

Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad: una revisión de la literatura

Andrea Oviedo y Astrid Barona

El presente artículo es una revisión que pretende identificar las actitudes que se tienen frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco organizacional, a través de una revisión en la literatura dado que las actitudes representan un factor contextual importante ya que, generan un cambio en los estereotipos, prejuicios y actitudes discriminatorias, que se presentan de manera interna en la organización. Esta revisión provee un panorama general de los hallazgos encontrados en las investigaciones relacionados con dicho tema. Los estudios incluidos en esta revisión son principalmente los que llevaron a cabo investigaciones acerca las actitudes y percepciones hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, en su mayoría con un enfoque cualitativo frente a un enfoque cuantitativo. Estos mismos se clasificaron en actitudes desde dos perspectivas, la del empleador y la de otros actores (consumidores, clientes, compañeros de trabajo, asociaciones gubernamentales o no gubernamentales, hospitales. etc). En total, se revisaron 44 estudios de investigación desde el 2010 al 2018.

Las bases de datos principales para la revisión incluyeron EBSCO Host, Redalyc, SciELO y Science Direct. Esta revisión de literatura de las actitudes hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad encontró que en general existe un porcentaje alto de actitudes negativas con respecto a contratar personas con alguna discapacidad, este porcentaje corresponde a visiones que no han vivido o implementado un proceso de inclusión laboral. A su vez también se encontró que cierto porcentaje de la revisión daba cuenta de actitudes positivas frente a la inclusión laboral de esta población, lo que corresponde a la satisfacción como resultado de la inclusión laboral.

Palabras clave: actitudes del empleador, employer attitudes, actitudes, people with disabilities, discapacidad y empleabilidad.

Introducción

Aproximadamente el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, (OMS, 2011), y al menos 785, 000,000 están en edad productiva Buckup (2009). Sin embargo la proporción de personas con discapacidad que cuenta con un empleo remunerado a nivel mundial

es inferior al 44% frente a un 75% de personas sin discapacidad que tienen empleo. La exclusión de estas personas de la fuerza laboral representa para el mundo una pérdida económica mundial de entre el 3% y el 7% del Producto Interno Bruto (International Labour Organization, 2010). Adicionalmente las personas con algún tipo de discapacidad tienen mayor riesgo de caer

en la pobreza, y la pobreza a su vez es un factor de riesgo para tener discapacidad. Teniendo en cuenta el impacto socio-económico que tiene la exclusión laboral de estas personas, se han realizado numerosos estudios para determinar cuáles son las barreras para la inclusión laboral de esta población (Cortés y Sotomayor, 2016).

Se destaca la falta de acceso a la educación o a una educación de calidad que permita adquirir las competencias necesarias para el empleo. Otro factor es la falta de adaptaciones necesarias para poder desempeñar determinadas funciones en los puestos de trabajo, y finalmente están las concepciones y el desconocimiento que se tiene sobre la discapacidad que se convierten en una barrera para la inclusión laboral (World Health Organization, 2011).

Las barreras actitudinales son ejemplos críticos de factores contextuales que impactan significativamente en la adquisición de empleo para las personas con discapacidad (Fogg, Harrington, y McMahan, 2011). Es por esto que esta revisión tiene como objetivo identificar las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Si bien se encuentran actitudes positivas frente a la discapacidad, el proceso de contratación aún puede ser discriminatorio (Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman & Chan., 2013).

Respecto a la inclusión UNESCO (como se citó en Heras, 2018) afirma que es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Para comprender y analizar las actitudes que se tienen frente a la población con discapacidad, resulta pertinente ilustrar los

conceptos que se tienen frente a las actitudes y a la discapacidad misma. Ley de Estadounidenses con Discapacidades o ADA (s.f) definen la discapacidad como un impedimento físico o mental que limita una o más actividades importantes de la vida. Por otro parte, en Colombia la discapacidad es definida como “Un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de la ONU, 2006). Existen diferentes tipos de discapacidad: discapacidad física, visual, auditiva, intelectual, psíquica-psiquiátrica, sistémica, la cual hace referencia a una limitación por enfermedades cardiovasculares, inmunológicas, respiratorias, terminales, entre otras y finalmente la múltiple que comprende la combinación de varios tipos de discapacidad en un solo individuo (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Respecto a la definición de actitudes, desde el comportamiento organizacional son definidas como “enunciados de evaluación — favorables o desfavorables— acerca de objetos, individuos o eventos. Reflejan cómo se siente alguien con respecto a algo”(Robbins y Judge, 2013, p.70). Se establece entonces que una actitud positiva conduce a una reacción positiva (la aceptación) mientras que una actitud negativa provoca el rechazo o una conducta evitativa.

