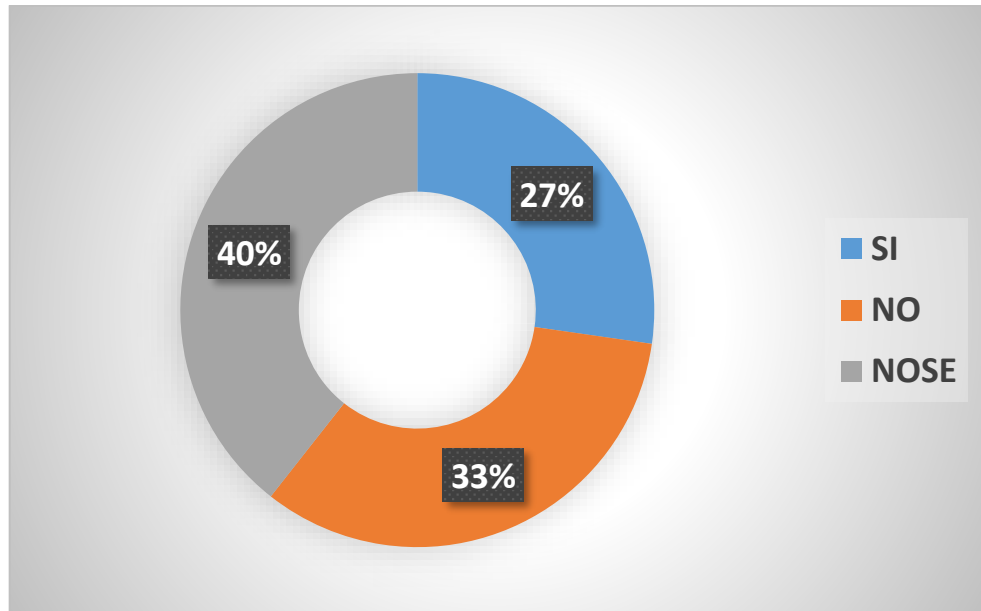
6- ¿Qué significa para ti que una empresa sea socialmente responsable?

Gráfico N°6: Respuesta Pregunta N°6



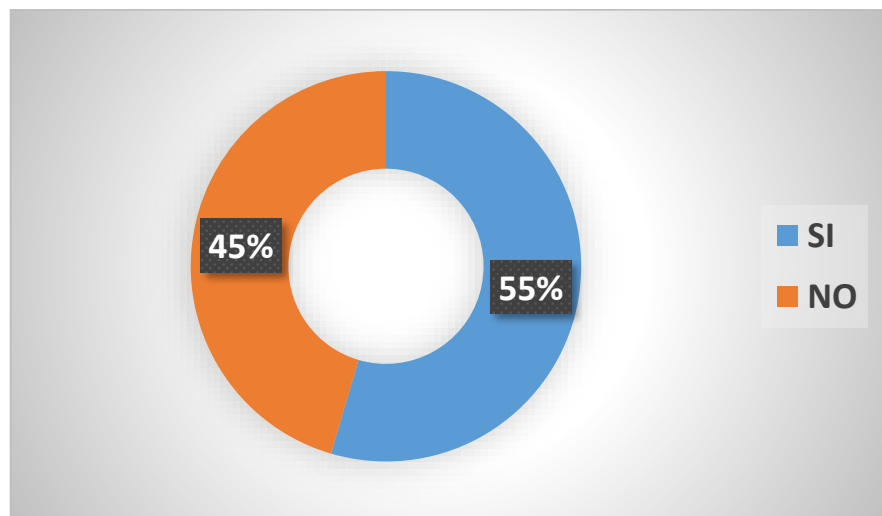
7- ¿Consideras que en tu lugar de trabajo podría implementarse nuevas políticas para reforzar las relaciones laborales con sus trabajadores?

Gráfico N°7: Respuesta Pregunta N°7



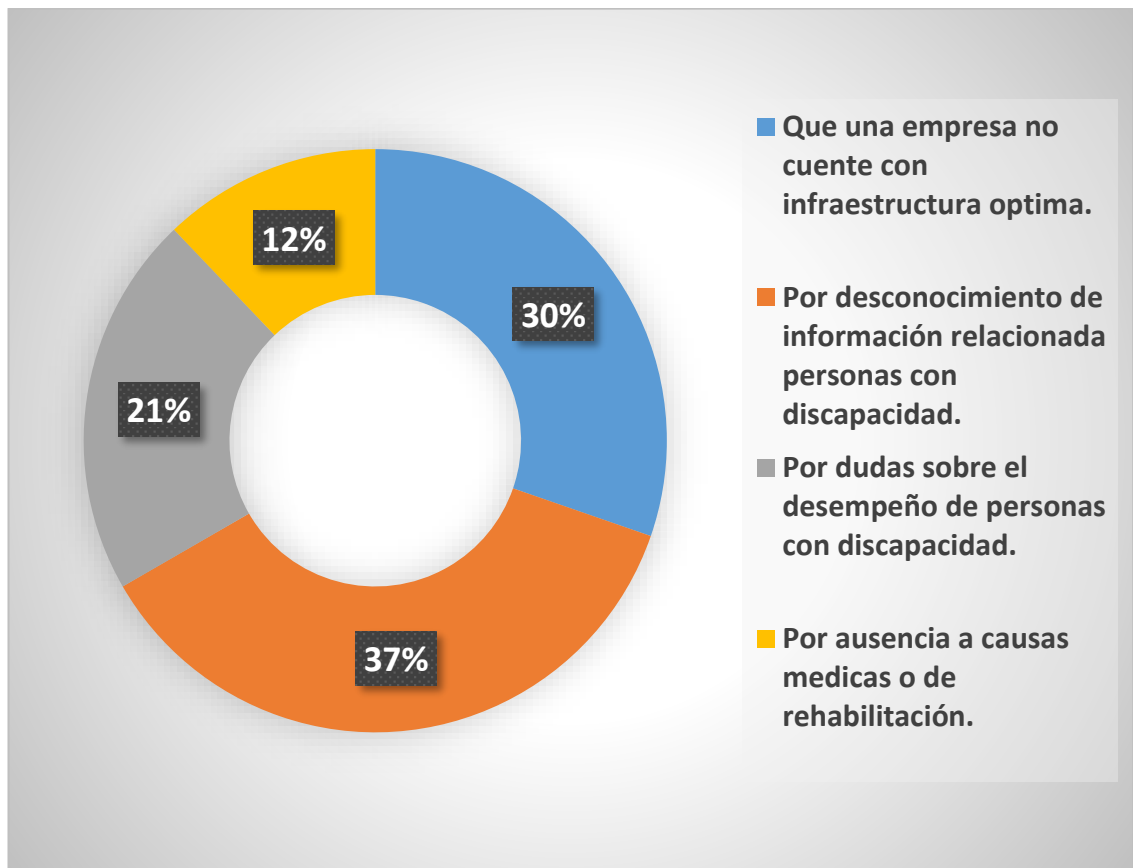
8- ¿Sabes qué es la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral?

Gráfico N°8: Respuesta Pregunta N°8



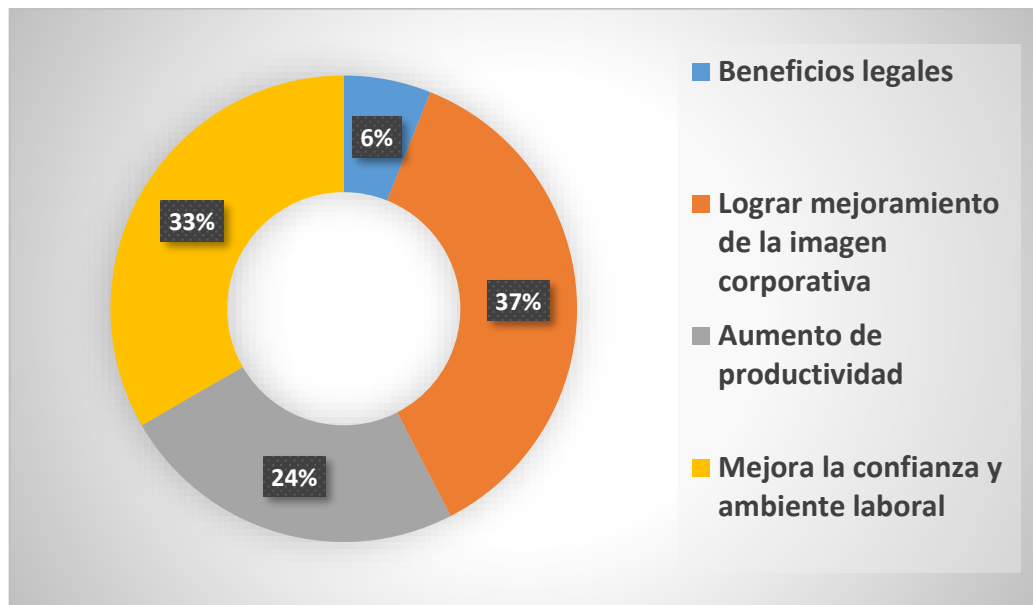
9- ¿Cuál crees es el principal impedimento para que una persona con discapacidad encuentre trabajo?

Gráfico N°9: Respuesta Pregunta N°9



10- ¿Cuál crees que sería el beneficio de aplicar la inclusión laboral de personas con discapacidad en tu lugar de trabajo?

Gráfico N°10: Respuesta Pregunta N°10



3.4.5 CONCLUSIONES EN RELACIÓN A LA INFORMACIÓN DE LA ENCUESTA

1- ¿Has tenido la posibilidad de trabajar con una persona que posea algún tipo de discapacidad (física, visual, auditiva, psíquica, intelectual)?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, 6 responden SI y 27 responden NO.

Lo cual concluye con la representación de un 82% de los encuestados no ha trabajado con una persona con discapacidad, mientras que un 18% si ha trabajado con personas con discapacidad, considerando que la experiencia laboral de la muestra va de 2 a 5 años, de los cuales algunos se poseen empleos de sector privado y público, el NO representa una mayor proporcionalidad.

2- ¿La empresa para la que trabajas cuenta con políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, 25 responden SI y 8 responden NO.

A partir de esta información se puede concluir que un 76% de los encuestados responde que sí, cuenta con políticas de inclusión laboral en su lugar de trabajo, mientras que un 24% responde que su lugar de trabajo no cuenta con políticas de inclusión laboral, considerando que la muestra cuenta con una diversidad de empleabilidad, tanto en el sector público como privado, la mayor proporcionalidad indica que sí cuenta con políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad.

3- ¿Dentro de tu círculo social, forma parte de la alguna persona que presente algún tipo de discapacidad?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, 1 responde SI y 32 responden NO.

