



FACTORES LEGALES, DE IMAGEN, SOCIALES Y ECONÓMICOS QUE DETERMINAN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CHILLÁN¹

LEGAL, IMAGE, SOCIAL AND ECONOMIC FACTORS THAT DETERMINE HIRING OF
PEOPLE WITH DISABILITIES INTO COMPANIES IN THE CITY OF CHILLÁN

Felipe Andrés Sepúlveda Jiménez² y Carolina Elena Luego Martínez³

RESUMEN

Introducción: La baja contratación de personas con discapacidad, falta de oportunidades y discriminación, en un país post inclusión, está condicionada por diversas barreras, factores o preocupaciones de las empresas y empleadores, las cuales dificultan la inclusión laboral debido a diferentes apreciaciones de índole personal y cultural. **Objetivo:** La presente investigación tiene por objetivo describir factores legales, de imagen, sociales y económicos que determinan la contratación de personas con discapacidad, según la percepción de los gerentes, administradores y jefes de recursos humanos de empresas de la ciudad de Chillán. **Metodología:** Para llevar a cabo dicho análisis, se consideró a 50 representantes de 50 empresas de la ciudad, pertenecientes a los rubros del comercio, servicios básicos y otros rubros, los cuales entregaron la percepción sobre los factores a través de una encuesta de auto aplicación. **Resultados:** Los análisis de los resultados demostraron una tendencia generalizada de la muestra sobre el factor social, identificándolo como un determinante sobre la contratación de personas con discapacidad. **Discusión:** Se concluyó que el factor social seguido del factor económico, mayormente determinan la contratación de personas con discapacidad, independiente del rubro empresarial, tamaño de las empresas y experiencias previas en la contratación de personas discapacitadas.

PALABRAS CLAVES

Personas con Discapacidad, Selección de Personal, Empleo

ABSTRACT

Introduction: The low hiring, lack of opportunities and discrimination of people with disabilities, in a post-inclusion country, is conditioned by various barriers, factors or concerns in companies and employers, which hinder labor inclusion, due to different views from a personal and cultural nature. **Aim:** To describe legal, image, social and economic factors that determine the hiring of people with disabilities, according to the perception of managers, chief of staff and human resources manager of companies in the city of Chillán. **Methods:** To carry out this analysis, 50 representatives of 50 companies in the city, belonging to the trade, basic services and other items were considered. Participants gave their perception of the factors, through a self-application survey. **Results:** The analysis of the results showed a general trend in the sample, regarding the social factor, identifying it as a determining factor in hiring people with disabilities. **Discussion:** It was concluded that the social factor followed by the economic factor, mainly determine the hiring of people with disabilities, regardless the business category, size of the companies and previous experiences in hiring people with disabilities.

1 Artículo derivado de tesis del programa Magíster en Salud Pública Universidad del Bío -Bío

2 Fonoaudiólogo Universidad del Bío Bío Calle Federico Errazuriz 346, Bulnes, Chile. Felipe.sepulvedaj@hotmail.com +56972138083 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3958-8975>

3 Dra. Enfermería -Magíster en Salud Pública Universidad del Bio-Bio. Andrés Bello s/n Departamento Enfermería cluengo@ubiobio.cl +422253089 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6541-3645>



KEYWORDS

People with disability, Personnel Selection, Employment

Recibido: 18/01/2021

Aceptado: 18/05/2022

INTRODUCCIÓN

El Informe mundial sobre la discapacidad indica que un 15% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, 2011). En Chile, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) (2015), reveló en el II Estudio de la Discapacidad, que 2.836.818 personas presentan condición de discapacidad, lo cual es equivalente a un 16,7% de la población total del país. La discapacidad ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) como un "término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive"

Al respecto un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) indicó, que 785 millones de los 1000 millones de personas con discapacidad a nivel mundial, están en edad de trabajar caracterizándolos como personas que presentan posibilidades reducidas para conseguir, conservar, progresar y reintegrarse en el empleo, como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida (OIT, 2009). Por su parte, en Chile solo un 39,3% de las personas con discapacidad en condiciones de trabajar posee empleo, donde el 25,4% lo realiza de manera remunerada con algún tipo de contrato y el 13,9% de manera independiente (SENADIS, 2015). Este bajo índice de empleabilidad de las personas con discapacidad, puede deberse a múltiples factores, los cuales pueden ser aptitudinales, la percepción de los demás, el escenario al cual se ven enfrentados, discriminación y/o las políticas estatales e iniciativas gubernamentales, las cuales pueden afectar de manera positiva o negativa en el momento de entrar al mundo laboral (Goldstone,

& Meager, 2002). En este sentido, un estudio efectuado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en Chile, en conjunto con la OIT (2013), señalan que existen factores y barreras de entrada, como la falta de experiencia, cultura no inclusiva, ausencia de políticas inclusivas y barreras atribuidas al tipo de discapacidad, que afectan en la empleabilidad de personas con discapacidad y la inclusión laboral. Sin embargo, en este estudio de la OIT (2013), como también, en el Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado (SENADIS, 2014) y el estudio de Factores Ambientales y Discapacidad: Incidencia de los factores ambientales en el desempeño de las personas según su nivel de capacidad (SENADIS, 2017) realizados en Chile, solo identificaron, en su generalidad cualidades sociodemográficas de personas con discapacidad y no herramientas para la identificación de los factores que influyen en la contratación.

