

Procesos de gestión de personas en empresas chilenas afectas a la Ley N°21.015, sobre inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral¹

People management processes in Chilean companies affected by Law N° 21.015, about inclusion of people with disabilities in the world of work

José Miguel Jara Ramírez

Servicio Nacional de la Discapacidad de Chile

josemiguel.jararamirez@gmail.com - ORCID: 0000-0002-0547-4083

Jorge Antonio Farah Ojeda

Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuela de Trabajo Social

farah@uc.cl - ORCID: 0000-0002-0198-9274

Recibido: 28/01/2022

Aceptado: 24/11/2022

Resumen: Este estudio caracterizó las medidas que han implementado las empresas privadas afectas a la Ley N°21.015 en el ámbito de la gestión de personas, para promover la inclusión laboral de sus trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño y sector económico. Para ello, desde un enfoque analítico, aplicó a 51 empresas el cuestionario “Herramienta de auto-diagnóstico”, basado en los diez principios en la carta de la Red Global de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT), el que fue adaptado y validado para su adecuación a la realidad chilena. Como resultado, se obtuvo que las empresas, en general, sí se encuentran realizando acciones para fomentar la inclusión y que las grandes empresas pertenecientes a los sectores terciario y cuaternario se encuentran en un momento más avanzado que las de otros rubros. Sin embargo, esto refiere principalmente a la contratación de personas en situación de discapacidad, lo que no garantiza que se encuentren en igualdad de oportunidades, ya que existen procesos organizacionales discriminatorios. Para evolucionar en esta materia, se concluye que las empresas deben flexibilizar los procesos de gestión de personas, ajustándolos a las necesidades específicas de esta población.

Palabras claves: inclusión laboral, procesos de gestión de personas, procesos organizacionales, personas con discapacidad, empresas inclusivas.

Abstract: This study characterized the measures that private companies affected by Law No. 21,015 have implemented in the field of people management, to promote the labor inclusion of their workers with disabilities, according to size and economic sector. To do this, from an analytical approach, the questionnaire “Self-diagnosis tool” was applied to 51 companies, based on the ten principles of the

¹ Los resultados que se presentan en este artículo son los obtenidos por los autores a partir de un trabajo de tesis de finalización del Magíster en Trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

charter of the Global Network of Companies and Disability of the International Labor Organization (ILO), which It was adapted and validated for its adequacy to the Chilean reality. As a result, it was obtained that the companies, in general, are carrying out actions to promote inclusion and that the large companies belonging to the tertiary and quaternary sectors are at a more advanced moment than those of other items. However, this mainly refers to the hiring of people with disabilities, which does not guarantee that they have equal opportunities, since there are discriminatory organizational processes. In order to evolve in this matter, it is concluded that companies must make people management processes more flexible, adjusting them to the specific needs of this population.

Key words: labor inclusion, people management process, organizational processes, people with disabilities, inclusive companies.

1. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son uno de los grupos humanos más expuestos a situaciones de vulnerabilidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) señala que este grupo alcanza el 15% a nivel planetario, mientras que, en Chile, según el Servicio Nacional de la Discapacidad (en adelante SENADIS), la cifra alcanza el 16.7% de la población (SENADIS, 2016). Al centrar la mirada en la población en edad de trabajar, el 20% de las personas mayores de 18 años pertenecen a este colectivo (SENADIS, 2016),

Sobre su participación laboral, a nivel mundial esta población posee menores indicadores de empleo que el resto (OMS, 2011). En Chile, el 39.3% de las personas en situación de discapacidad de 18 años y más se encuentra ocupado, un 3.6% desocupado y un 57% se encuentra inactivo laboralmente. En contraste, el 63.9% del resto de la población se encuentra ocupada, el 5.1% desocupada y un 31% inactiva laboralmente (SENADIS, 2016).