Las actitudes están constituidas por tres dimensiones: Componente cognitivo, el cual incluye los pensamientos y creencias de la persona acerca de otras personas, ideas o cosas. Componente afectivo, agrupa los sentimientos y emociones asociados otras personas, ideas o cosas. Componente conductual, el cual recoge las intenciones o disposiciones a la acción, así como los

comportamientos dirigidos hacia otras personas, ideas o cosas.

Por otra parte, resulta muy relevante el estudio de las actitudes, debido a que son sumamente importantes en el momento de obtener nuevos conocimientos, de identificar las normas valores y preferencias que prevalecen en los grupos - organizaciones y sobre las funciones que ejercen a la hora de explorar, procesar y argumentar sobre la información del entorno y del sujeto.

Las distintas investigaciones realizadas solo hacia las personas con discapacidad ya no son adecuadas para lograr los resultados de empleo significativos para esta población, puesto que, no se están teniendo en cuenta los comportamientos contextuales que pueden influir en el proceso, cómo las actitudes o ideas preconcebidas que tengan los empleadores y otros actores, y que puedan influir en la inclusión laboral. Es decir, solo conocer los problemas que padecen las personas con discapacidad, son insuficientes para lograr un enfoque sustantivo y sólido sobre las necesidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral, por lo que es imprescindible conocer a profundidad factores como las actitudes y así beneficiar la empleabilidad de las personas con discapacidad. (King, 2011).

En la actualidad la necesidad de tomar en cuenta las actitudes y cómo estos afectan la adquisición de empleo de las personas con discapacidad, se está convirtiendo en un importante tema de investigación (Burke *et al.*, 2013). Es por esto que se quiere investigar ¿Cuáles son las actitudes que se tienen frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde la perspectiva del empleador y otros actores (consumidores, clientes, compañeros de trabajo, asociaciones gubernamentales o no gubernamentales, hospitales. etc)? Puesto que, dicha identificación permite la preparación de personas con discapacidad

frente lo que se necesita en el entorno laboral y de esa manera se aumentan sus posibilidades de ser contratados.

El presente trabajo tuvo como objetivo identificar las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad por lo cual solo se revisaron artículos en paralelo a este objetivo. A su vez se investigó el estado actual de las actitudes por parte de las organizaciones, los factores que demanda la organización a las personas con discapacidad y las principales tendencias de las investigaciones en últimos 10 años.

Metodología

Se llevó a cabo una revisión de la literatura, como primer paso se realizó una búsqueda preliminar de la literatura con ánimo de encontrar trabajos publicados relacionados al área de interés de este artículo. Este primer paso permitió refinar el tema y los objetivos además de indicar la cantidad de artículos que se han escrito acerca de este tema (Green, Johnson y Adams, 2006). La revisión actual proporciona una sólida base de conocimiento frente a la investigación de las actitudes hacia las personas con discapacidad dentro del contexto organizacional en la adquisición de empleo. Para proporcionar una base sólida del conocimiento se utilizó el criterio POCOS, debido a que inicialmente nos remitimos a la base de datos digital con la que cuenta la universidad ICESI. Luego de esto elegimos el enfoque de interés de nuestra investigación, el cual tiene como nombre Derecho y ciencias sociales, al ingresar a este encontramos aproximadamente 31 fuentes de información. Decidimos elegir bases de datos como EBSCO Host, Redalyc, SciELO y Science Direct, debido a que ya se tenía conocimiento previo de estas y de su fácil acceso. Por otro lado, al ingresar a cada una de estas fuentes, iniciamos la investigación por medio de combinaciones de los términos, *actitudes frente a las personas con discapacidad, actitud, percepción, discapacidad y*

empleabilidad, disability concepts; labor market; employment; employer attitudes, employers hiring intention y Attitudes. Por último, para llevar a cabo la selección se tuvo en cuenta, que sus objetivos, metodología y hallazgos tuvieran relación con inclusión laboral de personas con discapacidad y que la fecha de su publicación se situará entre los años 2010 y 2020.

Los artículos escogidos cumplieron debidamente los criterios anteriormente mencionados. La revisión arrojó 44 estudios en el área de interés de este artículo. Estos incluyeron artículos de revisión y de investigación cuantitativa y cualitativa.

Participantes

La revisión arrojó artículos con empleadores de empresas públicas y privadas.

Los compañeros de trabajo que tenían cargos en la misma área de trabajo de personas con discapacidad en su mayoría en el área operativa y algunos ubicados en el área administrativa.