Este trabajo entregará datos que se desconocen dentro del contexto local, y evidenciará la perspectiva de los posibles factores que determinan la contratación de personas con discapacidad según la apreciación de los gerentes, jefes de recursos humanos y/o administradores de las diversas empresas de la ciudad de Chillán. De esta manera con la identificación de las barreras relacionadas según la perspectiva empresarial, desde el análisis de los factores políticos, sociales, de imagen y económicos, se podrá obtener información relevante sobre la experiencia en el ámbito de inclusión laboral, las políticas públicas de inclusión bajo las cuales se ven sometidas las empresas, las barreras que impone la sociedad, las competencias técnicas, discriminación y las competencias de productividad que presentan las personas con discapacidad.

Por este motivo y ante lo expuesto es que el objetivo de este estudio es identificar las diferentes percepciones

que tienen los empresarios, administradores de empresas y jefes de recursos humanos frente a la contratación de personas con discapacidad, según diferentes factores que se pueden encontrar en el ámbito laboral.

Metodología

Estudio de abordaje cuantitativo, descriptivo de corte transversal, en una población de estudio conformada por 50 gerentes, administradores y/o encargados de recursos humanos, quienes representaban la máxima autoridad en las 50 empresas encuestadas pertenecientes a la comuna de Chillán. Estas empresas fueron seleccionadas a través de un muestreo por conveniencia, según criterios de elegibilidad preestablecidos, quedando una unidad de estudio de 12 gerentes, 29 administradores y 9 encargados de recursos humanos (RRHH) de empresas pertenecientes a la comuna de Chillán. Los criterios de Inclusión para las empresas fueron: empresas pertenecientes a la ciudad de Chillán que presenten trabajadores dependientes y de servicio privado y los de exclusión: empresas unipersonales, del rubro Educativo y Salud y empresas del servicio público. Por otro lado, los criterios de inclusión, para los (gerentes, administradores o encargados de RRHH) fueron: ser funcionario con más de 3 meses de alguna empresa perteneciente a la ciudad de Chillán y tener el cargo de gerente, administrador y/o encargado de recursos humanos y los de exclusión, estar realizando un reemplazo por licencia médica en la empresa y no tener facultades de decisión para la contratación de personal.

Para la recolección de los datos efectuada entre los meses de enero y febrero del 2020, se utilizó el cuestionario denominado, "Factores que influyen en la contratación de personas con discapacidad", el que fue adaptado por los autores de esta investigación al contexto chileno, a partir del cuestionario portorriqueño "Factores que influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad" (Ruiz, 2013). Este cuestionario es de autoadministración y tiene como propósito determinar la percepción de los empleadores sobre la contratación de personas con algún tipo de discapacidad. Consta de cinco ítems de preguntas cerradas, politómicas y excluyentes, donde el primer ítem, recoge datos socio demográfico del encuestado, enfocado en características personales, características de la empresa en que trabaja y preguntas relacionadas a la contratación de personas con discapacidad. Desde el segundo ítem

hasta el quinto, la modalidad de respuesta es valorada en una escala de Likert de cinco puntos, con el siguiente formato de respuesta: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 Parcialmente en desacuerdo, 3 Indiferente, 4 Parcialmente de acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Para la interpretación de los datos se usaron los promedios de cada ítem, considerando que mientras más cercano a 5 el factor influía más en la contratación de personas con discapacidad.

Para la validación lingüística ajustada del cuestionario (Acquadro, Conway, Girourd & Mear, 2005) que contó con la autorización del autor Ruiz, se sometió a un comité de expertos en las áreas de discapacidad, leyes, inclusión social, administración de empresas, educación y rehabilitación, los cuales entregaron sus respectivas apreciaciones, en base a una pauta de análisis de cada ítem, donde se evaluaba las preguntas en relación a los objetivos de estudios, facilidad de entendimiento de las preguntas y concordancia de los factores con lo que se evaluaba. Posteriormente se realizaron las correcciones indicadas y se calculó un alfa de Cronbach que determinó la fiabilidad del instrumento, el que correspondió a de α 0.88.

La investigación cumplió con las directrices éticas para la investigación de la ley N°19.628 de protección de la vida privada, que considera la autorización de participación bajo la firma de un consentimiento informado, el cual expresa de manera clara el propósito del estudio y uso de sus datos (Rostión, 2015). Además, se solicitó la autorización del Comité de Bioética y Bioseguridad de la Universidad del BíoBío. Así mismo este estudio considera los siete requisitos éticos de Ezekiel Emanuel (2000). Todos los participantes leyeron y firmaron dos copias del formulario de consentimiento informado, recalándoles que su participación es completamente voluntaria, que la información recopilada es de carácter anónimo y confidencial y además que no se verían negativamente afectados por no participar.

El análisis de los datos provenientes de la aplicación del cuestionario fue llevado a una planilla Excel y luego, los análisis estadísticos se llevaron a cabo en el programa estadístico SPSS v15. Se utilizó estadística descriptiva univariada usando distribución de frecuencias para las variables nominales y ordinales. Para las variables continuas, se calculó estadísticos de resumen: media, desviaciones estándar y percentiles o posición según la normalidad de los datos.