Una acción promovida a nivel mundial por la OIT (2014) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS (en adelante, OISS) (2012) para garantizar al goce y disfrute del derecho al trabajo por parte este colectivo, refiere a políticas de reserva legal de empleo destinadas a esta población, o leyes de cuota. En Chile, el primero de abril del año 2018 entró en vigor la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral (Ministerio de Desarrollo Social, 2017), la que establece que las empresas privadas e instituciones públicas de 100 y más trabajadores deben reservar para ellas al menos el 1% de su dotación.

Cabe mencionar que aquellas empresas que no puedan contratar a personas en situación de discapacidad producto de razones fundadas, tales como procesos de reclutamiento y selección respecto de este tipo de candidatos o bien que la

naturaleza de las funciones impida la incorporación de tales postulantes, podrán dar cumplimiento a la normativa mediante la donación de dinero a fundaciones que realicen acciones orientadas hacia la promoción del empleo de esta población o a través de la contratación de servicios de empresas externas que sostengan relación contractual con personas en situación de discapacidad.

Se espera, de este modo, avanzar hacia empresas inclusivas, o sea, aquellas que apoyen “a los empleados en sus esfuerzos para participar plenamente en todos los niveles de la organización y ser auténticamente sí mismos” (Shore, Cleaveland & Sánchez, 2018. p. 2).

Considerando este marco, el objetivo central de este estudio fue caracterizar las medidas que han implementado las empresas privadas afectas a la Ley N°21.015 en sus procesos de gestión de personas para promover la inclusión laboral de sus trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño y sector económico.

Lo anterior, cobra importancia en la medida que, al momento de la realización de este estudio, se desconocen las prácticas ejecutadas por las organizaciones, logrando revisar en qué nivel estas mantienen o reducen la histórica marginación de las personas en esta situación.

Los hallazgos exhiben la realidad de 51 empresas en cuanto a la presencia de prácticas inclusivas y su relación el tamaño y el sector económico al que pertenecen.

2. ELEMENTOS CONCEPTUALES

2.1 La discapacidad como fenómeno social

El concepto de discapacidad ha variado a lo largo de la historia, pasando desde una perspectiva asistencial que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado” a una que le considera como un sujeto con derechos, habi-

lidades, recursos y potencialidades (Palacios, 2008), lo que sucede recién a la mitad del siglo XX cuando se reconoce que el contexto social es un factor determinante para las limitaciones.

Así, surge el modelo de derechos humanos (Palacios, 2020), que concibe la discapacidad como un constructo social determinado por la existencia de barreras que limitan y/o restringen la participación plena y efectiva (Ferrante, 2017). Con esto, la nueva definición se ancla en una interacción compleja entre la condición de salud, los factores personales, “y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 27). Dentro de estos factores se contemplan los ambientales, sociales y los que se asocian con estructuras formales e informales que incluyen servicios y las organizaciones relacionadas con el entorno laboral.

2.2 El trabajo como vínculo para la inclusión social

Las transformaciones sociales desde finales del siglo XIX demandan que las organizaciones respondan a los requerimientos de su entorno y de sus miembros con un enfoque sistémico (Opazo y Rodríguez, 2017). Perea (2006) señala que “las organizaciones vienen a ser el contexto social laboral de los seres humanos y el soporte productivo de la sociedad” (p. 120) y, en esta línea, autores como Castel (2015), Hernández (2010) y Pedraza (2012), resaltan el rol que posee el empleo en los procesos de inclusión social, indicando que “la participación en el mundo laboral proporciona un espacio de desarrollo más allá de los ingresos” (Pedraza 2012, p. 137).

Esto resalta la importancia de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas, aunque sin claridad sobre cómo hacerla efectiva. En esta línea, Ferdman (2014) propone las organizaciones permitan “a todo el mundo, participar, contribuir, tener voz, y que sientan que están conectados y pertenecen. Todo ello sin perder su singularidad o tener que renunciar a sus identidades valiosas o aspectos de sí mismos” (p. 12).