Se puede concluir que un 97% de los encuestados responde que no cuenta con personas con discapacidad como parte de su círculo social cercano, mientras que un 3% responde que sí cuenta con personas con discapacidad como parte de su círculo social cercano.

Considerando que la muestra se caracteriza por situar el rango etáreo entre los 27 y 46 años, existe una mayor proporcionalidad que refleja que no forma parte del círculo social alguna persona que presente algún tipo de discapacidad.

- 4- La Responsabilidad Social de la Empresa, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes es “La integración voluntaria del gobierno y gestión, en su estrategia, política y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el dialogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.**

¿Estás de acuerdo con esta definición?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, 26 están totalmente de acuerdo, 5, bastante de acuerdo, 2, muy poco de acuerdo, 0, no estoy de acuerdo.

Razón por la cual se puede concluir que un 79% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la definición, un 15% de los encuestados está bastante de acuerdo y solo un 6% está muy poco de acuerdo con la definición sobre la responsabilidad social, considerando que la muestra se caracteriza por poseer antigüedad laboral, representa en mayor proporción estar totalmente de acuerdo al manejar conceptos básicos de RSE mencionados culturalmente en su círculo laboral.

- 5- Después de haber leído esta definición. ¿Aplica en tu lugar de trabajo la Responsabilidad Social en materia laboral?**

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, de los que 12 respondieron SI de los encuestados 10 respondieron NO y 11 respondieron NO SE.

A partir de esta información se puede concluir, que un 37% de los encuestados comenta que en su lugar de trabajo si aplica la RSE en materia laboral, un 33% de los encuestados desconoce si en su lugar de trabajo se aplica la RSE en materia laboral y un 30% de los encuestados responde que en su lugar de

trabajo no aplica la RSE en material laboral, considerando que la muestra posee antigüedad laboral en sector público o privado, representa en mayor proporcionalidad en NO y NO SÉ en un 63% en totalidad entre ambas opciones lo cual podría representar que aún falta considerar la implantación de la RSE dentro de empresas y organizaciones, la cual podría ser por falta de recursos si es pequeña o mediana empresa o desinformación sobre el tema.

6- ¿Qué significa para ti que una empresa sea socialmente responsable?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, 3 responden la opción, “que se preocupe por sus trabajadores”, 2 se inclinan por la respuesta, “que se preocupe por sus utilidades”, 10 responden “que se preocupe por cuidar el medio ambiente”, 18 responden “todas las anteriores”.

Se puede concluir, que un 55% de los encuestados responde que la RSE está relacionada con todas las alternativas antes mencionadas, un 30% de los encuestados responde que la RSE es principalmente la preocupación por el medio ambiente, un 9% considera que está relacionado a la preocupación por el bienestar de los trabajadores y un 6% responde que la RSE está relacionada a solo las utilidades o beneficios que la empresa obtiene, por lo tanto se puede concluir que un una alta proporcionalidad posee conocimiento sobre nociones básicas de que significa la RSE en materia laboral .

7- ¿Consideras que en tu lugar de trabajo podrían implementarse nuevas políticas para reforzar las relaciones laborales con sus trabajadores?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, de los que 9 respondieron SI de los encuestados ,11 respondieron NO y 13 respondieron NO SÉ.

A partir de esta información se puede concluir, que un 27% de los encuestados SÍ podría implementar nuevas políticas para reforzar las relaciones laborales con sus trabajadores, mientras que un 33 % dice que NO y un 33% NO SABE, lo que indica que la mayor proporción está situada en una respuesta negativa es

decir, cree difícil la implementación de nuevas políticas para reforzar las relaciones laborales con los trabajadores debido en la mayoría de los casos a que no existe un área específica dedicada a mejorar este tipo de temas, solo existen sindicatos.

8- ¿Sabes qué es la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, de los que 18 respondieron SI de los encuestados ,15 respondieron NO.

Concluyendo que un 55% de los encuestados responde SI poseer conocimiento de lo que es la RSE en materia laboral y un 45% NO poseer muchos conocimientos sobre tema, por lo cual concluir mencionando que un alto porcentaje posee información sobre la RSE en materia laboral y un 45% después de los encuestados requiere información sobre este tema lo que hace aún más importante el desarrollo de esta investigación.

9- ¿Cuál crees que es el principal impedimento para que una persona con discapacidad encuentre trabajo?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, de los que indican que las principales barreras según su experiencia son:

10 responden, que una empresa no cuente con infraestructura optima.

12 responden, por desconocimiento de información relacionada personas con discapacidad.

7 responden, por dudas sobre el desempeño de personas con discapacidad.

4 responden, por ausencia a causas medicas o de rehabilitación

Se puede concluir como resultado que la principal barrera para que una persona con discapacidad sea reclutada laboralmente es en un 37% por desconocimiento de información, luego con un 30% es que una empresa no cuente con infraestructura optima,21% por dudas sobre el desempeño de personas con discapacidad y un 12% cree que es a causa de posibles ausencias por asuntos médicos.

10- ¿Cuál crees que sería el beneficio de aplicar la inclusión laboral de personas con discapacidad en tu lugar de trabajo?

De un universo de 33 personas que contestaron la encuesta, de los cuales creen que al aplicar la inclusión laboral se obtendrían los siguientes beneficios:

2 responden, beneficios legales

12 responden, lograr mejoramiento de la imagen corporativa

8 responden, aumento de productividad

11 responden, Mejora la confianza y ambiente laboral

Con todo, se puede concluir que el 100% de la muestra identifica algún tipo de beneficio, aun cuando esta es indiferentes proporciones, el principal beneficio mencionado es en un 37% Logra mejorar la imagen corporativa, en un 33% cree que Mejora la confianza y ambiente laboral, un 24% cree que hay un aumento de productividad y un 6% que se obtienen beneficios legales.

Para finalizar se puede determinar de forma generalizada el análisis de datos otorgados confidencialmente ,se considera que dichas proporciones representan una perspectiva muy similar a la información recopilada en este seminario, lo cual permite una proyección de datos basados en hechos reales que aportan una variedad de argumentos claves a desarrollar en esta investigación, destacando de forma positiva el interés de nuestros encuestados respecto a los temas mencionados ya que si bien la información representa que un alto porcentaje maneja nociones básicas sobre la RSE aún falta lograr llegar a más personas para que estas generen un cambio cultural respecto a los cuidados que esto abarca y en cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad ,se logra interpretar que aun cuando la inclusión es un tema muy mencionado aún falta que como sociedad se integren a personas con discapacidad a realizar muchas actividades sociales y no solo laborales que les permitan una inclusión completa ,aun cuando se conoce sus dificultades o barreras para ser reclutadas laboralmente ,el eliminar dichas barreras sería parte

de este cambio cultural y social que Chile tanto necesita para valorar al nuevo talento.

3.4.6 FASE 2- INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

En esta fase, nuestro Seminario pretende entregar información descriptiva, orientada hacia la RSE a fin de determinar su real aplicación en empresas chilenas, de manera que, al analizar la información ofrecida, sea posible determinar las causas que llevan a comprender por qué algunas organizaciones no contemplan o se rehúsan a incorporar la RSE como punto de partida de su visión misión.

Es así como centrándonos en materia laboral, en la investigación descriptiva, exponemos como problemática central la inclusión laboral de personas con discapacidad, recopilando y representando información verídica y entendible para nuestros lectores, de manera de presentar un análisis de consideración e integración social en el ámbito laboral y social aun no incorporadas por la mayor parte de las empresas en Chile.

3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se determina que el Seminario posee un tipo de estudio descriptivo, para lo cual se utilizan técnicas específicas de recolección de datos, las que consisten en la elaboración y análisis de encuestas, testimonios y recopilación de información proveniente de las fuentes anteriormente determinadas.

3.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos de recolección de datos se basan en información de textos físicos y digitales recogidos desde la web, diarios y revistas de circulación nacional, tabulación

y análisis estadísticos, considerando además la elaboración de una encuesta realizada a compañeros de carrera, a fin de constatar los elementos necesarios para arribar a los objetivos ya planteados.

3.7 CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE DATOS

Los criterios utilizados en la clasificación de datos se relacionan con aquellos tendientes a determinar aspectos aplicables a la RSE y los principios que la inspiran, para lo cual nos hemos de centrar en discriminar la información proveniente de fuentes de información oficiales para así poder contrastarlas con lo recogido en las entrevistas y encuestas realizadas para, de esta manera, aplicarlos al desarrollo de la investigación, de manera de visualizar objetivamente la situación actual de personas con discapacidad y cómo es abordado este tema en las empresas que son socialmente responsables de manera de lograr clasificar dicha información cuantitativamente mediante diversas formas de representación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

1. Representar qué es la RSE en materia laboral, su aplicación enfocada en la relación con el recurso humano de las organizaciones y sus principales efectos al considerar su incorporación.

4.1.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Durante un largo periodo, el principal objetivo de las empresas ha sido la maximización de sus beneficios, sin considerar el impacto social y ambiental vinculado a las actividades.

Las consecuencias de la carrera por la rentabilidad a cualquier costo es lo, paulatinamente, va dando origen a la idea de contribuir a la integración y respeto por la persona y su entorno mediante el desarrollo de la “Responsabilidad Social Empresarial” (RSE), convirtiéndose en uno de los conceptos más importantes y significativos de la administración moderna, ya que amplía el concepto de responsabilidad que poseen las empresas yendo más allá de la obtención de ganancias, incorporando criterios que se van a extender inclusive hacia su entorno más lejano, como es el territorio nacional donde se ubican.

Enfatizando en incorporar los efectos de sus actividades en relación a sus empleados, clientes, usuarios, la comunidad y el medio ambiente como una forma de gestionar o dirigir las empresas, la RSE también puede ser considerada como un elemento determinante de economía social, ya que otorga lineamientos, caracterizados por uno de los principios de la economía social de mercado como la necesidad de equilibrar eficacia y eficiencia, con equidad que evoluciona a causa de factores culturales como lo son la justicia social, fallos del modelo neoliberal, concientización de cuidado al medio ambiente, y consideración de beneficios y remuneraciones dignas para sus trabajadores.

Considerando que actualmente la competencia a nivel de empresas aumenta cada vez más en todo el mundo, este proceso ha ido derivando en nuevas apreciaciones y prácticas empresariales, toda vez que las empresas necesitan ser sustentables y aumentar su valor a través del tiempo, por lo cual su nueva visión de empresa debiese considerar estabilidad y desarrollo económico, junto al equilibrio social y medio ambiental.

En Chile, la RSE es considerada por algunas grandes empresas como parte de su imagen corporativa, en la práctica, esta definición dista bastante de los principios de integración, valores éticos, recursos internos, afectación de la comunidad y el medio ambiente, siendo utilizados más bien como estrategias de marketing al detectar que se trata de una herramienta estratégica corporativa muy valorada por sus consumidores, usuarios.