Los investigadores realizaron revisiones de literatura específicamente en rehabilitación vocacional, psicología, sociología y literatura comercial que sirvieron como base para investigar las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Resultados

En los últimos años ha existido un aumento en la investigación de las actitudes y desafíos frente a la inclusión de personas con discapacidad en el campo organizacional. El mayor crecimiento se ha producido en los últimos 8 años a raíz de los cambios en las políticas públicas que se han ido adoptando en diversos países. La búsqueda señala que los orígenes pertenecen la mayoría a Estados Unidos,

España, Australia, Suiza, México, Chile, Ecuador y Bolivia. En general los desafíos, barreras y actitudes frente a la contratación de personas con discapacidad son a nivel mundial. La búsqueda y la clasificación de la literatura encontrada dio como resultado 32 referencias bibliográficas que fueron utilizadas para la estructuración de los resultados.

Los hallazgos obtenidos, se clasificaron inicialmente por las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, vistas desde la perspectiva del empleador y de otros actores (consumidores, clientes, compañeros de trabajo, asociaciones gubernamentales o no gubernamentales, hospitales. etc). Luego en cada apartado, se realizó una división de actitudes positivas y negativas. Por último, se realizó una tabla resumen de los artículos revisados y utilizados como hallazgos.

Actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva del empleador

El siguiente apartado muestra las actitudes positivas y negativas frente a la contratación desde la perspectiva del empleador.

Actitudes positivas

Houtenville y Kalargyrou (2012) llevaron a cabo una investigación donde se realizó una encuesta a 320 hospitales de Estados Unidos, se encontró que, los empleadores consideraban que la contratación de personas con discapacidad ofrecen fuerza laboral mejorada (menores índices de ausentismo), son más rentables, son más productivos y representan mayores beneficios financieros dado que, presentan responsabilidad corporativa. En una encuesta sobre prácticas laborales y actitudes hacia las personas con discapacidad; realizada a 100 empleadores del sector de la salud, 100 empleadores del sector de la construcción y 201 empleadores del mercado laboral noruego

restante, encontró que encontró que los empleadores en general consideran a las personas con discapacidad, calificadas para el trabajo, el sector de la salud lo considero como una calificación deseada al momento de reclutar el personal dado que, las personas con discapacidad se consideran menos riesgosas en este sector a diferencia de otros sectores en donde no se está familiarizado con la discapacidad (Andreassen, 2012).

En una estudio similar donde consultores evalúan las respuestas de empleadores del sector público y privado frente a una encuesta telefónica (la encuesta registra la satisfacción frente a la empleabilidad de personas con discapacidad). Se obtiene que las personas con discapacidad ofrecen un mejor servicio al cliente, mejoran las relaciones laborales y la interacción con el grupo sindical, mejora la reputación del empleador, es un empleado productivo, tiene buena voluntad, realza la moral de la empresa y son empleados leales (Hartnett et al., 2011).

Chan, Strauser, Maher, Lee, Jones & Johnson. (2010) investigaron el empleo de las personas con discapacidad desde una encuesta realizada a 138 empleadores del sector privado y público, de esos 138 empleadores el 62% eran hombres y el 91% eran caucásicos pertenecientes al sector de la salud, financiero, tecnologías de la información e industrias manufactureras. El análisis de datos dio cuenta que los empleadores perciben a las personas con discapacidad, como empleados productivos y confiables.

Desde entrevistas realizadas a gerentes - de microempresas en el mercado comercial - sobre la integración de las personas con discapacidad en la fuerza laboral; se encuentra que, la mayoría de los empleadores con experiencia en contratación de personas con discapacidad expresaron satisfacción frente al impacto que esta población tiene sobre el clima organizacional dentro de sus organizaciones. La entrevista arrojó beneficios que incluyen, menor rotación,

confiabilidad, mayor seguridad psicológica en el lugar de trabajo y mejoramiento del clima laboral (Buciuniene, Bleijenbergh y Kazlauskaite, 2010).

Actitudes negativas

Existen diferentes investigaciones acerca de las percepciones erróneas que aún se mantienen sobre la contratación de personas con discapacidad. Erickson, von Schrader, Bruyère & VanLooy (2014). Investigaron características de empleadores referente a políticas prácticas para la contratación y retención de empleados con discapacidad, a través de una encuesta realizada a 675 miembros de La Sociedad de Gestión de Recursos Humanos. Se concluye que, según los empleadores, las personas con discapacidad requieren más tiempo para aprender nuevas tareas laborales y equipos especializados, modificaciones en las instalaciones y ajustes en los horarios de trabajo para llevar a cabo su labor, padecen de ausencia de motivación, no se encuentra calificadas. Adicionalmente necesitan ayuda de otros para cumplir con sus funciones y causan inconformidad en sus parte compañeros de trabajo.