Se puede plantear, entonces, que la inclusión implica garantizar la igualdad de oportunidades en instancias laborales para miembros de grupos socialmente marginados, mejorando su productividad y fidelidad (Castellanos y Quintana, 2019), además de brindarles espacios de desarrollo (Ferdman, 2014). Para las organizaciones, esto implica volcar sus procesos de gestión de personas a la provisión de una solución que considere las necesidades (Farah, 2018) de quienes experimentan una situación de discapacidad.

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo y es de tipo descriptivo y transeccional, puesto que se describieron variables y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado (Finol y Vera, 2020) de forma no experimental.

El objetivo fue caracterizar las medidas que han implementado las empresas privadas afectas a la Ley N°21.015 en sus procesos de gestión de personas, para promover la inclusión laboral de sus trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño y sector económico.

El universo durante el año que se desarrolló este estudio alcanzaba a 6.537 empresas (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2017), de las que se seleccionaron 250 a partir de un muestreo intencionado basado en la participación en actividades de difusión de la ley implementadas por el Gobierno de Chile y en la conveniencia (Supo, 2014).

El instrumento fue un cuestionario confeccionado por la Red Global de Empresas y Discapacidad de la OIT (2018), que apunta a que las empresas identifiquen áreas de mejora en para lograr una mayor inclusión de personas con discapacidad. Este instrumento se encontraba originalmente en inglés y fue traducido y adaptado culturalmente luego de su revisión por parte de un grupo de expertos chilenos en diversidad e inclusión, y validado por el representante de la Red de Empresas y Discapacidad de la OIT.

La encuesta fue enviada vía email a 250 empresas a través de un formulario Google, respondiendo un total de 51 organizaciones.

Las técnicas de análisis fueron de carácter estadístico – descriptivo, utilizando frecuencias relativas para observar distribución y chi cuadrado para estimar la relación entre variables.

4. PRINCIPALES RESULTADOS

A continuación, se exhiben los resultados asociados a los objetivos específicos del estudio.

4.1. Analizar las prácticas dirigidas a prevenir la discriminación

En este ámbito se evaluaron tres dimensiones: respeto y promoción de derechos, no discriminación y atención a todos los tipos de discapacidad.

Las tablas N° 1 y 2 resumen los datos sobre la incorporación de la temática de discapacidad en la formación de los equipos

TABLA 1: INCLUIDA LA TEMÁTICA DISCAPACIDAD EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Temas de discapacidad en la formación para el personal de recursos humanos referentes a los procedimientos internos	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No	4	17,4%	7	25,0%	11	21,6%
Sí, pero no regularmente	12	52,2%	15	53,6%	27	52,9%
Sí, regularmente	7	30,4%	6	21,4%	13	25,5%
RS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 2: INCLUIDA LA TEMÁTICA DISCAPACIDAD EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Temas de discapacidad en la formación para el personal de recursos humanos referentes a los procedimientos internos	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
No	0	0,0%	11	25,0%	11	21,6%
Sí, pero no regularmente	6	85,7%	21	47,7%	27	52,9%
Sí, regularmente	1	14,3%	12	27,3%	13	25,5%
RS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100%	44	100%	51	100%

TABLA 3: DISPONIBILIDAD DE POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Política explícita y / o estrategia, aprobada por la alta dirección, para promover la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo de toda su vida laboral	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No	15	65,2%	11	39,3%	26	51,0%
Sí, tenemos una política específica sobre la discapacidad	2	8,7%	5	17,9%	7	13,7%
Sí, nuestra política general incluye la discapacidad	6	26,1%	12	42,9%	18	35,3%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

internos. Se observa que las empresas del sector primario y secundario, así como las empresas grandes, tienen mayormente instaurada esta práctica en comparación con sus pares.