Es en las medianas y pequeñas empresas donde mayormente se debiese aplicar la RSE, ya que solo cumplen con leyes y normas básicas que pudiesen afectarlas económicamente, pero, aunque consideren ser socialmente responsables se ven limitadas debido a su capacidad económica y poco incentivo estatal, más aún cuando la RSE no es de aplicación obligatoria, aunque se considere ventajoso implementarla, no es menos cierto que su implementación ha consistido en tímidos acercamientos las, aun cuando las empresas que la aplican son altamente consideradas por nuevos inversores, de manera que, por ejemplo, la aplicación de la ISO 26.000 han ido influyendo paulatinamente en el desarrollo e implementación de la RSE, lo cual podría demostrar una tendencia más allá de las certificaciones técnicas.

4.1.2 CONCEPTOS EN RELACIÓN A LA RSE

Al abocarnos en la búsqueda del significado del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es donde nos encontramos con una variedad de términos entre las que destaca la del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, quien define a la RSE como una nueva forma de hacer empresas, relacionadas al desarrollo reciente del proceso de globalización de la economía mundial.

Es decir, para que una empresa sea socialmente responsable debe poseer la capacidad de considerar no solo sus propios intereses, sino que también los intereses de empleados, accionistas, prestadores de servicios, consumidores, proveedores, comunidad, gobierno y medio ambiente e incorporarlo como parte de la planeación de sus actividades corporativas.

Estos conceptos surgen a raíz de la imperiosa necesidad de innovación empresarial para la conectividad y sustentabilidad del negocio, la cual debe considerar abarcar mucho más allá de lo tecnológico y las finanzas, para incorporar su desarrollo definitivo en el ámbito de la gestión y de la relación de la empresa con su entorno social y medio ambiental, principalmente en materia laboral.

Como la RSE ha sido abordada por diversos autores y unificando sus conceptos, es que las organizaciones poseen una gran responsabilidad de concientización colectiva, el aumento descontrolado de las nuevas tecnologías y las demandas de los consumidores quienes cada vez son más exigentes debido a la cantidad de información disponible en la actualidad y considerando que estratégicamente la transparencia es un recurso mediante el cual las organizaciones se ven muy favorecidas en cuanto a establecer su imagen con un sello ejemplar y eso se demuestra generando procesos integrales de inclusión hacia la aplicación de responsabilidad legal, ética, social entre los cuales destacan:

TABLA N °3: Aspectos fundamentales que abarca la RSE

RESPONSABILIDAD ECONOMICA	Las empresas tienen como una de las acciones más importantes a desarrollar el generar riquezas en el entorno en el cual estas se encuentran. (empleo, innovación, impuesto). Esta labor es fundamental para el desarrollo de la empresa, pero la riqueza que se genere debe basarse en valores y prácticas universales.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	La empresa debe ser una institución legítima universalmente, debe dar respuesta a las demandas que la sociedad le plantea, desde los valores y las pautas de comportamiento que la sociedad indica, de esta manera la empresa logrará integrarse en el entorno en el cual esta inserta.
RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL	La empresa expresa social también a través del cuidado de su entorno físico, esta situación se muestra como una necesidad imperiosa para la propia subsistencia de la empresa

FUENTE: de creación propia, respaldado en responsabilidad social empresarial, Un Desafío Corporativo.

Estas responsabilidades son consideradas como necesarias para que las empresas logren en conjunto con el desarrollo de sus actividades el bien común, logrando así la alineación de sus objetivos empresariales con el bienestar de todo el entorno que forma parte de la actividad empresarial, reconociéndose así el efecto que provocan sus acciones en el entorno y comprender que sus acciones y decisiones deben ser enfocadas hacia una sociedad más justa y equitativa.

Así es como a fines de septiembre del 2010, surge la Organización Internacional de Normalización (ISO) la cual cuenta con una membresía de 163 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y transición en todas las regiones del mundo, la cual cuenta con un amplio portafolio de 18.400 normas que suministran a los gobiernos, empresas y las sociedades de

herramientas basadas en tres dimensiones que son parte del desarrollo sostenible: económica ambiental y social.

Las ISO contribuyen positivamente al mundo, ya que colaboran en facilitar el comercio, la difusión de conocimiento, la difusión de avances y nuevas tecnologías, prácticas de buena gestión y de conformidades.

4.1.3 ISO 26.000: GUÍA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Fue publicada en el año 2010, fue uno de los acontecimientos más relevantes en cuanto a materia RSE, ya que otorga guías de aplicación para empresas del sector público, privado y de todo tipo, en países desarrollados y subdesarrollados de manera de proporcionar una guía voluntaria, no requisitos, basada en responsabilidad social y lo que las organizaciones tienen que hacer para operar de una manera socialmente responsable, la cual es cada vez más mencionada en la sociedad, su voluntariedad provoca que no sea utilizada como una norma de certificación como otras ISO (9001:2008 ,14.001:2004).

Así mismo, se conceptúa en base a un consenso por parte de los miembros liderado por el Instituto Sueco de Normalización y por la Asociación Brasileña de Normalización Técnica, que conforman el consejo asesor de compromiso RSE, lo cual trae consigo la aplicación de mejores prácticas respecto de la responsabilidad social a nivel mundial.

La importancia de su incorporación en las organizaciones está principalmente basada en la sustentabilidad y sostenibilidad que representa el desarrollo de actividades corporativas sin que estas afecten el medio ambiente de forma progresiva y también centrarse en operaciones socialmente responsable; conceptos que son ya muy mencionados, valorados y muchas veces exigidos por los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y todo público en general, los cuales reflejan el reconocimiento a la necesidad de preservar un ecosistema saludable, equidad social y buen liderazgo por parte de las organizaciones.

Con el paso del tiempo las empresas son cada vez más cuestionadas por su interacción con el medio ambiente y sus efectos a nivel mundial, respecto al desempeño de la organización en materia laboral y social, la cual puede influir notablemente en:

- Su reputación, su ventaja competitiva.
- Su capacidad para atraer e incorporar permanentemente; trabajadores, clientes, usuarios, miembros de la organización.
- Conservar el compromiso, productividad y motivación de los empleados.
- La percepción de los inversionistas, donantes, propietarios, patrocinantes, la comunidad financiera en general.
- Sus relaciones con empresas, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera.

Los siete principios fundamentales de la RSE, según la ISO 26.000 son:

1.GOVERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN	Se encuentra presente en cada uno de los temas fundamentales, está constituida por los procedimientos, políticas manuales que regulan y organizan el modo de hacer negocios.
2-DERECHOS HUMANOS	Derecho a pago justo, jornada laboral justa, entorno laboral seguro que tanto la empresa de dar cumplimiento como la cadena directa de valor.
3- PRACTICAS LABORALES	Es la puesta en práctica en el lugar de trabajo, condiciones laborales, procesos de contratación, modo de operación con el personal.
4-MEDIO AMBIENTE	Prácticas de gestión ambiental.
5-PRACTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN	Cadena de valor y proveedores.
6-ASUNTOS DE CONSUMIDORES	Relación con los clientes.
7- DESARROLLO Y PARTICIPACION EN LA COMUNIDAD	Al haber logrado una buena relación y desarrollo del entorno y sus condiciones con los clientes internos se puede realizar trabajo de campo en la comunidad

Como podemos apreciar, el concepto de RSE se considera como una necesidad de comprender realidades sociales y políticas y poseer una fuente que colabore al desarrollo de problemáticas sociales considerando la RSE como una herramienta estratégica que posee gran impacto positivo al considerar que refleja los valores de la empresa ampliando la visión a una relación empresa- entorno, la cual enfatiza hacia establecer una relación transparente de la empresa con organizaciones o grupos que con parte de la sociedad con la colaboración de los interlocutores llamados (stakeholders), los cuales son personas o grupo de personas que están directamente vinculados o relacionados a las actividades de la empresa, tales como: proveedores, empleados, distribuidores, clientes, inversionistas, la comunidad local, medio ambiente, accionistas y público en general. De manera que al incorporar las necesidades del entorno como parte del desarrollo de objetivos de la empresa y no por sobre ellos , este tipo de gestión basado principalmente en una conducta ética de liderar resulta altamente valorado por los clientes, los socios y la competencia, por lo tanto, de la misma manera esto también se ve reflejado de forma interna, ya que los trabajadores observan cómo se producen bienes y servicios y cuál es el desarrollo, del cual son parte al considerar la calidad de vida en el trabajo como parte de la RSE, lo cual representa para las empresas la constante incorporación de los intereses de la sociedad y sus grupos interesados a su ejercicio, de manera de ir mejorando su actuar implementando nuevas estrategias que representen el valor de su entorno y de sus clientes internos: sus trabajadores, lo que se traduce en una mayor preocupación por el factor humano y sus condiciones de trabajo, conceptos básicos por los cuales las empresas pueden ser sostenibles, aceptadas por sus clientes y lograr así arraigarse en el mercado.

4.1.4 ALGUNAS DE LAS EMPRESAS QUE IMPLEMENTAN LA RSE EN CHILE

Las principales empresas chilenas líderes en el mercado que incorporan la aplicación de la RSE.

1-BCI

2-BANCO DE CHILE.

3-VIÑA CONCHA Y TORO.

4-GOOGLE.

5-FALABELLA.

6-NESTLE.

7-SODIMAC

8-ACHS

9-NATURA

10-CODELCO

Algunos ejemplos de su desarrollo y fortalecimientos de su desarrollo como estrategia de sostenibilidad.