Fraser, Johnson, Herbert, Ajzen, Copeland, Brown, & Chan (2010) y Kaye, Jans y Jones (2011) llevaron a cabo un proyecto junto a la Universidad de Washington, en el cual se llevaron a cabo grupos focales realizados con directores ejecutivos de empresas pequeñas, medianas y grandes. Se encuentra que, los empleadores se están mas preocupados por los costos de atención médica, la compensación de los trabajadores y posibles litigios al momento de contratar personas con discapacidad, a su vez, manifiestan preocupación frente a la imposibilidad de desvincularlos de la organización y frente a las actitudes que pueden llegar a los compañeros y supervisores de trabajo en caso de contratar personas con discapacidad.

Por su parte Henry, Petkauskos, Stanislawzyk & Vogt. (2014); realizaron grupos focales a 74 empleadores de empresas tanto públicas como privadas; Shaw, Daraz, Bezzina, Patel, & Gorfine (2014) realizaron una revisión de la literatura utilizando como base 38 artículos. Tanto la revisión de la literatura cómo los grupos focales arrojaron que los empleadores consideran que las personas con discapacidad son menos productivas y carecen de las habilidades necesarias para realizar el trabajo, requieren una mayor supervisión para llevar a cabo sus funciones y les genera cierto malestar el costo del seguro de compensación para trabajadores ya que la cobertura de atención médica es más elevada. En términos generales perciben que la contratación de personas con discapacidad es más difícil, ya que requiere más tiempo y más energía que la contratación de personas sin discapacidad. En paralelo a estos hallazgos otras investigaciones encuentran que los empleadores consideran atractivo para la contratación que las personas con discapacidad tengan habilidades como: la voluntad, la confiabilidad, la asistencia, el conocimiento de fortalezas y debilidades y el seguimiento de las instrucciones,. (Ju, Zhang y Pacha, 2012; Pupiales, y Córdoba, 2016). Algunos empleadores consideran que en su afán por tratar a los empleados con discapacidad como empleados “regulares” desvía la atención de la discapacidad, lo cual causa miedo a obtener ayuda adicional, a su vez sienten que la contratación de personas con discapacidad permanece como un recurso subutilizado (Kulkarni y Valk, 2010).

En un estudio similar Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff & Donoso. (2008). Exploran las experiencias de empleadores con trabajadores con discapacidades, desde la perspectiva de administradores de establecimientos de salud, hotelería y venta minorista. Se tuvo como hallazgo que los empleadores temen que haya que aumentar la supervisión, la productividad disminuirá y aumentará la

ausencia laboral. Finalmente los estudios encontrados muestran que la mayoría de los empleadores se basan en estereotipos sobre la discapacidad laboral para predecir su desempeño futuro lo cual reduce la probabilidad de contratar a una persona con discapacidad (Vornholt, Uitdewilligen y Nijhuis, 2013).

Desde la perspectiva de otros actores

El siguiente apartado muestra las actitudes positivas y negativas frente a la contratación desde la perspectiva de otros actores. En este se incluyen percepciones que han sido encontradas y señaladas por investigadores en sus estudios hacia dicho tema en el campo organizacional, ejerciendo un papel importante, ya que por medio de sus estudios se pueden llevar a cabo estrategias para lograr que en este campo haya más inclusión de esta población. También, integramos la perspectiva de personas que acceden a servicios de comida y hotelería, debido a que su percepción tiene mucha influencia en el éxito de las organizaciones que pertenecen a esos sectores. Por otro lado, contamos con perspectivas de compañeros de trabajo con diferentes cargos de la organización, lo cual nos genera un punto de vista más amplio de cómo se vive la inclusión desde múltiples áreas. Cabe destacar, que esta clase de artículos se agruparon juntos, básicamente por la escasez de literatura que encontramos referente a cada autor mencionado anteriormente.

Actitudes positivas

Kuo y Kalargyrou. (2014) llevaron a cabo un experimento según la ocupación de asistencia en varios restaurantes, tomando como muestra a 192 consumidores en una ocasión específica, la cena; con ánimo de estudiar las percepciones, actitudes e intenciones de compra de los consumidores, se encontró que estos expresan una positiva intención de compra

en un restaurante que contrata personas con discapacidad.

Actitudes negativas

La Organización Internacional del Trabajo (2013) encontró que las personas con discapacidad presentan: falta de capacidades organizacionales, falta de experiencia, ausencia de habilidad para adaptarse frente a su puesto de trabajo y la organización, carencia de habilidades blandas.