RESULTADOS

De la muestra que abarcó 50 sujetos, se encontró que el 58% fueron del sexo femenino, con una edad media de 38.76 ± 10.46 años. La edad que predominó se situó entre los 25 y 36 años (52%). Además, el 52% de la muestra presentó un nivel educacional superior completa y el 58% presentó un cargo de administrador en la empresa.

En la tabla 1 se observa que las empresas ligadas al rubro comercial predominan con un 30% de la muestra

estudiada a su vez es el rubro con más empleados contratados ($n=622$). En cuanto, a los rubros que presentaron empleados con discapacidad se encontró en primer término al comercial ($n=4$), predominando la discapacidad física-motora ($n=5$). En relación a los empleados en situación de discapacidad, éstos corresponden al 0,95% de un universo de 2299 empleados de las empresas de muestra.

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES DE LAS EMPRESAS EN ESTUDIO

| Rubro empresa | Cantidad de empresas | % | Empleados total | Empleados con discapacidad | Tipo discapacidad |
|--------------------|----------------------|------------|-----------------|----------------------------|---|
| Banco | 1 | 2 | 15 | 0 | — |
| Capacitaciones | 1 | 2 | 15 | 0 | — |
| Comercial | 15 | 30 | 622 | 2 | Física -Motora=2 |
| Construcción | 2 | 4 | 75 | 0 | — |
| Ferretería | 4 | 8 | 59 | 2 | Física-Motora= 1 Múltiple=1 |
| Gimnasio | 3 | 6 | 58 | 1 | Física-motora=1 |
| Restaurant | 8 | 16 | 250 | 2 | Física-motora=1 Mental=1 |
| Retail | 7 | 14 | 579 | 4 | Física -motora=2 Mental=1 Sensorial=1 |
| Servicios básicos | 1 | 2 | 18 | 0 | — |
| Supermercado | 6 | 12 | 543 | 2 | Mental=2 |
| Telecomunicaciones | 2 | 4 | 65 | 1 | Sensorial=1 |
| Total | 50 | 100 | 2299 | 14 | — |

Fuente: Autoría propia.

TABLA 2 DESCRIPCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL TOTAL DE LA MUESTRA SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| Percepción de gerentes, administradores y jefes de recursos humanos | Factor Legal | Factor Imagen | Factor Social | Factor Económico | Total Muestra |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | (N=50) |
| | 2.10 ± 0.97 | 1.72 ± 0.47 | 2.47 ± 0.72 | 2.23 ± 0.87 | -- |
| Coefficientes α | α 0.81 | α 0.34 | α 0.80 | α 0.80 | α 0.88 |

Fuente: Autoría propia.

La tabla 2 presenta las medias y desviaciones estándar de puntajes totales obtenidos, que miden la percepción del total de la muestra (n=50) en relación a los factores legales, de imagen, sociales y económicos. En base a un rango que oscila entre 1 y 5 puntos (entre más cercano a 5 puntos, amerita mayor influencia de ese factor en la contratación de personas con discapacidad), se

encontró que según la percepción del total de la muestra, el factor social, presentó la media más alta (2.47 ± 0.72) de los 4 factores que influyen en la contratación de personas con discapacidad, luego este factor es percibido como el que más influye a la hora de contratar personas con discapacidad. Además, el α total del instrumento fue de 0,88.

TABLA 3 DESCRIPCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE GERENTES, ADMINISTRADORES Y JEFES DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| Factores | Gerentes (n=12) | Administradores (n=29) | Jefe de recursos humanos (n=9) |
|---------------------|-------------------|------------------------|--------------------------------|
| | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ |
| 1. Factor legal | 2.61 ± 1.12 | 2.02 ± 0.89 | 1.68 ± 0.84 |
| 2. Factor de Imagen | 1.84 ± 0.35 | 1.76 ± 0.49 | 1.41 ± 0.47 |
| 3. Factor Social | 2.41 ± 0.59 | 2.54 ± 0.78 | 2.35 ± 0.70 |
| 4. Factor Económico | 2.17 ± 0.85 | 2.32 ± 0.89 | 2.02 ± 0.89 |

Fuente: Autoría propia.

En la tabla 3 se observan las medias y desviaciones estándar de puntajes totales obtenidos, que miden la percepción de gerentes, administradores y/o jefes de recursos humanos en relación a los factores legales, de imagen, sociales y económicos. En base a un rango que oscila entre 1 y 5 puntos (entre más cercano a 5 puntos, amerita mayor influencia de ese factor en la contratación de personas con discapacidad) se encontró que, al

considerar la descripción individual de la percepción de gerentes, jefes de recursos humanos y administradores, los gerentes consideran el factor legal (2.61 ± 1.12) y factor social (2.41 ± 0.59) como los factores que más influyen a la hora de contratar personas con discapacidad; por su parte los administradores consideran a los factores sociales (2.54 ± 0.78) y económicos (2.32 ± 0.89) con mayor influencia en la contratación de personas



con discapacidad y por último los jefes de recursos consideran también el factor social (2.35 ± 0.70) y el factor económico (2.02 ± 0.89), como de mayor influencia a la hora de contratar personas con discapacidad.