4.1.5 EJEMPLO DE APLICACIÓN DE RSE EN BANCO BCI

Es un habilitador que busca hacer una diferencia en la vida de las personas, facilitando el acceso a oportunidades y favoreciendo el cuidado ambiental. De acuerdo a lo que definen como sus lineamientos, el Banco BCI indica que:

- a) Bci promueve la igualdad de oportunidades para todos, fomentando soluciones financieras accesibles, que permitan crecimiento y progreso.
- b) Bci respeta y pone a las personas en el centro de sus decisiones.
- c) También cuida el medio ambiente, porque impulsa a invertir de manera responsable.
- d) Además, genera cambios positivos en la sociedad, acercando la cultura a la comunidad y mejorando la calidad de vida niños y niñas, y adultos mayores más vulnerables

4.1.6 EJEMPLO DE APLICACIÓN DE RSE EN FALABELLA

En su definición de “know how” (como hacer o saber hacer, conocimiento practico, que aplican las empresas para determinar lineamientos y características), hace mención a la incorporación de un corporativo íntegro, basado en transparencia, la cual contempla una mejora continua y la utilización de stakeholders para lograr sus objetivos en lineamientos como:

- a) Responsabilidad con los trabajadores:
Fomentando equipos diversos de trabajadores, para gestionar nuevos talentos y aptitudes de cada persona. Además, ofrece capacitaciones continuas, movilidad interna, crecimiento personal y social, velando siempre para que sus trabajadores cuenten con condiciones de salud y seguridad, cuenta con políticas de diversidad e inclusión lo que permite mayor diversidad de trabajadores.
- b) Compromiso con el medio ambiente y cambio climático:

Promueve una estrategia ambiental relacionadas a optimizar el uso racional de la energía eléctrica y la correcta gestión de cambio climático, cuantifica las emisiones de gases de efecto invernadero, todas sus instalaciones cuentan con atributos de construcción sustentables, fue la primera empresa de retail de Latinoamérica en firmar un acuerdo con Forest Stewardship Council, entre otras medias. (FSC, es una asociación gremial compuesto por más de 70 organizaciones. ambientales, sociales, empresas certificadas y otras, todos comprometidos con promoción y manejo responsable de los bosques y plantaciones, socialmente beneficiosa y económicamente variable)

c) Comportamiento ético, transparencia y buen gobierno:

Cuenta con un modelo de cultura de integridad, lo cual establece un marco referencial para actuar guiados por la ética empresarial.

d) Contribución a la comunidad:

Cuenta con un programa llamado “Haciendo Escuela”, iniciativa que busca contribuir integrando a niños, niñas y sus familias para mejorar su futuro académico, el programa función en Chile, Perú, Colombia y Argentina.

4.1.7 ORGANISMOS E INSTITUCIONES QUE PROMUEVEN LA RSE EN CHILE

Existe alguna variedad de instituciones y organizaciones que promueven la RSE con gran preocupación, algunas de ellas son organismos internacionales, mientras otras son parte del mundo empresarial o sectores de la sociedad civil.

Se trata de instituciones relacionadas que destacan por su relación de la RSE en materia laboral. A saber, son:

4.1.8.1 PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

El PNUD es un programa que ha estado relacionado activamente con la RSE desde el año 2000, de las cuales se identifican principalmente en el trabajo sobre el desarrollo humano y sus vínculos con el mundo gubernamental, compromiso con el pacto mundial o pacto global.

En el 2000 promueve el Pacto sobre responsabilidad social empresarial (Global compact), su misión es contribuir a la inserción sustentable en los mercados globales, fomentando una relación armoniosa entre negocios y sociedad que sea altamente benéfica para ambos, contemplando a la población económica desposeída.

Promueve la adscripción voluntaria a de las empresas a nueve principios en el área de los derechos humanos, derechos del trabajo y medio ambiente

En Chile, diez son las empresas firmantes del Global Compact:

1. Grupo Santander Chile.
2. BancoEstado.
3. Empresas Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones S.A.(CMPC).
4. Compañía Cervecerías Unidas S.A. (CCU).
5. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
6. Minera Escondida Ltda.
7. Forestal Terranova S.A.
8. Comparte, Comercializadora de Productos Artesanales Exportables S.A.
9. Topp & Brand, Publicidad, Viajes y Turismo.
10. Vincular RS.

En los últimos 3 años, el PNUD en Chile ha colaborado con la Fundación Pro Humana en relación a promover actividades relacionadas con la RSE.

4.1.8.2 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

La misión de la OCDE es colaborar en la eficiencia y los sistemas de mercado, expandir el libre comercio y contribuir en el desarrollo sostenido en países industrializados y en vías de desarrollo. El término “sostenible” contempla para la OCDE, sociales, ambientales y económicas.

Sus directrices se aplican a multinacionales y a todas sus entidades en donde estén ubicadas, incorporando el concepto de RSE a la cadena de suministros, de manera que las multinacionales incentiven y promuevan a sus socios comerciales incluidos los subcontratistas para que sean sostenibles, así garantizar el desarrollo de empresas multinacionales sean bajo parámetros de responsabilidad social.

En materia laboral elaboran recomendaciones voluntarias, en relación con diez materias:

1. Promoción del empleo.
2. Igualdad de oportunidades y de trato.
3. Seguridad del empleo.
4. Formación.
5. Edad mínima y abolición del trabajo infantil.
6. Seguridad e higiene.
7. Relaciones de trabajo.
8. Trabajo forzoso.
9. Libertad sindical y derecho de sindicación.
10. Negociación colectiva.

Cabe destacar que a fines del 2004 Chile dio inicio al proceso de tramitación de su candidatura para convertirse en miembro pleno de la OCDE, pero fue hasta el 11 de enero del 2010, que se convierte en el miembro número 31 en la OCDE, en la cual participa en la actualmente.

4.1.8.2 ACCIÓN RSE.

Organización sin fines de lucro que surge del sector empresarial con el objetivo de promover buenas prácticas en materia de responsabilidad social empresarial, a través de iniciativas puestas en prácticas en diversas empresas mundiales, de manera de recopilar diversas experiencias en su aplicación, actividades de desarrollo e investigación.

Fue impulsada por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), en conjunto con Business for Social Responsibility (BSR), institución con sede en Estados Unidos, que cuenta con aproximadamente 1.400 empresas asociadas.

Su principal labor es que se interesa en la participación de empresas o compañías de todos los tamaños y sectores de la actividad nacional.

Las principales áreas de acción de la iniciativa son en torno a la responsabilidad social corporativa, las que se pueden clasificar en cinco:

1. Ética empresarial: incorporación de la responsabilidad social en la declaración de principios, misión y prácticas cotidianas de la empresa.
2. Calidad de vida laboral: mejoras de la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa o corporación.
3. Medio ambiente: desarrollo económico de la empresa, compatible con el respeto y cuidado por el medio ambiente.
4. Compromiso con la comunidad: Colaboración al desarrollo económico y social de la comunidad en la que la empresa está inserta.
5. Comercialización y marketing responsable: marketing solidario, ética publicitaria y comercialización responsable.

Cuenta con el apoyo de compañías chilenas desde sus inicios, formando parte de una red internacional de foro de empresas y responsabilidad social de América, todos con la finalidad de promover la RSE en todos los países.

Entre sus principales beneficios Acción RSE son: Información práctica, investigaciones, talleres de entrenamiento, intercambio de experiencias y actividades

de difusión y cuenta con indicadores de acción empresarial de acción de empresas de responsabilidad social corporativa.

Algunas de sus 50 empresas asociadas son:

- Aguas Andinas
- Anglo American Chile
- CCU
- Santander Santiago
- Caja de Compensación Los Andes
- Chile Tabacos
- Colbún
- Costa Lyon
- Corporativa Tres Montes
- Entel PCS
- Escondida
- Pontificia Universidad Católica
- Grupo Polpaico
- KMPG
- Mall Plaza Vespucio
- Mc Donald
- Metrogas
- Natura
- Nike
- Philips
- P& G
- Terranova
- Unilever
- The Walt Disney Company Chile S.A.

4.1.9 FUNDACIÓN PROHUMANA

Enfocada en el término filantrópico como elemento de responsabilidad social, es una organización sin fines de lucro que surge en 19989, orientada a promover la cultura de responsabilidad social en Chile. A través de espacios de dialogo que reflejen la diversidad y el desarrollo de acciones proactivas expresadas por personas, instituciones y empresas.

Su objetivo principal es representar el tema de RSE y ciudadanía en Chile, reuniendo a las organizaciones interesadas con el objetivo de cooperación y reciprocidad, que permita el desarrollo de la aplicación de los conceptos relacionados a la responsabilidad social en el país.

Desarrolla su labor basada en seis ámbitos de acción:

1. Investigación y desarrollo de conocimientos.
2. Sensibilización de actores en el tema de la responsabilidad social empresarial y ciudadanía.
3. Promoción de espacios de diálogo y encuentro entre actores representativos de la diversidad.
4. Constitución y coordinación de redes de cooperación.
5. Aporte a la elaboración de propuestas legislativas y normativas.
6. Servicios de asesoría especializada.

Algunas de las empresas colaboradoras son:

- ACHS
- Banco Estado
- Banco Santander Santiago
- BHP Billiton Chile
- Canal 13
- Cámara Chilena de la Construcción
- CCU
- Coca Cola
- Chile Tabacos
- Diario El Mercurio
- Espacio Riesco Minera Escondida
- Metro S.A.
- Radio Horizonte
- Radio Oasis
- Revista Capital
- SOFOFA
- Telefónica CTC Chile
- TVN

4.1.10 RED PUENTES CHILE

Está compuesta por ocho Organismos no Gubernamentales los cuales tienen en común el fuerte compromiso con el desarrollo y que emplean diversas temáticas relacionadas al desarrollo económico, social y cultural, vinculadas a el medio ambiente, mujer, genero, trabajo, micro y pequeña empresa, investigación económica y consumo.

Su propósito es contribuir y promover al desarrollo cultural y prácticas de responsabilidad social en las empresas, considerando las necesidades, derechos, perspectivas de los/as ciudadanos/as.

Dado que la RSE es considerada una labor global que considera la inclusión, ampliación, comunicación y colaboración con la más amplia diversidad de países y organizaciones, principalmente para fortalecer y apoyar el proceso de desarrollo de la RSE en el continente.

Cuenta con miembros provenientes de Argentina, Brasil, México, Holanda, Chile, quienes son parte de RED PUENTES CHILE son:

CODEFF, CEDEM, CONSUMERS, INTERNATIONAL, PROSAM, Programa de Economía del trabajo, CENDA, Corporación DOMOS.

4.1.11 INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.

Los indicadores Ethos o también conocidos como indicadores RSE, fueron creados en Brasil y mejorado por un gran grupo de organizaciones internacionales que lidera el comportamiento social empresarial a nivel mundial y es considerado como una herramienta utilizada para evaluar y planificar procesos relacionados a la incorporación de la RSE en las empresas, también tiene la ventaja de permitir identificar oportunidades y riesgos, así como la gestión de políticas, procesos y estrategias.

La planificación, incorporación y evaluación de estos indicadores Ethos permite establecer metas, definir prioridades, que permitan la participación de clientes y proveedores, de manera de mejorar la cadena de valor que posee la empresa, considerando la responsabilidad social empresarial como una herramienta de sostenibilidad.

Chile utiliza los indicadores Ethos a través de la promoción y coordinación de la Fundación PRO humana.

Las áreas que evalúan los indicadores de RSE son: Códigos de ética, Balance social, Condiciones laborales, Participación y desarrollo de los empleados, inclusión social, Inversión en recursos materiales, económicos y humanos, Promoción de la RSE, Relaciones con terceros, Gestión del servicio y producto, Medio ambiente

4.1.12 APLICACIÓN DE LOS INDICADORES ETHOS

Para el diseño de los indicadores se requiere un diagnóstico que mida el nivel de RSE que posee la empresa en sus actividades de rutina, permitiendo el diseño de una planificación que pueda ser incorporada a los procesos habituales de la empresa, siendo esta una herramienta de mejora continua, fortaleciendo principalmente la estrategia de RSE para que este alineada con a la estrategia general para logro de objetivos.