Así mismo Encinas, Gómez y Contreras (2017) investigan las dificultades de contratación en el mercado laboral de las personas con discapacidad a través de una revisión bibliográfica, encuentran que el equipo de corporativo cree que las personas

con discapacidad carecen de nivel educativo y cualificación profesional y no son aptos ya carecen de habilidades y competencias profesionales. Estudios similares evalúan las preocupaciones por parte de los compañeros de trabajo frente a la contratación de personas con discapacidad. Novak y Rogan (2010) realizaron una encuesta a 106 especialistas del empleo con énfasis en las actitudes de los compañeros de trabajo frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, el análisis de los resultados arrojó que los compañeros de trabajo perciben que las personas con discapacidad tienen diferente jefe, menores responsabilidades y un mejor paquete de compensación en comparación con otros empleados.

Tabla 1.

Literatura que se relaciona con actitudes, hacia la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral y que fue usada para la revisión.

AUTOR AÑO	Y REVISTA	TIPO DE ESTUDIO	MUESTRA	PERSPECTIVA
Alcover Pérez. (2011).	& Medicina seguridad del trabajo	y Cualitativo- revisión de literatura	----	Otros actores (Investigaciones)
Ameri, Schur, Adya, Bentley, McKay & Kruse. (2018).	ILR Review	Cuantitativo- experimento de campo	6.016 solicitudes de empleo	Empleador
Andreassen. (2012).	Disability Studies Quarterly	Cualitativo- discusión	----	Otros actores (Investigadores)
Avecilla Tapia. (2018).	y Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología	Cualitativo- entrevistas y grupo focales	12 personas	Empleador

Buciuniene, Bleijenbergh y Kazlauskaite. (2010).	Equal Divers Incl Int J.	Cualitativo-entrevista	1 persona	Empleador
Burke, Bezyak, Fraser, Pete, Ditchman & Chan. (2013).	The Australian Journal of Rehabilitation Counselling	Cualitativo-revisión selectiva	34 artículos	Empleador
Chan, Strauser, Gervery & Lee. (2010).	Journal of Occupational Rehabilitation	Cualitativo-discusión	----	Otros actores (Investigadores)
Chan, Strauser, Maher, Jones & Johnson. (2010).	Journal of Occupational	Cuantitativo-encuestados	132 personas	Empleador
Encinas, Gómez & Contreras. (2017).	Revista Sociológica de Pensamiento Crítico	Cualitativo-conceptualización teórica	----	Otros actores (Investigadores)
Erickson, von Schrader, Bruyère & VanLooy. (2014).	Rehabilitation Counseling Bulletin	Cuantitativo-encuesta	657 personas	Empleador
Fraser, Johnson, Herbert, Ajzen, Copeland, Brown & Chan. (2010).	journal of Occupational Rehabilitation	Cuantitativo-grupos focales	20 personas distribuidas en 3 grupos	Empleador

Gewurtz, Langan & Shand. (2016).	Work	Cualitativo-revisión de alcance de literatura	60 artículos	Otros actores (investigadores)
Hartnett, Stuart, Thurman, Loy & Batiste. (2011).	Journal of Vocational Rehabilitation	Cuantitativo-análisis de estudio	1 investigación	Empleador
Henry, Petkauskos, Stanislawzyk & Vogt. (2014)	Journal of vocational Rehabilitation	Cualitativo-grupos focales	74 personas distribuidas en 4 grupos.	Empleador
Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff & Donoso. (2008).	Employee Responsibilities and Rights Journal	Cualitativo-grupo focales	21 personas	Otros actores (administradores)
Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012).	Cornell Hospitality Quarterly	Cuantitativo-encuesta	320 entidades hospitalarias.	Empleador
Huang y Chen. (2015)	<i>International Rehabilitation Counseling Research</i>	Cualitativo-entrevistas	12 personas	Empleador
Ju, Roberts & Zhang. (2013).	Journal of Vocational Rehabilitation	Cuantitativo-revisión de investigaciones	15 artículos	Empleador

Ju, Zhang & Pacha. (2012).	Career Development and Transition for Exceptional Individuals		Cuantitativo- encuesta	168 personas	Empleador
Kalargyrou,. (2014).	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	of	Cualitativo- recopilación de datos	2 autores	Empleador
Kaye, Jans, & Jones. (2011).	J Occup Rehabil	Occup	Cuantitativo- encuestas	26 personas	Empleador
King. (2011)	InBrief		Cualitativo- revisión de literatura	----	Empleador
Kulkarni & Valk. (2010).	IIMB Management Review		Cualitativo- encuesta	14 personas	Empleador
Kuo, & Kalargyrou. (2014)	International Journal of Contemporary Hospitality Management	of	Cuantitativo- experimento	192 personas	Otros actores (consumidores)
Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji & Karon. (2018)	Journal of Occupational Rehabilitation	of	Cualitativo- revisión sistemática de literatura	39 artículos	Otros actores (investigadores)
Nota, Santilli, Ginevra & Soresi. (2014).	Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities	of	Cuantitativo- cuestionario	80 personas	Empleador