La tabla 4 presenta las medias y desviaciones estándar de puntajes totales obtenidos, que miden la percepción de gerentes, administradores y/o jefes de recursos humanos en relación a los factores legales, de imagen, sociales y económicos, agrupados según el rubro de la empresa (comercial, servicios básicos y otros). En base a un rango que oscila entre 1 y 5 puntos (entre más cercano a 5 puntos, amerita mayor influencia de ese factor en la contratación de personas con discapacidad). Es importante indicar que para estos resultados los rubros se agruparon en comercial (incluye a empresas comerciales, ferreterías, restaurantes y retail), servicios básicos

(incluye a empresas de servicios básicos, gimnasios y supermercados) y otros (incluye a empresas de telecomunicaciones, bancos, construcción y capacitaciones). Los hallazgos dieron cuenta que los gerentes, jefes de recursos humanos y administradores de empresas del rubro comercial, consideran el factor social (2.53 ± 0.71) y factor económico (2.22 ± 0.85) como los factores que más influyen a la hora de contratar personas con discapacidad. Por su parte los principales representantes de las empresas del rubro servicios básicos, perciben también el factor social (2.24 ± 0.87) y económico (2.18 ± 0.86). Al igual que los gerentes, administradores y jefes de recursos humanos de empresas con otros rubros consideraron el factor social (2.54 ± 0.47) y factor económico (2.37 ± 1.12), como de mayor influencia a la hora de contratar personas con discapacidad.

TABLA 4 PERCEPCIÓN DE GERENTES, ADMINISTRADORES Y JEFES DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| Factores | Comercial (n=34) | Servicios básicos (n=10) | Otros (n=6) |
|---------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------|
| | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ |
| 1. Factor legal | 2.15 ± 0.99 | 1.87 ± 1.00 | 2.23 ± 0.88 |
| 2. Factor de Imagen | 1.70 ± 0.51 | 1.71 ± 0.40 | 1.83 ± 0.38 |
| 3. Factor Social | 2.53 ± 0.71 | 2.24 ± 0.87 | 2.54 ± 0.47 |
| 4. Factor Económico | 2.22 ± 0.85 | 2.18 ± 0.86 | 2.37 ± 1.12 |

Fuente: Autoría propia.

TABLA 5 CARACTERIZACIÓN SEGÚN LA CANTIDAD DE EMPLEADOS, DE LA PERCEPCIÓN QUE EXISTE SOBRE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| Factores | Empresas con 16 empleados o menos (n=20) | Empresas entre 17 a 32 empleados (n=13) | Empresas con más con 33 empleados (n=17) |
|---------------------|--|---|--|
| | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ | $\bar{X} \pm D.S$ |
| 1. Factor legal | 2.34 ± 0.87 | 2.28 ± 1.08 | 1.69 ± 0.92 |
| 2. Factor de Imagen | 1.67 ± 0.48 | 1.96 ± 0.44 | 1.58 ± 0.43 |
| 3. Factor Social | 2.70 ± 0.63 | 2.53 ± 0.82 | 2.16 ± 0.65 |
| 4. Factor Económico | 2.48 ± 0.74 | 2.40 ± 1.10 | 1.82 ± 0.70 |

Fuente: Autoría propia.

La tabla 5 presenta las medias y desviaciones estándar de puntajes totales obtenidos, que miden la percepción de gerentes, administradores y/o jefes de recursos humanos en relación a los factores legales, de imagen, sociales y económicos, agrupados según la *cantidad de empleados* (empresas con 16 empleados o menos, empresas con 17 a 32 empleados y empresas con más de 33 empleados). En base a un rango que oscila entre 1 y 5 puntos (entre más cercano a 5 puntos, amerita mayor influencia de ese factor en la contratación de personas con discapacidad) se encontró que las empresas con 16 empleados o menos consideran al factor social (2.70 ± 0.63) y factor económico (2.48 ± 0.74) como los factores que más influyen a la hora de contratar personas con discapacidad; por su parte las empresas entre 17 a 32 empleados consideran al factor social (2.53 ± 0.82) y económico (2.40 ± 1.10) con mayor influencia en la contratación de personas con discapacidad y por último las empresas con más de 33 empleados consideran solo el factor social (2.16 ± 0.65) como de mayor influencia a la hora de contratar personas con discapacidad.

Además se encontró, que las empresas con empleados en situación de discapacidad contratados consideran al factor social (2.57 ± 0.67) y factor legal (2.11 ± 1.02) como los que más influyen a la hora de contratar. Cabe señalar que el factor económico (2.10 ± 1.01) y el de imagen (1.65 ± 0.50), son los que tienen menor influencia.

Por otra parte, al considerar los ítems que componen el *Factor legal*, se destaca que según la percepción del total de la muestra, el constructo con mayor promedio fue “pueden traer demandas y/o multas a la empresa por no acondicionar el lugar de trabajo” con 2.64 ± 1.74 puntos y el de menor puntaje fue “puede ser obstaculizada por la discriminación y prejuicios por parte del empleador.” con 1.60 ± 1.16 puntos.

En cuanto al *Factor imagen* el constructo con mayor promedio fue “la contratación de personas con discapacidad puede generar un efecto negativo sobre la imagen de la empresa y consumidores” con 3.28 ± 1.64 puntos y el de menor puntaje fue “representa un ejemplo a seguir a las demás empresas para evitar la contratación de personas con discapacidad” con 1.18 ± 0.38 .