Respecto de la no discriminación, las tablas N° 3 y 4 señalan que las empresas del sector primario y secundario, así

como las empresas medianas, suelen no contar con políticas o estrategias que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las tablas N° 5 y 6 presentan los datos sobre la promoción que realizan las empresas para promover que las

TABLA 4: DISPONIBILIDAD DE POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESAS

Política explícita y / o estrategia, aprobada por la alta dirección, para promover la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo de toda su vida laboral	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	5	71,4%	21	47,7%	26	51,0%
Sí, tenemos una política específica sobre la discapacidad	2	28,6%	5	11,4%	7	13,7%
Sí, nuestra política general incluye la discapacidad	0	0,0%	18	40,9%	18	35,3%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

TABLA 5: PROMOCIÓN PARA LA POSTULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LAS OFERTAS DE EMPLEO, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

La empresa fomenta que las personas con discapacidad postulen a sus ofertas de trabajo	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	7	30,4%	1	3,6%	8	15,7%
Sí, pero sólo para algunas vacantes	10	43,5%	12	42,9%	22	43,1%
Sí, para todas las vacantes	6	26,1%	15	53,6%	21	41,2%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 6: PROMOCIÓN PARA LA POSTULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LAS OFERTAS DE EMPLEO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

La empresa fomenta que las personas con discapacidad postulen a sus ofertas de trabajo	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	2	28,6%	6	13,6%	8	15,7%
Sí, pero sólo para algunas vacantes	4	57,1%	18	40,9%	22	43,1%
Sí, para todas las vacantes	1	14,3%	20	45,5%	21	41,2%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

personas con discapacidad postulen a sus vacantes de empleo. Indistintamente del sector y tamaño, se observa una tendencia a promover el empleo de las personas con discapacidad, sin embargo, esta acción es segregada, por

cuanto un 41,2% afirmó promover su inclusión en todas las vacantes disponibles, un 43,1% señaló que dicha acción se realiza solo para algunas vacantes y un 15,7% sostiene no hacerlo.

TABLA 7: PRUEBA DE CHI CUADRADO PARA LA DIMENSIÓN NO DISCRIMINACIÓN DE LA EMPRESA

Dimensión No Discriminación, según sector económico y tamaño de la empresa	Prueba de Chi Cuadrado
Política explícita y / o estrategia, aprobada por la alta dirección, para promover la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo de toda su vida laboral, según sector económico	,179
Política explícita y / o estrategia, aprobada por la alta dirección, para promover la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo de toda su vida laboral, según tamaño de la empresa	,089
La empresa fomenta que las personas con discapacidad postulen a sus ofertas de trabajo, según sector económico	,017
La empresa fomenta que las personas con discapacidad postulen a sus ofertas de trabajo, según tamaño de la empresa	,265

TABLA 8: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Los reclutamientos de la empresa son accesibles para las personas con discapacidad	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No	12	52,2%	5	17,9%	17	33,3%
Sí	11	47,8%	23	82,1%	34	66,7%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 9: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Los reclutamientos de la empresa son accesibles para las personas con discapacidad	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
No	5	71,4%	12	27,3%	17	33,3%
Sí	2	28,6%	32	72,7%	34	66,7%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

TABLA 10: PRUEBA DE CHI CUADRADO PARA LA DIMENSIÓN ATENCIÓN A TODOS LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD DE LA EMPRESA.

Dimensión Atención a todos los tipos de discapacidad, según sector económico y tamaño de la empresa	Prueba de Chi Cuadrado
La empresa incluye a empleados con discapacidad intelectual o con discapacidad psíquica, según sector económico	,540
La empresa incluye a empleados con discapacidad intelectual o con discapacidad psíquica, según tamaño de la empresa	,104
Medidas para llegar a emplear a las personas con discapacidad intelectual y a personas con discapacidad psíquica, según sector económico	,683
Medidas para llegar a emplear a las personas con discapacidad intelectual y a personas con discapacidad psíquica, según tamaño de la empresa	,725