Novak y Rogan (2010)	American Association on Intellectual and Developmental Disabilities	Cuantitativo- encuesta	106 personas	Otros actores
OIT. (2013).	https://www.oit-cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_Estudio_Factores.Pdf	Cualitativo- cuestionarios y entrevistas	164 empresas	Otros actores (asociación gubernamental)
Paez & Arendt. (2014).	International Journal of Hospitality & Tourism Administration	Cuantitativo- entrevistas y cuestionarios	836 establecimientos	Empleador
Pupiales, Córdoba. (2016)	Archivos de medicina	Cualitativo- etnografía	81 personas	Empleador
Shaw, Daraz, Bezzina, Patel, & Gorfine. (2014).	Environmental Contexts and Disability Research in Social Science and Disability	Cualitativo- revisión de alcance	38 artículos y 19 documentos online	Empleador
Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis. (2013).	J Occup Rehabil	Cualitativo- revisión de investigaciones	48 artículos	Empleador

Discusión y Conclusión

Las actitudes se dividieron de acuerdo a dos perspectivas, desde la perspectiva del empleador, y desde otros actores. En estos apartados se encontró una tendencia a percepciones erróneas o negativas acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En la perspectiva del empleador. Las actitudes negativas más comunes fueron, *las personas con discapacidad representan un alto costo de atención médica, los compañeros de trabajo tendrían que responsabilizarse con ellos, esta población podría recurrir a litigios, no están calificadas, no son productivas y existe un ampliar preocupación de los empleadores al creer que no podrán despedir a esta población* (Fraser et al., 2010). Estas actitudes están ligadas a una dimensión de relaciones sociales y personales, es decir a los “sentimientos, intenciones de conducta y pensamientos de la persona cuando ha de establecer una interacción personal o social con una persona con discapacidad”(Verdugo *et al.*, 2016, p.17). Estos hallazgos permiten explicar porque para este estudio la tasa de ocupación de personas con discapacidad es inferior frente a la tasa de ocupación de personas sin discapacidad (OMS, 2011). En contraposición los empleadores también resaltaron actitudes positivas frente a inclusión laboral de personas con discapacidad como *la honestidad, la integridad, menor índice de rotación, mejor clima laboral, calidad y productividad*. La literatura arrojó que las actitudes positivas en su mayoría provienen de empleadores que han realizado inclusión laboral y se encuentran satisfechos con los resultados.

Existe una inconsistencia obvia entre los estudios que arrojan actitudes positivas y actitudes negativas, por parte del empleador

frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta revisión sugiere que la mayoría de los empleadores que son generalmente negativos sobre la inclusión laboral de esta población, no han implementado el proceso de contratación en sus compañías, es decir no han realizado inclusión laboral. Por lo cual sus creencias son basadas principalmente en aspectos no vivenciados, en otras palabras, las actitudes negativas con naturaleza en el empleador, en esta revisión provienen principalmente de los estereotipos o creencias basadas en el miedo, al “qué pasaría si”. Estas actitudes negativas a su vez destacan áreas que deberían mejorarse para incrementar la participación de las personas con discapacidad en el empleo competitivo. Por otro lado las actitudes positivas provienen de empleadores que han realizado inclusión, quienes han tenido la oportunidad de emplear personas con discapacidad y se han sentido satisfechos con los resultados, a su vez estos empleadores satisfechos proponen defensores¹ de la inclusión laboral dentro de las compañía y programas que permitan la misma para las personas con discapacidad. Lo cual corresponde a programas de intervención es decir a “actuaciones concretas a realizar en orden a favorecer(...) la plena inclusión de las personas con discapacidad” (Verdugo *et al.*, 2016, p.17).

Frente la perspectiva de los otros actores, se evidencio que algunos de estos perciben a las personas con discapacidad como productivas, leales y estables laboralmente, quienes tienen los mismos derechos a un empleo frente a aquellos que no tienen discapacidad, este último en paralelo con una vida normalizada para las personas con discapacidad, lo que corresponde a “ a la igualdad de oportunidades como a la posibilidad o capacidad de las personas con discapacidad para desenvolverse en

¹ Personas que defiendan y promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad

distintos ámbitos de la vida como las personas sin discapacidad” (Verdugo *et al.*, 2016, p.17). Sin embargo, encontramos también que en muchos casos, las personas con discapacidad son categorizadas como poco aptos para realizar actividades de un cargo, debido a que pueden emplear más tiempo que los otros empleados; y a que no logran relacionarse de una manera óptima con los demás, estas afirmaciones también se obtienen desde una perspectiva que no es producto de la inclusión laboral.