PRIMERA ETAPA:

Se requiere la designación de un grupo de personas responsables al menos 5, para que sean las encargadas de responder los indicadores, preferentemente que cada una de las personas pertenezca a cada una de las áreas que posee la empresa, como, por ejemplo: RRHH, marketing, finanzas, etc.

Se realiza una entrevista y una encuesta diagnóstica que permita la visualización de la integración de la RSE en el funcionamiento y como está a modificado diversos ámbitos internos.

Una vez realizada esta etapa se procede a la firma de documentación que certifique la confidencialidad del proceso.

SEGUNDA ETAPA:

El periodo aproximado de esta etapa es de 4 a 6 semanas y dependerá exclusivamente de la disponibilidad de los ejecutivos de la empresa.

Una vez designado el grupo responsable de responder los indicadores, se incorpora la evaluación del desarrollo de cada indicador, además de los avances de cada uno.

Esta etapa de planificación se considera la cultura, marco y tiempos de la misma empresa para su realización.

TERCERA ETAPA:

Una vez finalizada la etapa anterior, se entregará el diagnóstico a la empresa con el detalle y sugerencias de cada indicador.

Para que la empresa defina el nivel de compromiso que desea incorporar, mediante un encuentro y se definen las acciones que asumirá la empresa para mejorar la empresa en materia de RSE para el próximo año.

PONDERACION DE LOS INDICADORES:

Los indicadores son ponderados en medida de los resultados obtenidos por la encuesta voto consumidor que es realizada por el Centro para la responsabilidad social.

Cuya finalidad es conocer la opinión de los consumidores de RSE, indagar en los atributos que priorizan los consumidores al momento de elegir productos y que rol representa la RSE.

También permite el orden de los indicadores, mediante el nivel de importancia captado.

4.1.13 PRINCIPALES VENTAJAS DE INCORPORAR LOS INDICADORES RSE.

- MEJORA DE LA IMAGEN DE MARCA Y REPUTACION:

Una empresa que es responsable socialmente, obtiene una mejora en su imagen pública y frente a la comunidad empresarial, facilitando la integración de nuevos inversionistas y socios estratégicos.

- TRANSPARENCIA Y CONFIANZA:

Considerar la implementación de la RSE significa que sus indicadores al implementarse realizan una labor concreta que permite a las empresas medir y reportar el impacto sobre la sociedad.

- AUMENTO DE LEALTAD DEL CONSUMIDOR:

En una economía que está constantemente adecuándose a las preferencias del consumidor, es donde una de las principales prácticas de marketing responsable es la fortaleza que representa la imagen de marca y reputación, las cuales son muy valoradas y visibles por los consumidores al momento de elegir un producto.

- CONTRIBUYEN A DEFINIR LA ESTRATEGIA DE RSE ALINEADA CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES:

Los indicadores, al estar basados en la Encuesta de votos del consumidor realizada por el Centro para responsabilidad social en octubre de 2002 que reunió la opinión de 400 consumidores, representan las variables que priorizan el consumidor a la hora de elegir un producto de forma efectiva.

- MEJORAS DEL DESEMPEÑO FINANCIERO:

Al considerar la aplicación de la RSE, se destaca los comportamientos de ética los cuales representan un sustento de fortaleza que permite una estrategia de

sustento económico alineado en lo económico, social y ambiental, que proporciona que el valor de sus acciones sea superior al de otras empresas

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

2. Conocer la ley y sus modificaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando cómo debiese ser su incorporación en materia laboral y los beneficios de su implementación en las organizaciones.

4.2.1 INCLUSIÓN LABORAL

En un mundo cada vez más globalizado que no ha aceptado del todo la integración de personas con discapacidad en materia de derechos, el llevar a la práctica este principio de “inclusión”, va más allá de cumplir con el perfil de selección o de poseer las capacidades para desarrollarse en un cargo, para que una persona con discapacidad pueda desarrollarse como lo hacen todas las personas, representaría un cambio cultural en la sociedad, ya que se niega la posibilidad de integración muchas veces por el déficit físico que pudiese presentar ,dejando a un lado su potencial ,sus aptitudes ,sus ganas de superación .

Y aun cuando en Chile se ha logrado avanzar en materia de inclusión ya que existe mayor compromiso y sensibilización de los chilenos y del gobierno ante la comunidad nacional e internacional, requiere de más colaboración para que logren desarrollarse de la forma más autónoma posible, derecho a un trato equitativo de oportunidades, a no ser discriminados.

4.2.3 CONCEPTOS RELACIONADOS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL.

Para mayor comprensión del tema es necesario determinar a qué nos referimos cuando hablamos de “personas con discapacidad”. El Artículo 5 de la Ley N° 20.422 las define como:

*“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 presenten en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*¹²

Esta definición hace referencia a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF) elaborado por la Organización Mundial de la Salud el año 2001, y sobre el cual se basa el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile del año 2004, ENDISC.

*“En el país 2.068.072 chilenos tienen alguna discapacidad (en cualquiera de sus grados), lo que equivale al 12, 9% de la población, según el estudio del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). En uno de cada tres hogares hay a lo menos un miembro con discapacidad, y es en las zonas urbanas donde se concentra el 83% de las personas con algún tipo de discapacidad leve, moderada o severa, siendo las regiones del Biobío y Metropolitana donde más se encuentran”*¹³

Esta es una fiel representación de la cantidad de población que representa algún tipo de discapacidad y que dos de cada tres personas se encuentran trabajando y recibe remuneración, la importancia de considerar la inclusión en las empresas es significativo en el desarrollo personal, emocional y social.

4.2.4 GRADOS DISCAPACIDAD

Los Grados de discapacidad se utilizan para definir hasta qué punto la discapacidad dificulta la autonomía, expresada en porcentajes fijados por la administración pública

¹² SENADIS, (2013-2020), *Política Nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad*, página 16.

¹³ SOFOFA, OIT, (2013), *Empresa inclusiva; Guía para la contratación de personas con discapacidad*, Página 12.

para identificar estos grados de identificación en conjunto con su entorno familiar, situación laboral, educativa y cultural, que imposibilitan la integración social.

Razón por la cual es necesario conocer los grados de discapacidad de una persona para hacer una valoración sensorial, física y psíquica, las que según la Organización Mundial del Trabajo son:

- Discapacidad leve: Son personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. Sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.
- Discapacidad moderada: Son personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria. A veces requiere apoyo en labores básicas de autocuidado y supera con dificultad sólo algunas barreras del entorno.
- Discapacidad severa: Son personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona. No logran superar las barreras del entorno.

4.2.5 TIPOS DE DISCAPACIDAD

Resulta necesario conocer los tipos de discapacidad para colaborar y entender las limitaciones de los trabajadores que presentan discapacidad, para que al momento de integrarse en alguna organización esta pueda identificar posibles riesgos que podrían generar un bajo desempeño de trabajadores con discapacidad o la de sus pares, promoviendo las modificaciones necesarias para mitigar dicho riesgo.

Los tipos de discapacidad según la Organización Mundial del Trabajo son:

- Discapacidad física: Es la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), lo que altera su desenvolvimiento

normal. Afecta a las funciones neuromusculoesqueléticas y estructuras relacionadas con el movimiento.

- Discapacidad intelectual: Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, ausencia de funciones mentales junto a limitaciones en áreas de habilidades como la comunicación, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad, entre otros.

- Discapacidad visual: Hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista. La visión tiene como función la percepción de la forma y figura de los objetos, el color y la luminosidad. Existen diferentes grados y formas en la pérdida de la vista como ceguera, baja visión, limitado visual, agudeza visual, impedimento visual, percepción visual.

- Discapacidad psiquiátrica: Se considera así a una persona que presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. Afecta a estructuras del sistema nervioso.

- Discapacidad auditiva: Afecta a las funciones sensoriales como el oído y estructuras relacionadas. Puede ser un rasgo hereditario, a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos. Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva.

- Discapacidad visceral: Se refiere a aquellas personas que, debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas de desarrollar sus actividades con total normalidad. Puede afectar las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros.

- Multidéficit: Se trata de personas que pueden presentar simultáneamente patologías motoras, intelectuales, disminución visual, auditiva, uno o más síndromes cromosómicos, afecciones cardíacas, respiratorias, renales, cuadros convulsivos, signos de desconexión o trastorno generalizado del desarrollo.

La ley N° 20.422 Establece Normas Sobre la Igual de Oportunidades e Inclusion Social para Personas con Discapacidad, para comprender el tema hace referencia términos como:

“a) Accesibilidad universal: *Refiere a la condición que deben cumplir todos los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.”*¹⁴

“b) Ajustes razonables: *Refieren a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, ya sea en el ambiente físico, social o de actitud, que permitan garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que esto suponga una carga desproporcionada o indebida.”*¹⁵

“c) Ayudas técnicas: *Refiere a aquellos elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar funcionalidad o desarrollar una vida independiente.”*

“d) Discriminación: *Refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, social, cultural, civil o de otro tipo.”*¹⁶

“e) Diseño universal: *Refiere a la actividad por la que se conciben o proyectan, desde su origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado”*¹⁷

“f) Igualdad de condiciones: *Refiere a la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.”*¹⁸

“g) Inclusión social: *Es una distinción que reconoce la importancia de la diversidad y dignidad de las personas para participar en la sociedad a partir de la igualdad de*

¹⁴ Art.3° Ley N° 20.422

¹⁵ Art 5° Ley N°20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

¹⁶ Art 6° Ley N° 20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

¹⁷ Art.3° Ley N° 20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

¹⁸ Art 7° Ley N° 20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

oportunidades. Lo anterior se halla directamente vinculado con el enfoque de derechos humanos, con la idea de poner al individuo en el centro del desarrollo y con dar una respuesta política a los problemas de integración de las sociedades modernas.

Desde la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por Naciones Unidas en la Agenda 2030, el enfoque de inclusión social se encuentra directamente vinculado con el principio de transversalidad de los ODS y con el principio fundamental de que “nadie quede atrás”. En otros términos, el concepto de inclusión social que más se ajustaría a la nueva Agenda sería aquel que se define por un proceso mediante el cual se crean oportunidades para que todas las personas sean partícipes del desarrollo.”¹⁹

“h) Persona con discapacidad: *Se define como persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales (de causa psíquica o intelectual) o sensoriales, ya sea de carácter temporal o permanente y que, 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.”²⁰*

“i) Vida independiente: *Refiere al estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.”²¹*

La inclusión laboral consiste en otorgar empleo a personas con discapacidad bajo las mismas condiciones laborales, es decir tareas, horarios, remuneraciones al igual que cualquier trabajador perteneciente a una empresa, que debe cumplir con sus deberes laborales.

