



Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Resumen ejecutivo



SOFOFA



Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2013
Primera edición, 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013

Contratación / Igualdad de oportunidades en el empleo / Persona con discapacidad / Trabajador con discapacidad / Actitud de la dirección / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Edición, diseño y diagramación: Innovacom (www.innovacom.cl) | Ilustraciones: Patricio Otniel | Realización del estudio: Alcalá Consultores (www.alcalaconsultores.cl) | Impreso en Chile por Ograma

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Resumen ejecutivo

Este documento expone las principales características y resultados del “Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. Esta publicación forma parte de un conjunto de iniciativas impulsadas por la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), cuya finalidad es motivar que las empresas incluyan personas con discapacidad entre sus trabajadores .



Prólogo

Esta publicación forma parte de la “Estrategia Empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad” puesta en marcha conjuntamente por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Conscientes de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Sofofa y la OIT ponen a disposición este estudio: “Factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, con el objetivo de incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación y/o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad, así como para fundamentar estrategias de comunicación efectivas conducentes a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La creciente tendencia de las empresas en cuanto al valor de la diversidad hace que aumente cada vez más la demanda de conocimientos en relación con la discapacidad y las variables de productividad, seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Si bien es cierto que muchas personas con discapacidad han pasado a formar parte del flujo económico como empleados productivos, empresarios de éxito y clientes satisfechos, una parte importante continúa al margen de procesos inclusivos a causa de diversas barreras y prejuicios, entre las que destacan la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas. El trabajo decente para todas las personas es el objetivo principal de la OIT, incluidas aquellas con discapacidad. Trabajo decente significa trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, dignidad y seguridad humana. El acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social. Es en este contexto que la OIT y la Sofofa asumen desde la evidencia de sus propias trayectorias, el papel clave que juegan las empresas para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que, sin duda, contribuye a la construcción de sociedades más empáticas y solidarias.

Agradecemos muy especialmente el aporte y rigor de Mauricio Rodríguez y Sandra Cruz de Alcalá Consultores, y la colaboración de Jorge Carrasco Täger y Hernán Núñez Castro de la Comisión Discapacidad Sofofa. Por último, a Mónica Escobar, Erwin Velasco y Marcela Adauy del equipo de Innovacom por su talento y creatividad.

Sofofa y OIT confían que este estudio, surgido de una exploración rigurosa y actualizada en el ámbito de la contratación de personas con discapacidad, contribuirá no sólo a la consecución de una mejor calidad de vida laboral, sino también a la promoción de empresas más inclusivas, más productivas y por lo tanto, más sustentables en el tiempo.

Hermann Von Mühlenbrock S.

Presidente
Sofofa

Guillermo Miranda R.

Director de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Anita Briones G.

Presidente
Comisión Discapacidad Sofofa

Andrés Yurén B.

Especialista en actividades con empleadores
Oficina Internacional del Trabajo

Contenidos

01.

Tendencias estadísticas en la situación de las personas con discapacidad en las empresas.

- Perfil de las empresas encuestadas. 10
- Número de trabajadores con discapacidad. 10
- Género de los trabajadores con discapacidad. 10
- Tipo de discapacidad en las empresas. 12
- Posición de las personas con discapacidad en la estructura organizacional de la empresa. 12
- Tipo de jornada laboral. 13
- Evaluación de la experiencia con la contratación de personas con discapacidad. 13

02.

Aproximación discursiva a la inclusión laboral de las personas con discapacidad: barreras y beneficios.

- Barreras de entrada. 14
- Beneficios. 16
- Distribución de barreras y beneficios por etapas de la inclusión laboral de personas con discapacidad. 18

Objetivos del estudio

1. Incrementar el nivel de conocimiento disponible sobre el mercado de trabajo y la situación laboral de las personas con discapacidad.
2. Contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad.
3. Fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.



Ficha técnica

Mediante un cuestionario auto-administrado **se consultó a 150 empresas que cuentan entre sus trabajadores a personas con discapacidad**, identificadas en una base de datos que cuenta con más de 5.000 organizaciones.