Se necesita informar a los empleadores para aumentar las preferencias hacia la inclusión laboral y disminuir las percepciones erróneas actuales dado que, como se mencionó anteriormente; existe la tendencia a tener actitudes negativas cuando no se ha trabajado con personas con discapacidad o no se ha realizado inclusión laboral. En esta revisión de la literatura se encuentra que, la evaluación frente a la inclusión laboral se realiza a través de ideas preconcebidas o el miedo por lo cual, las actitudes frente a las personas con discapacidad representan, una de las más importantes barreras que determinan la empleabilidad de las personas con discapacidad. Si bien existen varios obstáculos que influyen la contratación de personas con discapacidad, las actitudes siguen predominando cómo los factores que impiden la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Copeland, Chan, Bezyak & Fraser., 2010). Específicamente se encontró que las actitudes positivas fueron más evidentes en los estudios que evaluaron los beneficios frente a la contratación de personas con discapacidad y la ventaja competitiva de ser inclusivo (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy & Batiste., 2011; Houtenville y Kalargyrou., 2012; Ju, Roberts, y Zhang., 2013; Kalargyrou., 2014; Kulkarni y Valk., 2010; Kuo y Kalargyrou., 2014; Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji & Karon., 2018). En definitiva la empleabilidad sigue siendo la mayor brecha entre las personas con y sin discapacidad. No obstante aunque

las investigaciones han avanzados a lo largo del tiempo, la disminución de aquella brecha ha sido lenta y no ha sido significativa (Rogan y Rinne, 2011) Es por esto que resulta relevante y necesario cambiar “*el paradigma de la sensibilización por el de la información*”(PWC Colombia, 2017, p.81). Dicha información incluirá datos precisos sobre el costo real de las adaptaciones, la supervisión, las capacitaciones y todo lo concerniente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto resulta ventajoso ya que le permitirá al empleador apoyarse en información relevante y veraz para llevar a cabo su proceso de inclusión laboral. A su vez también se encontró que para los empleadores es atractivo y aumentaría la inclusión laboral si las personas con discapacidad están calificadas para el trabajo (Ju et al., 2013). Finalmente es importante que las agencias que dirigen el proceso de empleabilidad de personas con discapacidad y los empleadores, generen estrategias para dar a conocer de una manera más efectiva la disponibilidad de personas con discapacidad para ser contratadas, dado que, la literatura muestra que aunque algunas empresas son optimistas frente a la inclusión laboral, no saben dónde se encuentra la oferta con discapacidad para cubrir sus vacantes.

Después de la revisión de la literatura, donde se pretende identificar las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se encuentra que este mismo interés, se expande a través de varias disciplinas o estudios, como lo muestran los diferentes tipos de revista, dominio y editoriales representados en este trabajo; desde las dos perspectivas, empleadores y otros actores.

Este artículo de revisión no está exento de limitaciones. El proceso de clasificación para identificar las actitudes frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad incluyó los artículos más relevantes sin embargo no fue una

búsqueda exhaustiva. Sin embargo, este proceso apoyó las ideas de que las barreras actitudinales continúan a través del tiempo y provocará la discusión de posibles estrategias que pueden investigarse para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en las prácticas de contratación. En orden de explorar más a fondo este tema, las futuras investigaciones deberán contener las influencias adicionales sobre las actitudes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como: el tamaño de la empresa, conocimiento de los trastornos funcionales o de comportamiento asociados con discapacidades, economía cambiante, estereotipos, tipo de discapacidad, rendimiento y capacidad de habilidad, costos de contratación, orientación y costos de beneficios y falta de un plan para contratar personas con discapacidad, etc.

Las áreas de investigación deberán encaminarse al impacto de los esfuerzos de

educación dirigidos a los empleadores y población en general, y en la sostenibilidad de los cambios positivos en las percepciones resultantes de dichos esfuerzos, dado que proporcionarán información necesaria para mejorar la empleabilidad a las personas con discapacidad. La exploración de todos los factores influyentes actuales a través de una variedad de bases de datos de investigación académica arrojaría información beneficiosa. La realización de una revisión en un plazo más corto y reciente también podría proporcionar información más específica acerca de los factores actuales e influyentes sobre las actitudes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta información se adecuaría a educadores o investigadores, lo que representaría a su vez grandes beneficios en la disminución de la brecha de empleabilidad entre personas con discapacidad y sin discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 206-223.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *ILR Review*, 71(2), 329-364.
- Andreassen, T.A. (2012). Disability as an asset? Reflections on employment patterns in the health and social care sector. *Disability Studies Quarterly*, 32(3). Retrieved from <http://dsq-sds.org/article/view/3278/3112>.
- Arias González, V., Arias Martínez, B., Verdugo Alonso, M. Á., Rubia Avi, M., & Jenaro Río, C. (2016). Evaluación de actitudes de los profesionales hacia las personas con discapacidad.
- Avecilla, N. y Tapia, A. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 11(33), ISSN: 0718-5693.
- Barrington, L., Bruyère, S. M., & Waelder, M. (2014). Employer practices in improving employment outcomes for people with disabilities: A transdisciplinary and employer-inclusive research approach. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 28(4), 208-224.
- Buciuniene I, Bleijenbergh I, Kazlauskaite R. Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain. *Equal Divers Incl Int J*. 2010; 29(5):534–538.