TABLA 11: TICs Y DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Política que garantice el uso de TICs para el acceso universal, incluyendo a las personas con discapacidad, a la información y comunicación interna y externa	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
	No	Sí	No	Sí	No	Sí
No	16	69,6%	21	75,0%	37	72,5%
Sí	7	30,4%	7	25,0%	14	27,5%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 12: TICs Y DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Política que garantice el uso de TICs para el acceso universal, incluyendo a las personas con discapacidad, a la información y comunicación interna y externa	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
	No	Sí	No	Sí	No	Sí
No	5	71,4%	32	72,7%	37	72,5%
Sí	2	28,6%	12	27,3%	14	27,5%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

La tabla N° 7 muestra la relación entre la dimensión de no discriminación con el sector económico y tamaño. Según esta, es posible afirmar que existe evidencia sobre la relación estadísticamente significativa entre las variables que miden si se fomenta que las personas con discapacidad postulen a sus ofertas de trabajo, según sector económico ($0.05 > 0.01$).

Al mismo tiempo, se evidencia una relación estrecha, aunque no significativa, entre las variables que miden si la empresa cuenta con política explícita y/o estrategia aprobada por la alta dirección para promover la inclusión de las personas con discapacidad a lo largo de toda su vida laboral y el tamaño de la empresa ($0.05 < 0.089$).

4.2. Analizar las acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades

En este apartado se analizaron dos dimensiones: igualdad de tratamiento y oportunidades y conservación del empleo.

Respecto de la igualdad de tratamiento y oportunidades, en las tablas N° 8 y 9 se presentan datos que pretenden mostrar si los procesos de reclutamiento son accesibles para personas con discapacidad. De acuerdo con los datos expuestos, se observa que, en las empresas de los sectores terciario y cuaternario, y en las empresas grandes, hay mayor presencia de accesibilidad a este proceso.

La Tabla N° 10 exhibe la relación entre las variables que comprenden la dimensión igualdad de tratamiento y oportunidades de la empresa. Aquí se evidenciaron tres relaciones estadísticamente significativas: a) entre reclutamientos accesibles para las personas con discapacidad y sector económico ($0.05 > 0.01$), b) entre reclutamientos accesibles para las personas con discapacidad y tamaño de la empresa ($0.05 > 0.01$), c) entre procesos de inducción de la empresa accesibles para las personas con discapacidad y tamaño de la empresa ($0.05 > 0.03$).

4.3. Analizar las medidas dirigidas a garantizar la accesibilidad

Este objetivo fue abordado desde las dimensiones de accesibilidad universal a las instalaciones y a la comunicación por parte de todos los empleados con discapacidad. Además, en este punto se incluyó la preparación de los espacios y equipos humanos ante situaciones de emergencia.

Desde ahí, las tablas N° 11 y 12 presentan en qué medida existe una política que garantice el uso universal de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). Las cifras revelan que, independientemente del sector económico y tamaño, esta práctica no se encuentra instaurada, ya que el 72% señala no contar con dicha política.

TABLA 13: PRUEBA DE CHI CUADRADO PARA LA DIMENSIÓN ACCESIBILIDAD DE LA EMPRESA

Dimensión Accesibilidad, según sector económico y tamaño de la empresa	Prueba de Chi Cuadrado
Política que garantice el uso de TICs para el acceso universal, incluyendo a las personas con discapacidad, a la información y comunicación interna y externa, según sector económico	,665
Política que garantice el uso de TICs para el acceso universal, incluyendo a las personas con discapacidad, a la información y comunicación interna y externa, según tamaño de la empresa	,943
El sitio web de la empresa cumple con la Wide Web Consortium Mundial Contenido Web Directrices (WCAG) 2.0, según sector económico	,723
El sitio web de la empresa cumple con la Wide Web Consortium Mundial Contenido Web Directrices (WCAG) 2.0, según tamaño de la empresa	,445
Política para garantizar la accesibilidad física de sus instalaciones, incluyendo instalaciones arrendadas, según sector económico	,773
Política para garantizar la accesibilidad física de sus instalaciones, incluyendo instalaciones arrendadas, según tamaño de la empresa	,008
Incorporación de temas de discapacidad en su procedimiento de emergencias (prevención de riesgos, procedimientos de evacuación, etc.), según sector económico	,802
Incorporación de temas de discapacidad en su procedimiento de emergencias (prevención de riesgos, procedimientos de evacuación, etc.), según tamaño de la empresa	,609
Incorporación de temas de discapacidad en las instancias de formación dirigidas a prevencioncitas de riesgos, según sector económico	,438
Incorporación de temas de discapacidad en las instancias de formación dirigidas a prevencioncitas de riesgos, según tamaño de la empresa	,344
Simulacros de evacuación en donde participen los trabajadores con discapacidad, según sector económico	,073
Simulacros de evacuación en donde participen los trabajadores con discapacidad, según tamaño de la empresa	,565