Adicionalmente, se efectuaron 14 entrevistas en profundidad a representantes de empresas con y sin experiencia de contratación de personas con discapacidad.

En forma previa se consultaron fuentes secundarias, tales como el Censo de 2002, la encuesta Casen (2006 y 2009) y la Encuesta Nacional de Discapacidad de 2004, además de la revisión comparada de un estudio realizado en 2002 por mandato de Sofofa y OIT en Chile.

Definiciones básicas

Para la realización de este estudio se crearon o adoptaron varias definiciones. Sin embargo, las más importantes de indicar en este informe ejecutivo son las de “persona con discapacidad” y los “tipos de discapacidad” considerados en la medición.



¿Qué significa “Persona con discapacidad”?

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

¿Cuáles son los tipos de discapacidad?²

- **DISCAPACIDAD FÍSICA.**
Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.
- **DISCAPACIDAD VISUAL.**
Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.
- **DISCAPACIDAD AUDITIVA.**
Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.
- **DISCAPACIDAD MENTAL-INTELLECTUAL.**
Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas.
- **DISCAPACIDAD PSÍQUICA-PSIQUIÁTRICA.**
Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.
- **DISCAPACIDAD VISCERAL.**
Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
- **DISCAPACIDAD MÚLTIPLE.**
Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.

1. Definición basada en la Ley N° 20.422.

2. Esta tipología fue construida con base en las definiciones oficiales, la opinión de especialistas consultados en el pre test del cuestionario y con énfasis en la necesidad de facilitar la comprensión del instrumento de consulta empleado en la encuesta.

En las páginas siguientes se exponen las principales tendencias en la situación de las personas con discapacidad en las empresas. Luego se presenta la aproximación discursiva de las fuentes consultadas en torno a las barreras y beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Principales resultados

Estudio: factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

01. Tendencias estadísticas en la situación de las personas con discapacidad en las empresas.
02. Aproximación discursiva a la inclusión laboral de las personas con discapacidad: barreras y beneficios.

01.

Tendencias estadísticas en la situación de las personas con discapacidad en las empresas.

1.1 Perfil de las empresas encuestadas

Todas tienen al menos un trabajador con discapacidad. El 48% pertenece al rubro industria, 42% al sector servicios y un 10% al comercio. La mayoría tiene más de 201 trabajadores (43,8%). El resto son medianas y pequeñas empresas, en proporciones muy similares (27,7% y 28,5% respectivamente).

1.2 Número de trabajadores con discapacidad

Las empresas encuestadas declararon tener 124.580 trabajadores, de los cuales 605 son personas con discapacidad (0,5% del total). El 88% de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad, 5% tiene de 6 a 10 trabajadores con discapacidad y 7% cuenta con más de 10. En todos los sectores (industria, servicios, comercio) predomina la contratación de hasta 5 personas con discapacidad, sin una diferencia significativa según tamaño de la empresa (sólo la totalidad de las empresas pequeñas cuenta con 5 o menos trabajadores con discapacidad).

1.3 Género de los trabajadores con discapacidad

El 74% de los trabajadores con discapacidad son hombres, mientras que sólo un 26% son mujeres. Estas proporciones son similares a las que se dan en la fuerza de trabajo del país, pero contrarias a las que se dan en la población total de personas con discapacidad, donde la mayoría de las personas son mujeres.

Perfil de las empresas y trabajadores encuestados

124.000

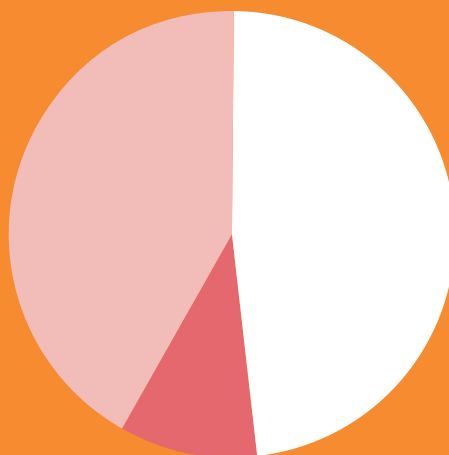
trabajadores
declararon tener las
empresas.



605

personas del total de
trabajadores tienen
algún grado de discapacidad.