Respecto al *Factor social* el constructo con mayor promedio fue, “la discapacidad mental presenta un mayor impedimento en el momento de contratar a una persona. (Esquizofrenia, bipolaridad, Trastorno de pánico,

retraso mental, autismo, Asperger etc.)” con 3.66 ± 1.25 puntos y el de menor puntaje fue, “sería difícil super-
visar a una persona en situación de discapacidad” con 1.60 ± 1.08 .

Finalmente, en el *Factor económico* el constructo con mayor promedio fue, “Requieren emplear mayor tiempo para realizar las actividades designadas” con 2.88 ± 1.46 puntos y el de menor puntaje fue, “Estos no producen una calidad y/o cantidad adecuada de trabajo.” con 1.64 ± 0.94 puntos.

DISCUSIÓN

Conforme al análisis de los resultados obtenidos durante el periodo de investigación, mediante la aplicación de la encuesta adaptada a los principales representantes de empresas de la ciudad de Chillán, se realiza una síntesis en relación a los objetivos planteados, donde se describe la percepción de los gerentes, administradores y jefes de recursos humanos sobre los factores legales, de imagen, sociales y económicos que determinan la contratación de personas con discapacidad en empresas de la ciudad antes mencionada.

En relación de los aspectos sociodemográficos se destaca que la muestra de estudio es bastante homogénea en relación al sexo, ya que la cantidad de hombres y mujeres trabajando es similar, esto se explica por la incorporación de la mujer al área laboral. Además, la mayoría de los representantes de las empresas encuestadas poseen un nivel educacional superior completo, esto debido a que las demandas del rubro empresarial hoy en día requiere un mayor conocimiento y manejo administrativo a nivel del comercio nacional tal como mencionan Lin, Lin, Frank & Li (2011), que a mayor nivel educacional alcanzado por el gerente se asocia con mayor disposición a realizar investigación y desarrollo, dentro de las empresas. Además, el cargo dentro de las empresas que tuvo mayor representación fue el de administrador, lo que refleja la mayor cantidad de trabajadores dependientes y las empresas cada día crecen de manera sustancial en cuanto a la cantidad de personal dentro de éstas. En otro punto, de la distinta gama de empresas encuestadas, las del área comercial se encontraron en mayor cuantía. Al respecto, un estudio comercial de empresas en Chile realizado por Mapcity (corporación especializada en estudios comerciales), reveló que en los últimos cuatro años, el número de tiendas del retail



en la Región de Ñuble se incrementó de 15 a 27, lo que representó un alza de 80%, la mayor expansión a nivel nacional pues la económica de la región, en especial de Chillan está orientada al rubro comercio, donde se revela que la cantidad de empleados de las empresas, está determinada por el tamaño, servicio y/o productos que ofrecen (Flores, 2019).

Además, los resultados del estudio, evidencian que el número de empleados con discapacidad contratados en relación al número total de empleados de las empresas, representan al 0.95%, lo cual en proporcionalidad cumple con lo que exige la ley N° 21.015, la cual entrega la cuota mínima de un empleado en situación de discapacidad, cada 100 empleados que tenga la empresa. En cuanto al tipo de discapacidad que presentan los empleados contratados, se destaca que la discapacidad mental es la que posee un mayor número de contrataciones, esto se puede deber a que la discapacidad mental incluye diferentes niveles de discapacidad intelectual, las cuales pueden ir de limítrofes a severas, y otras patologías de tipo psíquicas, que no necesariamente generan un impedimento sustancial para realizar ciertos tipos de labores dentro de las empresas. En consecuencia, entregan la facilidad a las empresas de cumplir con la cuota mínima establecida por ley, sin obligarlos a generar adaptaciones de infraestructura en los lugares de trabajo.

Ahora, según el análisis general del estudio, el promedio encontrado en el factor social, destaca como el factor de mayor influencia al momento de contratar personas con discapacidad, factor que involucra la percepción de los empleadores frente a las características personales de los individuos con discapacidad y como éstos se desenvuelven o desenvolverían dentro del lugar de trabajo. Según el constructo con el que se evaluó este factor, se observa que existe un rechazo por parte de los empleadores para contratar personas con discapacidad, además de un desconocimiento o falta de información acerca del tema atribuido directamente a los rasgos patológicos de éstos y el tipo de restricciones o limitaciones que puedan tener para ejercer las labores dentro de la empresa. Como señala Espinoza & Gallegos (2018), la falta de una conducta social integral ha sido un factor discriminatorio en el momento de la inclusión laboral, lo que puede llevar a la deserción laboral luego de la contratación. Por otra parte, se identifica en ítems de la encuesta aplicada, que el tipo de discapacidad que más influyen a la hora de contratar es

la discapacidad mental y la discapacidad múltiple; por otra parte, las discapacidades de tipo físicas son las que tienen una mayor probabilidad de obtener un contrato. Estos resultados concuerdan con los planteados en el estudio realizado por Ruiz (2013), del cual se obtiene la adaptación del instrumento de evaluación aplicado en el presente estudio, donde se determinó que dentro del factor social, las personas con discapacidad según la percepción de los empleadores no presentan carencias de habilidades, destrezas y experiencia, necesarias para el trabajo, por ende deben ser evaluados, según su desempeño y verse sometidos a los mismos estándares de evaluación tanto a la hora del ingreso a un empleo, como dentro de éste. Estos resultados, de los que desprendemos que todos los empleados recibirán un trato igualitario presenten o no algún déficit, influirían directamente en la contratación al someterse a un proceso de selección.