Cuando este proceso de incorporación laboral es desarrollado con éxito, contribuye notablemente a la integración de personas con discapacidad, generando múltiples beneficios para la organización como entre ellos destacan:

- Mayor acceso al talento
(Esto hace mención a dar la oportunidad de integrar el talento de personas con discapacidad, grupo de personas que no ha sido contemplada en el mundo laboral por su discapacidad, sin considerar sus capacidades)

¹⁹ United Nations Department of Economic and Social Affairs, “Analysing and Measuring Social Inclusion in a Global Context”, 2010. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México, “Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a la ODS” (2016).

²⁰ Art 5° Ley N° 20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

²¹ Art 3° Ley N° 20.422

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad (2006).

- Mejor clima laboral
(Esto hace mención a que al incorporar personas con discapacidad a ser parte de un equipo de trabajo está comprobado que agrega valor a la empresa, aumenta la motivación, el compromiso hacia su labor se ve reflejado en su desempeño lo que provoca un sentido de bienestar entre sus pares).
- Aumento de valor para los accionistas
(Los accionistas valoran al momento de elegir una empresa en la cual invertir que esta posea programas orientados a la inclusión de personas con discapacidad).
- Conocimiento técnico
(Las organizaciones que incorporan personas con discapacidad, adquieren conocimiento técnico hacia la alta gerencia y jefatura, debido a que deben adquirir conocimientos generales de la gestión de personas para propiciar un ambiente laboral de trato igualitario).
- Aumento de productividad
(Esto se debe a que, al incorporar personas con discapacidad, esta posee nuevos talentos para el desarrollo en diversas materias, debido al alto compromiso que genera el dar una oportunidad laboral a una persona con discapacidad este se integrara con el desafío de mejorar su productividad).
- Menos índice de rotación de ausentismo
(Está comprobado que el generar una oportunidad laboral para una persona con discapacidad, esta se desarrollara con menos rotación y ausentismos debido a la valoración que por su parte representa la inclusión laboral).

- Mayor innovación
(Esto se presenta debido a que al incorporar personas con discapacidad estas están dispuestas a adquirir conocimientos en áreas de innovación para potenciar sus habilidades dentro de un grupo).
- Mejor reputación para la organización.
(Debido a la incorporación de personas con discapacidad, representa una imagen corporativa de aceptación a la diversidad, lo cual es muy valorado por los consumidores).

4.2.6 LEY N° 21.015 Y SUS MODIFICACIONES.

La Ley N° 21.015 es reconocida como la Ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, estableciendo que aquellas empresas que posean 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratado al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de ley de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Esta Ley comenzó a regir a partir del 1 de abril del 2018, para las empresas con 200 trabajadores o más.

El 1 de abril 2019, para las empresas de 100 a 199 trabajadores.

A partir del 01 de abril de 2020, las empresas están obligadas a presentar razones fundadas en el caso de no haber cumplido directamente la obligación de contratación de personas con discapacidad, debiendo cumplir de manera alternativa.

Para calcular la cuota de contratación, las empresas deben considerar el número de trabajadores al último día de cada mes, sumarlo y dividirlo por la cantidad de meses que corresponda. El número resultante debe ser multiplicado por 1%. Si resulta un número con decimales, se debe aproximar al entero inferior.

Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son los contratos de prestación de servicios y las donaciones en dinero, siempre que se acredite alguna de las razones fundadas anteriormente explicadas.

Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad o deberán estar incorporadas al Registro de Organizaciones Donatarias de acuerdo con los criterios y mecanismos generales y específicos que establece la Ley y su reglamento, y haber sido calificadas como de interés social por el Consejo de Donaciones Sociales.

4.2.7 CONTRATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los contratos al igual que la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad se rigen bajo el principio de no distinción, lo que significa que deben ser los mismos que para cualquier trabajador de la empresa por un trabajo del mismo valor.

- **Contrato de trabajo:** Considera todos los tipos de contratos de trabajo establecidos en el Código del Trabajo. Sólo se exige un vínculo laboral de subordinación o dependencia entre el trabajador y el empleador.
- **Jornada laboral:** Considera todos los tipos de jornadas de trabajo establecidos en el Código del Trabajo, con las mismas regulaciones que para cualquier otro trabajador. No existe algún tipo de jornada laboral especial o mínima que se debe cumplir, por lo cual, se deben seguir las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.
- **Remuneraciones:** Considera la misma remuneración por un trabajo de igual valor que para cualquier otro trabajador, según lo establecido en el Código del Trabajo.

La Ley N° 21.015 no contempla incentivos, subvenciones y/o bonificaciones directas o indirectas para las empresas.

Los organismos encargados de fiscalizar el cumplimiento de esta Ley son:

- La Dirección del Trabajo es el organismo encargado de fiscalizar su cumplimiento y de impartir las directrices para el sector privado.

Que fiscaliza a través de un instrumento de comunicación electrónica realizada en enero de cada año, el registro de contratos, entre otras obligaciones legales de las empresas, la Dirección del Trabajo tiene un marco de referencia del cumplimiento. Junto con esto, la Dirección del Trabajo está facultada para solicitar información adicional dentro de sus potestades de fiscalización y, en caso de incumplimiento, sancionar con multas de hasta 60 UTM.

- El SII fiscalizará lo respectivo a la medida alternativa de donación.
- Por otra parte, el Ministerio de Desarrollo Social es el órgano encargado de aprobar los proyectos y programas de las fundaciones, asociaciones y corporaciones donatarias de la Ley N° 21.015.
- Para el sector público, los organismos encargados de fiscalizar el cumplimiento son la Contraloría General de la República y la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Aun cuando la Ley N° 21.015 representa el primer paso hacia un mercado laboral más accesible para todos, esta ley por sí sola no garantiza la inclusión real y competitiva de nuevos y potenciales trabajadores para que obtengan un empleo acorde a sus necesidades y de igual forma la empresa satisfaga sus demandas, Esta ley requerirá del compromiso y colaboración de todos como sociedad para otorgar una oportunidad real a aquellos que lo necesitan, del acceso a empresas, organizaciones sociales, privadas,

del Estado y junto con lo mencionado anteriormente garantizar también su permanencia al igual que a todo trabajador .

4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO N ° 3

3. Identificar las principales barreras por la cual las empresas y organizaciones no incorporan dentro del proceso de reclutamiento a personas con discapacidad.

4.3.1 PRINCIPALES INPEDIMENTOS PARA NO INCOPORAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La identificación de las barreras para la inclusión se presenta cuando se valora la diversidad como parte de la empresa u organización, promoviendo un trato igualitario y no discriminatorio, destacando que las dificultades físicas de las personas con discapacidad no representan un bajo nivel productivo que tienda a retrasar el logro de objetivos de la empresa. Se tiende a pensar que si una persona si tiene alguna discapacidad no puede trabajar. Pues esto es sólo una parte de lo que se podría pensar al momento de aplicar la inclusión laboral en una empresa y no es cierto, ya que está comprobado que las personas con discapacidad que son incorporadas a la plantilla de trabajadores de una empresa, valoran dicha oportunidad y lo demuestra en su alto desempeño, entusiasmo, motivación y alta voluntad de capacitación y aprendizaje, mejorando no tan solo la productividad sino que también el ambiente laboral, junto con potenciar los valores organizacionales al efectuar un cambio cultural dentro de la empresa. Así también, esta proyecta una imagen de responsabilidad social, lo que generaría un aumento de valor y sostenibilidad, e impulsar estos principios hacia un alto grupo de personas a las cuales les interesa mucho colaborar con la inclusión. De la misma forma, también colabora en el interés y captación de nuevos inversores quienes contemplan dichos programas de inclusión como un recurso valioso a nivel de mercado.

Un caso verídico que refuerza esta idea lo constituye la empresa “Sanches y Cía.”, quien pertenece a un Holding de plantas productivas de plástico, quienes permanentemente contratan a personas con discapacidad auditiva, a falta de personal idóneo que no se vea afectado por los ruidos que la empresa emite en sus faenas. Según dijo Jorge Coggiola, jefe de producción de la empresa “Sanches y Cía.”.

*“Normalmente se piensa que las personas con discapacidad tienen problemas al momento de trabajar, aprender o hacer una vida como los demás. Cuando trabajé con ellos, me di cuenta de que no era así, ya que si les falta un sentido lo refuerzan en los otros cuatro que les quedan. Son capaces de ser autovalentes y de aprender”.*²²

En la actualidad mantienen su satisfacción, incorporando a varios trabajadores con discapacidad, corroborando que al incluirlos laboralmente y derribar las barreras sociales son personas tremendamente aptas para realizar la labor por la que se les contrata, generando además beneficios internos que se ven reflejado en el ambiente laboral que se genera entre los trabajadores: más unión, más compromiso, respeto hacia la diversidad, promueve la integración y una comunicación fraterna entre todos los trabajadores de las diversas áreas de la empresa. Sin duda, innegables beneficios los que destaca Víctor Soto, gerente de planta de la empresa “Sanches y Cía.”, luego de haber implementado la inclusión laboral en su organización.

A fin de profundizar aún más respecto de las barreras de inclusión que se presenta en el ámbito laboral, es que es importante conocer su significado,

*“LA OMS define el termino de” Barreras de Inclusion”, hace referencia a los factores del entorno que limitan el funcionamiento de las personas, y, por consiguiente, intensifican una condición de discapacidad.”*²³

²²SOFOFA, (2013), EMPRESA INCLUSIVA, (Guía para la contratación de personas con discapacidad) Jorge Coggiola, jefe de producción de la empresa “Sanches y Cía.”. pagina 22.

²³ Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada (España: Organización Mundial de la Salud, 2001)

Las personas con discapacidad pueden enfrentar barreras sociales, económicas, cívicas y estas pueden abarcar desde dificultades de desplazamiento en el sistema de transporte público, acceso a edificios, hasta dificultad para el acceso a la información.

Algunas de las principales barreras con las que se ven enfrentados en las organizaciones al momento de generar la incorporación de inclusión laboral son:

1. Falta de experiencia: Referido a que debido a la poca relación con personas con discapacidad es muy poco probable eliminar los mitos relacionados a su productividad y compromiso.
2. Falta de compromiso corporativo: Esto se entiende como las empresas u organizaciones, deciden no poseer una cultura organizacional que respete y valore, la diversidad.
3. Ausencia de ajustes razonables: En relación a la falta de modificaciones o mejoras en la infraestructura, a fin de no dificultar por el espacio el desempeño de personas con discapacidad.
4. Procesos de selección no inclusivos: El uso de una estructura metódica de evaluación, genera dejar de lado a un número significativo de personas con discapacidad, que podrían cumplir perfectamente con el perfil requerido.
5. Inexistencia de una política de inclusión: Se refiere a la existencia o inexistencia de políticas de inclusión explícitas y aplicadas efectivamente, puede ser un factor esencial al momento de querer reclutar a una persona con discapacidad.
6. Tipo o nivel de discapacidad: Respecto a que muchas veces al pensar incorporar una persona con discapacidad, se tiende a pensar que dicha persona no cumplirá con el perfil, debido a su discapacidad y lo que podría generar un margen de error producto de su contratación.