- Buckup S & ILO (2009). The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work; Employment Sector Working Paper No. 43).
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.
- Chan, F., Strauser, D., Gervey, R., & Lee, E. (2010). Introduction to demand-side factors related to people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 407–411.
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412-419.
- Cimera, R. (2010). National cost efficiency of supported employees with intellectual disabilities: 2002 to 2007. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 115, 19–29.
- Convención de la ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 427-434.
- Cortés Moreno, J., & Sotomayor Morales, E. M. (2016). La Exclusión Social de las personas con discapacidad en situaciones de pobreza: el caso de los campamentos saharauis de Argelia. *Index de Enfermería*, 25(3), 180-184.
- Encinas, V., Gómez, M. I., & Contreras, M. (2017). Dificultades de contratación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11(2), 71-81.
- Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., & VanLooy, S. A. (2014). The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195-208.
- Fogg, N., Harrington, P., & McMahon, B. (2011). The underemployment of persons with disabilities during the Great Recession. *The Rehabilitation Professional*, 19(1), 3–10.
- Fraser, R., Johnson, K., Herbert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 420–426.
- Gewurtz, R. E., Langan, S., & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135-148.
- Green, B.N., Johnson, C.D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peerreviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine*, 5(3), 101–117.
- Habeck, R., Hunt, A., Rachel, C.H., Kregel, J., Chan, F. (2010). Employee retention and integrated disability management practices as demand side factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4, 443-455. doi:10.1007/s10926-009-9225-9.

- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17-23.
- Henry, A. D., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237-248.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, (18), 99-107.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52.
- Huang, I y Chen, R. (2015). Employing people with disabilities in the taiwanese workplace: employers' perceptions and considerations. *Rehabil Couns Bul*, 59(1), 43-54.
- International Labour Organization (2010). *The price of excluding people with disabilities from the workplace*. ILO. Recuperado: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_149529/lang--en/index.htm.
- Novak, J and Rogan, P. (2010) Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory, *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* 48(1), 31-51. doi: 10.1352/1934-9556-48.1.31.
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113-123.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38.
- Kalargyrou, V. (2014). Gaining a competitive advantage with disability inclusion initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2), 120-145.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- King, C. T. (2011). Integrating job opportunities for People with disabilities into State and regional economic and workforce development strategies. In Brief. The NTAR Leadership Center. New Brunswick, NJ.
- Kulkarni, M., & Valk, R. (2010). Don't ask, don't tell: Two views on human resource practices for people with disabilities. *IIMB Management Review*, 22(4), 137-146.
- Kuo, P. J., & Kalargyrou, V. (2014). Consumers' perspectives on service staff with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(4), 634-655.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.
- OIT. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile : organización Internacional de trabajo. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.

- Paez, P., & Arendt, S. W. (2014). Managers' attitudes towards people with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(2), 172-190.
- Pupiales, E y Córdoba, L (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de medicina (Manizales)*, 16(2), 279 - 289.
- PWC Colombia. (2017). Pacto de productividad. 6-7. Recuperado de <https://www.foal.es/es/noticias/la-creaci%C3%B3n-de-empleo-para-personascondiscapacidad-en-colombia>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). México: Editorial Pearson.
- Rogan., P and Rinne., S. (2011). National call for organizational change from sheltered to integrated employment, *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 248–260.
- Shaw, L., Daraz, L., Bezzina, M. B., Patel, A., & Gorfine, G. (2014). Examining Macro and Meso Level Barriers to Hiring Persons with Disabilities: A Scoping Review', *Environmental Contexts and Disability (Research in Social Science and Disability, Volume 8)*.
- Vedeler, J. S., & Mossige, S. (2010). Pathways into the labor market for Norwegians with mobility disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 12(4): 257-271.
- Vera Carrasco, Oscar. (2009). CÓMO ESCRIBIR ARTÍCULOS DE REVISIÓN. *Revista Médica La Paz*, 15(1), 63-69. Recuperado en 12 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582009000100010&lng=es&tlng=es.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- World Health Organization. (2011). *Resumen: informe mundial la discapacidad* (No. WHO/NMH/VIP/11.03). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- World Health Organization. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad* (NLM: HV 1553). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.