En torno a la accesibilidad, la tabla N° 13 constata una significancia estadística en el ítem que relaciona las variables de disponibilidad de políticas para garantizar la accesibilidad física de sus instalaciones y tamaño de la empresa ($0.05 > 0.00$). También se refleja una relación muy cercana a la significancia en la relación entre la realización de simulacros de evacuación en donde participan los trabajadores con discapacidad y sector económico de la organización ($0.05 < 0.07$).

4.4. Analizar las acciones en materia de gestión institucional

En este apartado se analizaron cuatro dimensiones: confidencialidad, colaboración, evaluación e intercambio de conocimientos.

En la dimensión de confidencialidad, las tablas N° 14 y 15 muestran información sobre la garantía que ofrecen las empre-

sas sobre la confidencialidad de la información relacionada a la discapacidad de la persona. Los resultados expuestos reflejan que indistintamente del sector económico y del tamaño de la empresa las organizaciones sí tienen instaurada dicha práctica.

Sobre la evaluación, en las tablas N° 16 y 17 se exponen los resultados respecto de la implementación de prácticas dirigidas a realizar análisis de las encuestas de clima organizacional incorporando un enfoque de discapacidad. De acuerdo con los datos, y respecto del sector económico, la mayoría realiza estudios de clima laboral, aunque no incorporan la variable de discapacidad en su análisis. La situación se repite al observar los datos según tamaño, llamando la atención el hallazgo sobre la baja aplicación de estas encuestas en empresas medianas.

Al observar las pruebas de Chi cuadrado, graficados en la tabla N° 18, se obtienen dos cruces que evidencian una relación estadísticamente significativa. Por un lado, el hecho de que los resultados de la encuesta de clima laboral del personal permitan

TABLA 14: CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Si la empresa garantiza la confidencialidad de la información relacionada con la discapacidad de la persona	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No	2	8,7%	3	10,7%	5	9,8%
Sí	21	91,3%	25	89,3%	46	90,2%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 15: CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN REFERENTE A DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Si la empresa garantiza la confidencialidad de la información relacionada con la discapacidad de la persona	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
No	1	14,3%	4	9,1%	5	9,8%
Sí	6	85,7%	40	90,9%	46	90,2%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

TABLA 16: ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Los resultados de la encuesta de clima laboral del personal de su empresa permiten realizar comparaciones entre los empleados con discapacidad y las personas sin discapacidad	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No, no realizamos encuestas de clima laboral.	8	34,8%	8	28,6%	16	31,4%
No, realizamos encuestas de clima laboral, pero no preguntamos si los empleados tienen una discapacidad	12	52,2%	18	64,3%	30	58,8%
Sí	3	13,0%	2	7,1%	5	9,8%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

realizar comparaciones entre los empleados con discapacidad y sin discapacidad, con el tamaño ($0.05 > 0.04$); y, por otro lado, el hecho de que la empresa monitoree la cantidad de empleados con discapacidad y el sector económico ($0.05 > 0.00$).

Al mismo tiempo, se destaca que la variable que alude al monitoreo de la cantidad de empleados con discapacidad, según tamaño, presenta una relación muy cercana a la significancia estadística ($0.05 < 0.07$).