7. Déficit de competencias técnicas: Algunas empresas sostienen que las personas con discapacidad no cuentan con las competencias necesarias para desempeñar un cargo en el mercado laboral, y que tampoco las pueden desarrollar con la capacitación adecuada.

TABLA N° 4: Porcentaje de compañías citando preocupaciones acerca de contratación de personas con discapacidad

Barrera o Preocupación	%	Ranking
El costo de emplear a trabajadores con discapacidad es superior	58,1	1
Trabajadores con discapacidad carecen de habilidades y de experiencia para hacer sus trabajos	49,4	2
Personas con discapacidad podrían no ser tan seguros ni productivos como otros trabajadores	45,7	3
Supervisores no están seguros cómo tomar acciones disciplinarias	44,3	4
Supervisores no están seguros cómo evaluar	40,7	5
Supervisores no están cómodos supervisando a personas con discapacidad	30,8	6
<i>Fuente: Encuesta a empleadores de perspectivas de empleo de personas con discapacidad, ODEP, 2008. 3,797 compañías fueron encuestadas por esta pregunta.</i>		

Si bien al analizar cada barrera o preocupación mencionada representa una postura real de lo que significa la incorporación de personas con discapacidad podría resultar de un alto costo, para las organizaciones debido a implementación de espacios, capacitación e inducción, además de contemplar en que podría tardar más tiempo en ser productivo debido a que se le dificulte más aprender la labor que realizara, debido la inexperiencia y dificultad para sociabilizar con otros; cabe destacar que en Chile existen instituciones especializadas en el apoyo y asesoramiento en el proceso de contratación, aclarando los costos en los que es necesario contemplar, los tiempos que se deben considerar y las actividades que son necesarias incorporar de forma simultánea al interior de la organización.

Resulta necesario contemplar que si dicha inclusión laboral es exitosa y se recupera lo invertido en infraestructura, inducción y gastos necesarios para incorporar a una

persona con discapacidad de forma responsable contemplando un adecuado asesoramiento, los beneficios asociados a la contratación de una persona con discapacidad son muy significativos ya junto con proveer la posibilidad de desempeñarse en un trabajo digno y acorde a sus habilidades, para la organización puede llegar a ser una fuente de valor única, pasando de una inversión inicial, a una rentabilidad mayor, que podría generar ganancias concretas al final del periodo, dadas las capacidades que pudiera llegar a desarrollar ese trabajador mediante el estímulo y la capacitación adecuada.

Algunas recomendaciones generales para abordar las barreras y condiciones necesarias para ser contempladas en la organización son las siguientes:

1. Generar instancias de concientización y capacitación para todos los niveles organizacionales, sobre los derechos de las personas con discapacidad, para dar orientación a prejuicios sin fundamentos.
2. Fomentar el valor de la inclusión de personas con discapacidad, movilidad reducida o diversa, dentro de los equipos de trabajo.
3. Llevar a cabo los ajustes razonables de accesibilidad en los lugares de trabajo, para asegurar la igualdad de oportunidades al momento de desempeñar su labor.
4. Generar oportunidades de trabajo, para las personas con discapacidad, cuyos procesos de selección tengan en consideración sus necesidades particulares.
5. Asegurar entornos laborales abiertos, inclusivos de fácil acceso, para las personas con discapacidad.
6. Respaldar la no discriminación por motivos de discapacidad, en todas lo relacionado a trabajo.

7. Proteger los derechos de las personas con discapacidad.

8. Asegurar la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad, en el lugar de trabajo. Garantizando la igualdad de oportunidades laborales, de condiciones de trabajo y de seguridad social para todos los trabajadores.

Finalmente, cabe mencionar que, aunque existan barreras para generar oportunidades laborales para personas con discapacidad, es importante no olvidar que todos y todas tenemos derecho a desarrollarnos como personas normales sin importar nuestra diversidad y este es un gran paso para colaborar en un cambio social, el buscar alternativas, orientación, apoyo a este grupo de personas que necesita de todos nosotros para desarrollarse como persona y económicamente al igual que todos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

ANÁLISIS Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Lo expuesto a lo largo de este seminario, permite arribar las siguientes conclusiones:

5.1 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Al finalizar la presente investigación se llega a la conclusión analizando el desarrollo del objetivo N°1 en relación a la Responsabilidad social empresarial en materia laboral, que dicho tema es considerado una estrategia corporativa que contempla múltiples beneficios, entre ellos: la generación de una mejora de la imagen corporativa, posicionamiento por sobre sus competidores inmediato, considerando y adaptando su funcionamiento a las necesidades sociales, inclusive las de sus propios trabajadores, el entorno medio ambiental, en el cual impacta en conjunto el desarrollo de sus actividades.

Tras el análisis se puede deducir que, aunque un importante porcentaje de las grandes empresas establecidas en Chile implementan la RSE para mejorar corporativamente su gestión empresarial, aún falta colaboración estatal y social para que dicha modalidad sea incorporada en pequeñas y medianas empresas, como una necesidad humana, que requiere del cuidado de nuestro entorno y preservación de la diversidad de recursos que están a nuestro alcance y que no han sido contemplados como un beneficio.

Ahora que hemos visto y desarrollado todo lo anterior, cabe destacar que la encuesta realizada viene a corroborar que, a nivel individual, existe un fuerte desconocimiento sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, ya que la mayoría de los encuestados tiende a pensar que dichas acciones sólo obedecen a políticas de marketing empresarial con el propósito, a veces engañoso, de obtener mayores utilidades, y no a la preservación del medio ambiente y desarrollo social.

Desde el punto de vista Financiero y Económico, la aplicación de la Responsabilidad social empresarial, puede ser visto como un activo intangible más que como un gasto, ya que su implementación se realiza en base a la identificación de procesos, lo cual podría lograr abaratar costos a mediano y largo plazo, mediante la reformulación de

nuevas políticas de procedimientos que colaboren con la mitigación de nuevos riesgos inherentes. Por otra parte, su aplicación es voluntaria, por lo que su desarrollo dependerá del tiempo destinado a su ejecución, reordenamiento y ejecución, lo que permitiría un control ante la escasez de recursos tanto humanos como medioambientales toda vez que nos enfrentamos a necesidades de las personas son ilimitadas respecto de la limitación de los recursos; sin embargo, los consumidores finales del producto, hoy en día tienden a optar por un producto amigable, respetuoso e incluso con el medio ambiente y sus trabajadores.

Aunque finalmente nuestra hipótesis está orientada a lograr determinar qué cantidad de empresas en Chile incorporan el concepto de RSE en materia laboral, se puede concluir en base a la información recopilada que existe un importante número de empresas, en su mayoría grandes, que han ido adoptando paulatinamente este cambio y necesidad cultural, implementado nuevas estrategias que favorezcan el desarrollo interno de sus trabajadores, a través de capacitaciones, incentivos, beneficios, y la implementación de estos principios en el área de Recursos Humanos, las que se encuentran o debiesen estar de manera contante en el desarrollo de ideas que generen un ambiente laboral armonioso, una comunicación efectiva con el personal a cargo, y su entorno, en compromiso con la labor que realizan, encaminados en lograr un acercamiento colaborativo hacia una sociedad más sensible, más solidaria y más inclusiva, empatizando con todos sus agentes involucrados, empujando al empresariado hacia la aceptación e inclusión de la diversidad de sus trabajadores, que incorpora sus preocupaciones o sus necesidades a la cadena de valores que debe poseer la organización, creando un lazo de confianza y lealtad hacia la organización por la cual es empleada y hacia el desarrollo de políticas sociales ambientales.

Resulta muy importante que las grandes empresas sean parte ejemplar de este cambio cultural necesario para preservar en cuidado del ecosistema, que heredaran las futuras generaciones y así no solo pensar en los beneficios económicos de la organización, sino que, además, ser arte y parte de este sistema que involucra todos factores internos y externos con la finalidad de un propósito equilibrado y sostenible que permita una mejora continua hacia el logro de objetivos en conjunto.

5.2 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

En cuanto al concepto de Inclusión Laboral y la aplicación de la Ley N° 21.015 que promueve lineamientos para la inclusión en materia laboral de personas con discapacidad, entendemos que su objetivo radica en lograr avanzar en materia de igualdad, inclusión e inserción social y avanzar en lo relacionado con los derechos humanos individuales y colectivos, por lo que la normativa es considerada parte de una política integral para el desarrollo, tendiente a lograr disminuir la discriminación salarial y la discriminación arbitraria por motivos de discapacidad.

Tal y como hemos podido comprobar, el disponer de una fuente laboral estable, es un derecho de todos y todas a desarrollarnos económica, profesional y socialmente de forma digna siendo, para las personas con discapacidad un elemento fundamental para su subsistencia y desarrollo, toda vez que al generar además una importante fuente de empleo, representa una oportunidad para ser parte armónica y necesaria de una comunidad productiva, como todos; a colaborar económicamente a sus familias, a desarrollar nuevas habilidades, talentos y fortalecer la autoestima, lo que genera personas más productivas para la sociedad.

Aun cuando hace hincapié en la arista humana de la Ley de Inclusión Laboral, ésta se ve enfrentada a diversas barreras, prejuicios sociales y mitos, respecto de la capacidad de las personas para cumplir con el perfil para el cargo. Surge entonces la natural pregunta respecto de ¿cuántas modificaciones se tienen que generar en el espacio físico para lograr un desempeño óptimo? y, ¿cuáles son los derechos y obligaciones que debe cumplir el empleador respecto de la RSE?

A lo largo de esta investigación, logramos determinar que éstas son algunas, y sólo algunas de las limitaciones a las que se ven enfrentados laboralmente las personas con discapacidad, sin contemplar la limitaciones habituales de las cuales se enfrentan día a día como lo son las complicaciones para el uso de transporte público, los prejuicios de quienes aún sostienen que poseer algún grado de discapacidad implica, necesariamente el fracaso en el desarrollo de cualquier actividad que se propongan, sin

considerar el tremendo esfuerzo que realizan muchas personas a diario para lograr ser incorporados en condiciones igualitarias al resto de la sociedad.