42%
pertenece al
sector servicios.



48%
pertenece al rubro
industria.

10%
pertenece al sector
comercio.

88%
de las empresas
tiene entre 1 a 5 personas
con discapacidad entre sus
trabajadores.

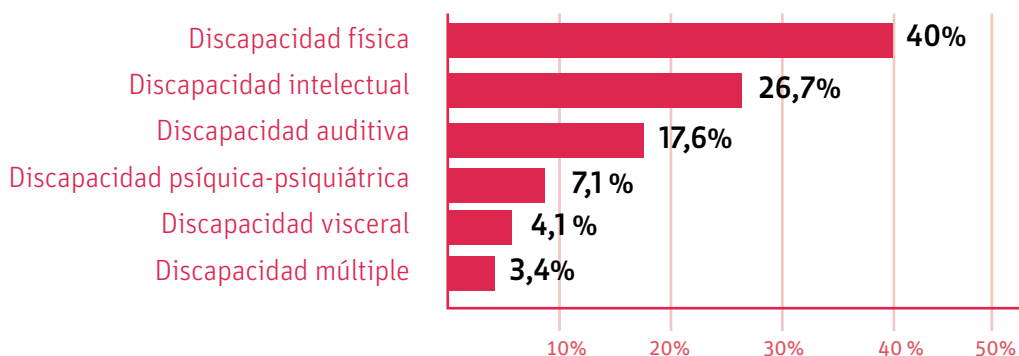
5%
de las empresas
tiene entre 6 a 8 personas
con discapacidad entre sus
trabajadores.

7%
de las empresas
tiene más de 10 personas
con discapacidad entre sus
trabajadores.

1.4 Tipo de discapacidad en las empresas

De las 605 personas con discapacidad que trabajan en las 150 empresas consultadas, el 40% presenta discapacidad física, 27% discapacidad mental-intelectual y 18% discapacidad auditiva. Sólo un 1% presenta discapacidad psíquica-psiquiátrica. En el Gráfico 1 se aprecia la distribución de trabajadores por tipo de discapacidad.

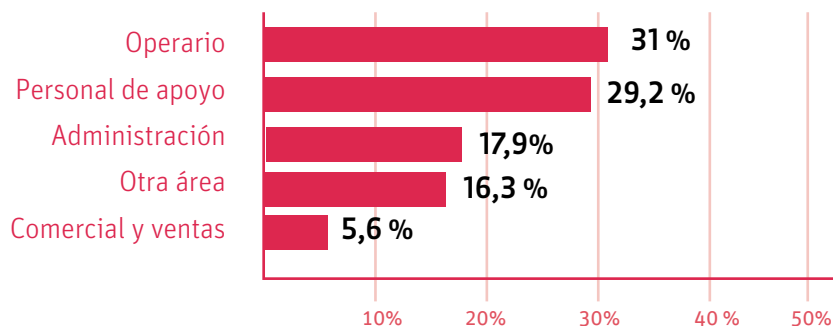
GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD



1.5 Posición de las personas con discapacidad en la estructura organizacional de la empresa.

Los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas son de nivel jerárquico bajo. Casi la totalidad de la muestra (96%) se desempeña como empleado u obrero, mientras que sólo un 2,4% lo hace como jefe o mando medio. El 1,6% se desempeña en la alta dirección (gerencia o superior), presentando discapacidad física casi la totalidad de ellos. En coherencia con lo señalado, las áreas de trabajo que predominan son “operario” (31%) y “personal de apoyo” (29%). En una proporción menor aparecen “trabajos administrativos” y “otras áreas” (producción, profesionales). Sólo un 5,6% labora en el área comercial y ventas (Gráfico 2).

GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN ÁREA DE TRABAJO



1.6 Tipo de jornada laboral.

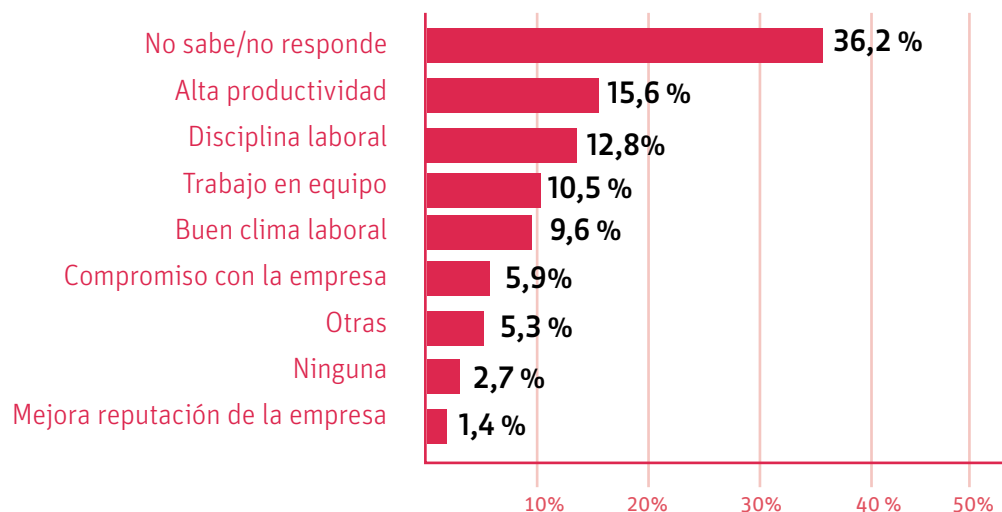
El tipo de jornada fue considerado una aproximación al tipo de vinculación formal entre las personas con discapacidad y la empresa. La medición efectuada indicó que impera la modalidad “jornada completa” (79%), versus un 21% que se desempeña en “jornada parcial”.

Ventajas de incluir personas con discapacidad

1.7 Evaluación de la experiencia con la contratación de personas con discapacidad.

El 60% de las empresas encuestadas declara que no tuvo “ninguna” desventaja o dificultad en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, las desventajas más nombradas son “baja productividad” y “dificultades para comunicarse”. De las empresas que reconocen ventajas en su experiencia de contratación de personas con discapacidad, el 16% señaló “alta productividad”, el 13% “disciplina laboral” y el 11% “trabajo en equipo”. Como se aprecia, los “beneficios económicos” (productividad + disciplina laboral) son más nombrados que los “beneficios simbólicos” (integración, clima laboral, compromiso, reputación). Esta distribución se observa en el Gráfico 3.

GRÁFICO 3: VENTAJAS DE INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD



02.

Aproximación discursiva a la inclusión laboral de las personas con discapacidad: barreras y beneficios.

2.1 Barreras de entrada

Los entrevistados reportan barreras de entrada a nivel de las empresas, las personas con discapacidad y las familias de éstas.

a. Barreras relacionadas con las empresas

- **FALTA DE EXPERIENCIA.** Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.
- **AUSENCIA DE UNA POLÍTICA INCLUSIVA.** Contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que puede haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no).
- **CULTURA NO INCLUSIVA.** Una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas. Se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- **FALTA DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES.** La ausencia o precariedad de ciertas capacidades organizacionales como infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización.
- **MIEDOS Y MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD.** La base emocional de la empresa frente a la discapacidad es tanto o más determinante que la experiencia, pues es la antesala de los argumentos y las conductas inclusivas. De acuerdo a lo reportado en las entrevistas, la base emocional de las empresas suele ser inicialmente o ante la falta de experiencia, el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad.

b. Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad

- **TIPO DE DISCAPACIDAD (“NO PUEDEN”).** El tipo o nivel de discapacidad es visto como una barrera por empresas con menos experiencia en inclusión, las que en ese acto reducen su quehacer a su actividad principal (transporte de cargas pesadas, extracción de materias primas, etc.), omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.
- **ESCASA CALIFICACIÓN TÉCNICA (“NO ESTÁN SUFICIENTEMENTE CALIFICADOS”).** En algunos casos se considera que en el mundo de la discapacidad cuesta encontrar personas técnicamente bien calificadas. Generalmente se atribuye esta situación a la mala formación que recibirían las personas con discapacidad en el sistema educacional.
- **FALTA DE HABILIDADES BLANDAS (“NO SABEN VENDERSE”).** Junto con lo anterior, se señala que es poco frecuente que las personas con discapacidad cuenten con las “habilidades blandas” necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar un empleo.
- **OTROS MITOS.** Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad.

c. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- **SOBREPROTECCIÓN FAMILIAR.** Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.
- **DISCRIMINACIÓN FAMILIAR.** Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma.