Por otra parte, según la percepción de cada miembro dependiendo del cargo que desempeña dentro de la empresa, representados por gerentes, administradores y jefes de recursos humanos, se determinó que todos ellos coinciden en que el factor social es el factor de mayor influencia. Sin embargo los gerentes obtuvieron un puntaje superior en el factor legal, lo que puede deberse a que el cargo gerencial tiene un manejo completo y que este cargo es ocupado generalmente por el dueño de la empresa, por tanto se considera que éste tiene un conocimiento amplio de todos los aspectos involucrados en cuanto a leyes laborales, concepto que es respaldado por De Massis, Frattini & Lichtenthaler (2012) quienes destacan que empresas con gerentes que son únicos dueños presentan menor probabilidad de realizar investigación y desarrollo, por lo cual se infiere que el objetivo de estos es el crecimiento económico y no atribuir gastos a otros ítems como la inclusión laboral. No así los cargos de administración y recursos humanos que están más enfocados en el funcionamiento interno de la empresa y a la selección exclusiva del personal según las necesidades de éstas. En este contexto, los gerentes en base a los promedios de las respuestas del constructo del factor legal, determinan que las posibles multas y/o demandas a las cuales la empresa se puede ver expuesta debido a no adaptar el lugar de trabajo, además de considerar las opciones legales que los amparan al momento de contratar a una persona en situación de discapacidad, influyen de manera importante en la contratación de estos individuos. Al ser estas opciones demasiado

amplias no se ven obligados a acatar la ley N° 21.015 (2017) que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Además, un estudio nacional realizado por Key-Clouding (plataforma online de selección laboral), que encuestó a 300 ejecutivos de empresas nacionales, indica que el 40% de éstos teme no cumplir con lo solicitado, revelando que el 81% de los consultados cree que las empresas no serán capaces de hacer las modificaciones en el plazo estipulado porque no han encontrado personas que cumplan con el perfil para los cargos que ellos necesitan dentro de sus lugares de trabajo (Valenzuela, 2018). Otras investigaciones afirman la percepción de los gerentes sobre la adaptación del lugar de trabajo, ya que para vincular personas con discapacidad la empresa estaría obligada a realizar cambios sustanciales en su infraestructura generando espacios adecuados principalmente para el desplazamiento de personas con discapacidad, lo que incurriría en altísimos gastos que un dueño de empresa no siempre está dispuesto a realizar, debido al costo-beneficio de éste (Agudelo, Casas, Tovar & Villadiego, 2017). Otro factor legal destacado por los gerentes es que los procesos de selección y necesidad de cargos específicos dentro de sus empresas, determinan la contratación desde el punto de vista de las competencias personales, y como ya se mencionó anteriormente la discapacidad es un conjunto de restricciones, deficiencias y limitaciones que influyen directamente sobre la contratación; esto ocurre a pesar que la ley N° 21.105 (2017) establece que “Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado”, sin embargo esto ocurre porque la ley en otro de sus apartados menciona que “Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad”. Es por esto que los gerentes determinan que el tamaño de la empresa no los obliga a la inclusión laboral ya que gran porcentaje de la muestra que participó en el estudio tiene menos de 100 trabajadores. Un estudio comparativo realizado por Mayorga (2018), menciona que en nuestro país, los mecanismos que la legislación nacional consagra para promover el acceso al trabajo de las personas con discapacidad son insuficientes y sugieren modelos de otros países como los de España, Ecuador y Perú, que articulan de forma sistemática un conjunto de medidas que buscan promover la inclusión laboral con mecanismos que se complementan unos con otros y no de manera aislada como en nuestra legislación.

En relación a la percepción de gerentes, administradores y jefes de recursos humanos sobre los factores, según el *rubro empresarial* que influyen a la hora de contratar, se evidenció nuevamente que los tres grupos determinan que el factor social es el de mayor influencia, replicando los mismos puntos de la descripción general de la muestra, al igual que concuerdan que el factor económico influye en la contratación de personas con discapacidad; esto es determinado ya que al realizar una eventual contratación de esta naturaleza crea preocupación de seguridad para ellos y para sus compañeros de trabajo. Esto es similar en estudios realizados a empresas en los cuales se menciona el costo de seguros médicos debido a las condiciones de salud que el empleado pueda tener y la posible generación de accidentes que involucren el mal manejo de instrumentos de trabajo o maquinarias según el rubro empresarial en el cual deba desempeñarse, tal como se menciona en la “*Guía para la contratación de personas con discapacidad*”, donde las empresas encuestadas pensaban que las personas con discapacidad podían sufrir más accidentes y que les costaría más conciliar con ellos (OIT, 2013). Lo anterior lo menciona Baldwin (1997), quien indica que la contratación de una persona con discapacidad genera costos adicionales de administración y que puede llegar a generar un aumento de los costos de indemnización en el caso de un accidente. Por otra parte, la US Commission on Civil Right, menciona que los seguros médicos asociados son más altos debido a enfermedades preexistentes (Barton, 2018). Otro factor económico que tiene mayor influencia según el rubro de servicios básicos, es el que indica que las personas con discapacidad requieren emplear mayor tiempo para realizar las actividades designadas, esto se debe a que las empresas relacionadas con este rubro se relacionan directamente con clientes, entregando servicios de manera expedita dentro de un tiempo determinado, por lo cual sus ingresos podrían verse mermados al no cumplir con los requisitos esenciales de los respectivos cargos.