Finalmente, las tablas N° 19 y 20 se agrupan los datos respecto de la práctica de informar los esfuerzos que realizan las empresas para promover el empleo de personas con discapacidad. Aquí se evidencia que es una práctica que se lleva a cabo indistintamente del sector económico y del tamaño, aunque por una pequeña diferencia las empresas de los sectores de servicios tendrían más instaurada dicha práctica.

TABLA 17: ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Los resultados de la encuesta de clima laboral del personal de su empresa permiten realizar comparaciones entre los empleados con discapacidad y las personas sin discapacidad	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
No, no realizamos encuestas de clima laboral.	5	71,4%	11	25,0%	16	31,4%
No, realizamos encuestas de clima laboral, pero no preguntamos si los empleados tienen una discapacidad	2	28,6%	28	63,6%	30	58,8%
Sí	0	0,0%	5	11,4%	5	9,8%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

TABLA 18: PRUEBA DE CHI CUADRADO PARA LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA EMPRESA

Dimensión Evaluación, según sector económico y tamaño de la empresa	Prueba de Chi Cuadrado
Los resultados de la encuesta de clima laboral del personal de su empresa permiten realizar comparaciones entre los empleados con discapacidad y las personas sin discapacidad, según sector económico	,632
Los resultados de la encuesta de clima laboral del personal de su empresa permiten realizar comparaciones entre los empleados con discapacidad y las personas sin discapacidad, según tamaño de la empresa	,045
Si la empresa monitorea la cantidad de empleados con discapacidad, según sector económico	,009
Si la empresa monitorea la cantidad de empleados con discapacidad, según tamaño de la empresa	,072
Revisión de las políticas y prácticas generales y específicas de la compañía en términos de inclusión de la discapacidad, según sector económico	,941
Revisión de las políticas y prácticas generales y específicas de la compañía en términos de inclusión de la discapacidad, según tamaño de la empresa	,427

5. CONCLUSIONES

La implementación en Chile de la Ley N°21.015 motivó la pregunta por las prácticas implementadas por las empresas privadas para promover la inclusión laboral de sus trabajadores en situación de discapacidad.

Los resultados exhibidos ratifican lo expresado por Palacios (2020) en cuanto a la existencia de prácticas diversas que, si bien avanzan en la inclusión, quedan trunca en cuanto a procesos participativos que garanticen su plenitud más

allá de sus diferencias, lo que es un aspecto central de la inclusión efectiva (Fredman, 2014).

Considerando estos resultados, resulta relevante promover prácticas de recursos humanos flexibles y respetuosas de la diversidad humana. Dichas prácticas deben ser implementadas en todo el ciclo de vida del trabajador y en ellas se debe promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, sustentabilidad y los derechos humanos. Además, se debe propiciar el trabajo con los líderes organizacionales y recoger las impresiones y aportes

TABLA 19: DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA INCLUIR A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

Información sobre sus iniciativas de inclusión de la discapacidad en sus publicaciones	Sector Primario y Secundario		Sector Terciario y Cuaternario		Total	
No	8	34,8%	9	32,1%	17	33,3%
Sí	15	65,2%	19	67,9%	34	66,7%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	23	100,0%	28	100,0%	51	100,0%

TABLA 20: DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA INCLUIR A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Información sobre sus iniciativas de inclusión de la discapacidad en sus publicaciones	Empresa Mediana		Empresa Grande		Total	
No	3	42,9%	14	31,8%	17	33,3%
Sí	4	57,1%	30	68,2%	34	66,7%
NS/NR	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0%	44	100,0%	51	100,0%

de las personas con discapacidad a fin de hacerlos parte de la organización.