2.2. Beneficios

Desde las entrevistas se identificaron varios tipos de beneficios de la inclusión de personas con discapacidad, unos asociados a la persona, otros a la empresa y algunos para la sociedad en su conjunto.

a. Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad

- **IMPACTO POSITIVO EN LA ECONOMÍA PERSONAL Y FAMILIAR.** La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- **MAYORES GRADOS DE AUTONOMÍA.** En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.
- **LIBERACIÓN DE ENERGÍA, TIEMPO Y RECURSOS EN LA FAMILIA.** Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.
- **MEJORA EN LA AUTOVALORACIÓN PERSONAL.** Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.



b. Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad

- **MÁS MOTIVACIÓN.** Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar.
- **MEJOR CLIMA LABORAL.** De un modo similar, la inclusión de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, ya que los ajustes que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.
- **MEJOR REPUTACIÓN.** Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional, aumentando el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la propia empresa y desde el entorno.
- **MAYOR PRODUCTIVIDAD.** Finalmente, algunas empresas (con más experiencia inclusiva) señalan que la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con la productividad, ya que estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. Esto redundaría también en la irradiación de un mayor compromiso de los demás trabajadores con sus respectivas labores.

c. Beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Los beneficios sociales identificados radican en el plano de la cultura, pues se indica que la inclusión:

- Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito).
- Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales).
- Pone en agenda la discapacidad.
- Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad).

2.3 Distribución de barreras y beneficios por etapas de la inclusión laboral de personas con discapacidad

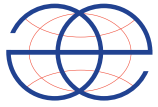
En la tabla siguiente se expone la distribución de barreras y beneficios por etapa o momento del proceso de inclusión, tal como se pudo reconstruir de las entrevistas efectuadas a informantes clave:

| ETAPAS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN | | | |
|--|--|---|---|
| | EXCLUSIÓN | INCLUSIÓN INICIAL | ESTABILIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN |
| CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ETAPA | La persona con discapacidad no cuenta con un puesto trabajo. | La persona con discapacidad cuenta con un puesto de trabajo. Es una fase de encuentro y adaptación, no exenta de tensiones para las personas que se insertan en la empresa y para la organización en su conjunto. La organización no siempre está totalmente preparada para incluir personas con discapacidad. | La persona con discapacidad se ha asentado en su puesto de trabajo y pasa a formar parte del nuevo paisaje de la empresa, la cual ha experimentado cambios en sus capacidades, cultura y clima interno. |
| BARRERAS PERCIBIDAS | En esta etapa están vigentes todas las barreras de la tipología (asociadas a empresas, personas con discapacidad y familiares de éstas). | Se empiezan a percibir paulatinamente beneficios para el trabajador con discapacidad, la empresa y la sociedad, que coexisten con conflictos y barreras vigentes en la empresa y en las familias. Esta etapa concluye cuando muchas de las barreras empiezan a ser vistas como mitos y se verifican cambios relacionales y culturales en la organización. | Las barreras a la inclusión laboral han desaparecido o se han atenuado significativamente. |
| BENEFICIOS PERCIBIDOS | No se visualizan beneficios, aunque se adhiere moralmente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (discurso políticamente correcto). | | En el discurso de la empresa y de los trabajadores con discapacidad predominan los beneficios, en tanto las barreras son ahora conceptualizadas como mitos. |
| TIPO DE EMPRESAS | Predominio discursivo de empresas sin experiencia en contratación de persona con discapacidad. | Empresas con más y menos experiencia en contratación de personas con discapacidad. | Las empresas han adquirido experiencia en contratación de personas con discapacidad. |

DESCARGA EL ESTUDIO COMPLETO EN WWW.EMPRESAINCLUSIVA.CL



Organización
Internacional
del Trabajo



ACT/EMP