Referente a la percepción de los factores según el *tamaño de la empresa*, todas estas empresas distribuidas según la cantidad de empleados, determinan que el factor social nuevamente influye en la contratación, sin embargo, las empresas de 16 empleados o menos y las empresas entre 17 a 32 empleados, indican que el factor económico es un determinante en el momento de contratar personas con discapacidad ya que para las empresas según lo respondido en el cuestionario,



la falta de incentivos económicos no motiva la inclusión laboral. Este factor es válido a nivel nacional ya que la Ley 21.105 no contempla incentivos, subvenciones y/o bonificaciones directas o indirectas para las empresas y sólo menciona que el mayor incentivo debe ser el respeto a los derechos de las personas (López, 2018). Entonces, debido a los costos que conlleva la inclusión, las empresas pequeñas representadas por estos dos grupos antes mencionados, no presentan el capital económico para asumir los costos de la inclusión, no obstante, el grupo de 33 empleados o más que engloba empresas de retail y cadenas comerciales de gran magnitud, no contempla que este sea un factor que influya directamente, por ende, queda en evidencia que a menores ingresos de la empresa existe menor probabilidad de contratación de personas con discapacidad. Además, un estudio realizado por Fuchs (2014), indica que los costos relacionados con las multas no son centrales para la decisión a favor o en contra de dar empleo a personas con discapacidad, los costos de las medidas de modificación, las adaptaciones del lugar de trabajo u otros arreglos especiales son mucho más significativos, es por esto que algunos estudios sugieren que los apoyos económicos e incentivos que el Estado pueda proporcionar a las empresas son la valoración monetaria del “bien” inclusión social (Mayorga, 2018).

Respecto a la percepción de los gerentes, administradores y jefes de recursos humanos sobre los factores que influyen en la contratación de personas con discapacidad, según las empresas que presentan *personas con discapacidad contratadas*, se determina que el factor social es el que más influye en el momento de contratar, los cuales ya teniendo la experiencia en la inclusión laboral, evidencian dentro de las preguntas de la encuesta que evaluó el factor, que el tipo de discapacidad es determinante en el momento de contratar, manteniendo la discapacidad de tipo múltiple seguida de la discapacidad mental como las más influyentes. En esta determinación, se evidencia que las empresas con experiencia en la contratación de personas con discapacidad, presentan una mayor información referente a los tipos de discapacidades, ya que la discapacidad múltiple en los análisis anteriores fue presentada en segundo lugar, siendo que esta puede englobar 2 o 3 discapacidades. Por otra parte, estas empresas coinciden en que la tendencia general es que hay una falta de conocimiento o información sobre este tipo de personas lo que afecta negativamente la decisión de contratarlas. Esto se debe a que los diferentes tipos de

discapacidades, presentan a su vez una gran variedad de patologías clasificadas dentro de ellas, lo que genera desconocimiento de estas.

Esta investigación arrojó que las empresas de la ciudad de Chillán tienen un predominio en el rubro comercial, donde a su vez la gran mayoría están dirigidas por personas con un grado educacional de nivel superior completo y cargos que tienen una representación de manera equitativa tanto del sexo masculino y femenino. Además, se destaca que el rubro comercial es el que más empleados presenta y que las empresas con personas en situación de discapacidad, mayormente contratan a personas con discapacidad mental.

En relación a la percepción de gerentes, administradores y jefes de recursos humanos, es relevante hacer hincapié en el factor social, pues este es el más significativo a la hora de contratar personas en situación de discapacidad, demostrando que la inclusión laboral es un tema social en el cual se está al debe, ya que según la encuesta el desconocimiento y falta de información o capacitación de los que dirigen las empresas es un determinante dentro del factor social. Por otro lado, la percepción de gerentes, administradores y jefes de recursos humanos, según el cargo dentro de la empresa determinan que además del factor social, los gerentes incluyen como un determinante el factor legal, ya que según los resultados de la encuesta, la ley de inclusión está dirigida generalmente a empresas de mayor tamaño, manifestando que sus empresas no están en condiciones de cumplir con los plazos de adecuación que la ley solicita al momento de incluir a personas con discapacidad y frente a ese escenario produce temor verse envueltos en multas o infracciones. Asimismo, de acuerdo con el rubro empresarial, los rubros comerciales, de servicios básicos y otros, se pesquisó que el factor económico es otra barrera de acceso al campo laboral, pues la empleabilidad de personas con discapacidad, trae consigo mayores costos para la empresa, tanto a nivel de inversión en adaptar el lugar de trabajo y gastos asociados, como seguros especiales, riesgos laborales, disminución de la producción, gastos en capacitación o entrega de apoyo especial. Esto se relaciona coherentemente con la percepción de gerentes, administradores y jefes de recursos humanos, según el tamaño de la empresa, ya que las empresas de 16 o menos empleados con las empresas de 17 a 32 empleados, determinan que la incorporación de personas con discapacidad es costoso debido a la nula subvención,

bonificación y/o ayuda que reciben por parte del Estado, ya que la ley indica que la incorporación de personas con discapacidad debe ser un compromiso social de las empresas con la comunidad.