Es así como en el presente Seminario comprobamos a través del desarrollo de la encuesta, que como sociedad, aún nos falta avanzar hacia la apertura social y jurídica necesarias para la inclusión de este importante grupo de personas al círculo social de manera de activar laboralmente la potenciación de políticas de inclusión laboral, poniendo énfasis en los importantes beneficios que puede generar el reclutamiento de personas con discapacidad en este ámbito, extendiendo sus beneficios hacia la sociedad completa, más allá del mejoramiento de la imagen corporativa pues, como ya lo constatamos en la investigación, su incorporación trae como consecuencia mejoras en el ambiente laboral, aumento en la producción, al armonizar sus discapacidades con otras capacidades y talentos dentro de la unidad empresarial. Así mismo, se logra unificar la comunicación interna de las organizaciones debido a que la inclusión no es algo superficial, sino que implica más bien una notable mejora en las comunicaciones internas, favoreciendo las confianzas, estimulando la lealtad y compromiso de los trabajadores hacia el logro de las metas corporativas, considerando la diversidad de trabajadores frente a la igualdad de condiciones.

Desde el punto de vista financiero, la implementación material de infraestructura para la inclusión del desarrollo laboral podría, en el corto plazo, impactar a la unidad empresarial si consideramos dicha implementación de mejoras y modificaciones a la infraestructura con efectos inmediatistas, sin embargo, es necesario comprender que esto requiere de un periodo no menor de inducción y ejecución a mediano y largo plazo. A pesar de esto, concluimos en la necesidad de establecer directrices tendientes a considerar la inversión como un activo, desechando la visión economicista que atribuye este concepto al pasivo de la contabilidad, toda vez que, de acuerdo a las últimas tendencias en la materia, los nuevos inversionistas deciden optar por organizaciones que implementan la RSE, y como parte de esta, la inclusión laboral de personas con capacidades especiales o diferentes.

De los elementos descritos resulta necesario responder a la problemática inicial planteada, respecto de la implementación de la RSE y el vínculo que mantiene respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad:

¿Implementan las empresas chilenas políticas de inclusión laboral basadas en la RSE en materia laboral?

Al desarrollar ambos temas en conjunto desde el punto de vista de la Responsabilidad Social Empresarial en materia laboral, podemos concluir que la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, a pesar de las barreras descritas, paulatina y tímidamente se ha ido implementando en las empresas en Chile, entendiendo la responsabilidad social como parte importante del desarrollo social y económico del país, entendiendo que el recurso humano es de la imperiosa necesidad de revalorizar el recurso humano y situarlo como parte del activo más valioso en la estructura empresarial y social, estableciendo mecanismo de incentivo y protección. Sin embargo, y un punto no menor a considerar, dice relación con la participación del Estado en políticas efectivas y suficientes que tiendan a ser el motor que incentive la inclusión en materia laboral, para lo cual resulta urgente la implementación de, por ejemplo, estímulos tributarios atractivos, la dictación de una ley de fomento a la inclusión, y mecanismos de control más eficientes en materia laboral, y con su entorno social, y, por tanto, consideramos necesario reafirmar que las propuestas mencionadas requieren de un apoyo y financiamiento directo por parte del gobierno central a fin de que, en el corto y mediano plazo, la ley de inclusión se encuentre en condiciones de considerar una capacidad de empleabilidad mayor al 1% actual, de manera de lograr una real y significativa inclusión laboral y social de personas con capacidades diversas.

Resulta absolutamente insuficiente la normativa actual que considera innecesaria la aplicación de la Ley de inclusión laboral a empresas que, al tener en su plantilla una dotación de 200 trabajadores, tributariamente la ley sólo determina la posibilidad de acogerse al régimen de donaciones a instituciones y fundaciones de personas con discapacidad.

Insistimos en señalar que tal medida no encuentra eco en los principios de la RSE, y estimamos necesaria la creación de beneficios en materia tributaria a fin de generar,

mediante este estímulo, más y mejores puestos de trabajo, incluyendo a personas diferentes, sin discriminaciones arbitrarias de manera de valorar la inserción laboral y colaborar así al crecimiento de la economía de nuestro país abriendo puertas a nuevos y potenciales talentos, como por ejemplo, mediante la creación de la figura de el “Gestor de Inclusión Laboral” en empresas que cuenten con más de cien trabajadores, determinando como labor principal de este nuevo cargo la coordinación en la gestión de personas, considerando un modelo social de discapacidad y accesibilidad universal, además de ser capaz de detectar la necesidad de capacitación de la empresa en cuanto a discapacidad, inclusión laboral y lenguaje inclusivo, favoreciendo así el desarrollo laboral equitativo.

5.3 CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

En la actualidad las personas son diversas, poseen talentos y habilidades diferentes, junto con características individuales que nos distinguen de otras, sin importar la edad, origen étnico, apariencia física o forma de pensar. Sin embargo, todas poseemos algo en común dentro de la sociedad, y es el hecho indudable de ser sujetos de innumerables obligaciones los que, a partir de su necesaria valoración y promoción, pueden colaborar en que el desempeño productivo en una empresa se encuentre en concordancia con las capacidades e intereses del diverso grupo de personas que forman parte de nuestra sociedad.

Podemos concluir que, como parte de la sociedad, y con los incentivos suficientes, las empresas y organizaciones pueden verse beneficiadas al incorporar la diversidad en todos sus niveles y procesos. Un equipo de trabajo heterogéneo que promueva la creatividad y el debate, aportando mayor flexibilidad en la solución de problemas y en las decisiones que se toman.

Lamentablemente a veces esta inclusión se ve limitada por la ignorancia, prejuicios y la priorización de estereotipos. Junto a esto, denotamos que existe una disminuida disposición para adaptar los entornos y servicios a fin de hacerlos verdaderamente accesibles incluso para personas llamadas “normales” lo que, al no implementarse,

genera barreras que dificultan la participación y fomentan la desagregación de un sector importante de la sociedad, como son las personas con discapacidad o capacidades diversas. Este tipo de acciones discriminatorias, reducen la visión de la realidad y niegan a las personas el derecho básico de desarrollar una vida digna y autónoma.

Finalmente mencionar que creemos firmemente que el compromiso para superar estos obstáculos y lograr una sociedad más inclusiva debe, sin duda, partir por cada uno de nosotros como parte del tejido social. Sin embargo, sostenemos que deberá ser el Estado quien necesariamente deba tomar medidas de información, instrucción, protección, incentivo y fomento de la RSE considerando la inclusión como parte sustancial del principio de RSE en Chile.

BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley de inclusión laboral (Ley N° 21.015)
Visitada el 20/08/2021
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25175/1/BCN_Ley_Inclusion_Laboral.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley N° 21.015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- Diario Oficial de la República de Chile, (2018), ministerio del trabajo y previsión social aprueba reglamento del artículo 45 de la Ley N ° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad
Visitada el 25/08/2021
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/01/41972/01/1347298.pdf>
- Dirección del Trabajo, (2017), Informa sobre el sentido y alcance de la ley N° 21.015 que “Incentiva la Inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral “, en partículas, las nuevas modificaciones introducidas al Código de Trabajo,
Visitada el 25/ 08/2021
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112681.html>
- Dirección del Trabajo, (2018), Ley N° 21.015 Personas con discapacidad, personas asignatarias a una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, Decreto N ° 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,
Visitada el 28/08/2021
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-116231_recurso_1.pdf

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112681.html>

- Departamento Jurídico, Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, (2017), Ley N°21.015; Inclusión laboral; Personas con discapacidad; Cuota de empleo; Porcentaje de contratación; Cumplimiento alternativo de la cuota laboral; Donaciones; Reglamento interno; "Ajustes necesarios"; "Servicios de apoyo"; Pactos sobre condiciones especiales de trabajo,
Visitada el 30/08/2021

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112681.html>

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, (publicación 1987), Establece Normas sobre deficiencias mentales.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29991>

- SENADIS, Inclusión Laboral,
Visitada el 30/08/2021 y 9/09/2021

<https://www.senadis.gob.cl/pag/149/1214/descripcion>

- UNICEF, (2005), Inclusión social, Discapacidad y Políticas Públicas, (Seminario Internacional),
Visitada el 13/09/2021.

https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf

- Departamento de Estudios del Servicio Nacional de la Discapacidad, (2017), Discapacidad y Trabajo; Contexto para la nueva ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile,
Visitada el 15/09/2021.

<file:///C:/Users/Maria%20Donoso/Downloads/Discapacidad%20y%20Trabajo%20Contexto%20para%20la%20nueva%20ley%20201015%20de%20Inclusion%20Laboral%20en%20Chile.pdf>

- SENADIS, (2015), Estudio Nacional de la discapacidad, (Informe Metodológico), Visitada el 20/09/2021
<file:///C:/Users/Maria%20Donoso/Downloads/Informe%20Metodologico%20II%20Estudio%20Nacional%20de%20la%20Discapacidad.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2014-2017), Estrategia y Plan de acción para la Inclusión de la discapacidad, Visitada el 22/09/2021.
https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370773/lang--es/index.htm
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), OIT y SOFOFA presentan estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Visitada el 22/09/2021 y 27/09/2021.
https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_215246/lang--es/index.htm
- Diario Responsable, (2013), RSE, Aspectos claves, su implantación y sus críticas. Visitada el 28/09/2021.
<https://diarioresponsable.com/opinion/16283-rse-rsc-aspectos-clave-su-implantacion-sus-criticas>
- Dirección del trabajo, (2005), Responsabilidad Social y Empresarial, (cuaderno de investigación), Visitada el 29/09/2021.
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88984_recurso_1.pdf

- ISO 26.000 Responsabilidad social, Visión General del proyecto,
Visitada el 2/10/2021
https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Organización Mundial de la Salud, La inclusión de las personas con discapacidad, una necesidad para la reducción de desastres.
Visitada el 6/10/2021
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9087:2013-including-people-disabilities-necessity-disaster-reduction&Itemid=135&lang=es
- SENADIS, (2020), Suspende plazo que indica establecido en la resolución exenta n°2199, de 2019, del sello chile inclusivo 2019, del servicio nacional de la discapacidad. resolución exenta N° 1127.
Visitada el 11/10/2021
<file:///C:/Users/Maria%20Donoso/Downloads/REX2020-1127%20Suspende%20Sello%20Chile%20Inclusivo%20por%20excepci%C3%B3n%20sanitaria%20COVID.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2011), Informe Mundial sobre la Discapacidad.
Visitada el 27/10/2021
www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- SENADIS, (2014). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago, Republica de Chile.
Visitada el 10/11/2021
<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2304/documento>

- SENADIS, (2015). II Estudio nacional de la discapacidad en Chile. Santiago, República de Chile.

Visitada el 23/11/2021

https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/6405/libro-de-resultados-del-iiestudio-nacional-de-la-discapacidad