Sobre las políticas sociales, se deben repensar las medidas pro equidad, dado que el deseado acceso al empleo puede incluir también acciones discriminatorias que restringen o dificultan la plena participación dentro de éste. Asimismo, es necesario repensar los apoyos que se les entregan a los empleadores, priorizando las intervenciones en empresas pequeñas o medianas y en aquellas pertenecientes a los sectores extractivos (primario y secundario). Dentro de las acciones que se sugieren, se encuentra adaptar los instrumentos que miden los riesgos psicosociales de los trabajadores, permitiendo a las empresas realizar análisis comparativos entre las personas con y sin discapacidad, ya que con ello se puede tener un diagnóstico de las experiencias de vida durante la trayectoria laboral, permitiendo focalizar intervenciones organizacionales.

Desde el Trabajo Social en organizaciones, queda el desafío de repensar el quehacer profesional en las áreas de bienestar y calidad de vida. Las y los profesionales deben evaluar si sus prácticas, herramientas y procedimientos, así como el trabajo que realizan en estos departamentos, reducen brechas de equidad en el ámbito de la discapacidad y si contribuyen con la inclusión de esta población en las organizaciones.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?*. Manantial. <http://dx.doi.org/10.30972/nvt.023228>
- Castellanos, A., Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3 (30), 76-86. <http://dx.doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Farah, J. (2018). *La relación entre el Estado chileno y sus ciudadanos desde los procesos de provisión de oferta pública*, [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <https://digi.ugr.es/bitstream/handle/10481/50005/29059410.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Ferdman, BM (2014). La práctica de la inclusión en organizaciones diversas: Hacia un marco sistémico e inclusivo. En BM Ferdman & BR Diane (Eds.), *Diversidad en el trabajo: La práctica de la inclusión* (pp. 3–54). San Francisco. Jossey-Bass/Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118764282.ch1>
- Ferrante, C., & Dukuen, J. (2017). Discapacidad y opresión. Una crítica desde la teoría de la dominación de Bourdieu. *Revista de Ciencias Sociales*, 30, 151-168.
- Finol, M. y Vera, J. (2020) Paradigmas, enfoques y métodos

- de investigación: análisis teórico. *Revista Mundo Recursivo* 3 (1) 1-24.
- Hernández, P. M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24, 25-46. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419173003.pdf>
- Maynard, D., Holmes, T. y Ferdman, B. (2010). Mobility and Inclusion. *Mobility and Personality. The Psychology of Global Mobility*, 211-233. [10.1007/978-1-4419-6208-9_11](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6208-9_11)
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Inclusión Laboral*. <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/sociedad-civil-y-cooperacion-publico-privada/desarrollo-inclusivo/inclusion-laboral>
- Oficina Internacional del Trabajo (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación; directrices (Segunda edición)* OIT. https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/76781/New_22_WEB_EEO_Handicap_Activity_Guidelines_Spanish_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF*. IMSERSO. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42419/9243545426.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación*. OIT. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_322694/lang--es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015a). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015b). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). *Medidas para la promoción del empleo en Personas con Discapacidad en Iberoamérica*. OISS. http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/75356/?sequence=1>
- Opazo, M., y Rodríguez, D. (2017). Repensando los límites de las organizaciones por medio de la teoría de sistemas organizacionales de Niklas Luhmann. *Revista MAD*, (36), 21-37. DOI: 10.5354/0718-0527.2017.46140
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI.
- Palacios, A. (2020). ¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad? Algunas reflexiones –ligeras brisas– frente al necesario impulso de una nueva ola del modelo social. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4 (2). 12- 42.
- Pedraza, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿Qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía*, 22, 135–162.
- Perea, J. L. (2006). Gestión de Recursos Humanos: Enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI*, 9, 109–122. DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4032>
- Rodríguez, D. M. (2011). *Gestión organizacional, elementos para su estudio*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015*. SENADIS. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/3959>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Human Resource Management Review Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28, 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra – Técnicas para seleccionar una muestra representativa* (1º Ed.), Bioestadístico. <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>
- Velarde, V. L. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 15, 115-1. <https://doi.org/10.15581/015.15.4179>
- Weber, M. (1997). *Economía y Sociedad*. (2ª ed.). Fondo de Cultura Económica.