La percepción de los factores según las empresas con personas en situación de discapacidad contratadas, determinaron que el factor social es el que más influye, debido a que según el tipo de discapacidad que presente la persona las posibilidades de ser contratadas cambian, determinando la discapacidad múltiple como la que más influye en el momento de la selección.

En virtud de lo anterior, el aporte principal de esta investigación es de carácter social, pues se visibiliza el escenario laboral de las personas con discapacidad y se dejan en evidencia los factores que actualmente resultan ser barreras de acceso laboral. Además, permite conocer la realidad de algunas empresas de la región de Ñuble en base a sus percepciones, siendo la social la más significativa. Asimismo, proporciona antecedentes importantes a seguir profundizando en investigaciones futuras para generar en el mejor de los casos, soluciones o acompañamientos a las empresas para fomentar y desarrollar una sociedad laboral inclusiva. Por ende, una línea futura inmediata podría ser un estudio cualitativo que profundizara en estas percepciones con el fin de desarraigarlas en las empresas por intermedio de capacitaciones y acompañamientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acquadro, C., Conway, K., Girourdet, C & Mear, I. (2005). Linguistic Validation Manual for Patient-Reported Outcomes (PRO) Instruments. *Quality of Life Research*. 14(7), 1791-1792.
- Agudelo, M., Casas, E., Tovar, E & Villadiego, E. (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1005/Gu%C3%ADa%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldwin, A. (1997). The concept of security. *Review of International Studies*. 23(1), 5-26.
- Barton, L. (2018). *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata.
- De Massis, A., Frattini, F & Lichtenthaler, U. (2012). Research on technological innovation in family firms: Present debates and future directions. *Family Business*. 26(1), 10-31.
- Emanuel, E., Wendler, D & Grady, C. (2000). What makes clinical research ethical? *JAMA*. 283(20), 2701-2711.
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2018). Labor insertion of people with disabilities in Ecuador. *Revista Espacios*. 39(51), 3.
- Flores, T. (28 de julio de 2019). Biobío es la región que más tiendas de retail abrió en los últimos cuatro años. *La Tercera*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/biobio-la-region-mas-tiendas-retail-abrio-los-ultimos-cuatro-anos/758016/>
- Fuchs M. (2014). Quota systems for disabled persons: parameters, aspects, effectivity. Recuperado de: <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Goldstone, C & Meager N. (2002). *Barriers to Employment for Disabled People: A Study Carried Out on Behalf of the Department for Work and Pensions*. Recuperado de: <http://www.disabledworkers.org.uk/downloads/barempdis.pdf>
- Ley N° 21.015. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 19 de junio de 2017.
- Lin, C., Lin, P., Frank, M., & Li, C. (2011). Managerial incentives, CEO characteristics and corporate innovation in China's private sector. *Journal of Comparative Economics*. 39(2), 76-190.
- López, M. (2018). *Manual de preguntas y respuestas para empresas sobre la ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Recuperado de: http://www.fundacioncontrabajo.cl/wp-content/uploads/2018/06/manual_webFINAL.pdf
- Mayorga P. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Discapacidad y trabajo docente*. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_117150.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_232154/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *World Report On Disability*. Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2018) *Discapacidad y salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.



- Rosti3n, I. (2015). Sobre la Ley de Protecci3n de la Vida Privada: La importancia de una "fuente legal" y su aplicaci3n en las Personas Jur3dicas. *Ius et Praxis*. 21(2), 499-520.
- Ru3iz, D. (2013). *Factores que influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad en Puerto Rico* (Tesis de postgrado). Universidad de Puerto Rico, Mayag3uez. Recuperado de: <http://www.shrmp.org/wp-content/uploads/2014/01/David-Ruiz-FACTORES-QUE-INFLUYEN-EN-EL-RECLUTAMIENTO-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-EN-PUERTO-RICO.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). *Estudio de inclusi3n laboral de personas en situaci3n de discapacidad en el estado*. Recuperado de: <https://www.fundacionwazu.cl/wp-content/uploads/2017/10/Estudio-Inclusi3n-Laboral-de-Personas-en-Situaci3n-de-Discapacidad-en-el-Estado.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015). *II Estudio nacional de la discapacidad en Chile*. Recuperado de: <http://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1386/SENADIS%20-%20Resultados%20II%20Estudio%20Nacional%20de%20la%20Discapacidad.pdf?sequence=1>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2017). *Factores Ambientales y Discapacidad: Incidencia de los factores ambientales en el desempe3o de las personas seg3n su nivel de capacidad*. Recuperado de: <https://www.senadis.gob.cl/download/i/4659>
- Valenzuela, X. (30 de marzo de 2018). Un 40% de empresas cree que no podr3 cumplir con cuota de inclusi3n laboral. *Diario Concepci3n*. Recuperado de: <https://www.diarioconcepcion.cl/ciudad/2018/03/30/un-40-de-empresas-cree-que-no-podra-cumplir-con-cuota-de-inclusion-laboral.html>