

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PUERTO RICO

Por

David X. Ruiz Cardona

Tesis sometida en cumplimiento parcial de los requerimientos del grado de

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE MAYAGÜEZ
2013**

Aprobado por:

José Frontera Agenjo, LLM
Miembro, Comité Graduado

Fecha

Mariam Ludim Rosa Vélez, DBA
Miembro, Comité Graduado

Fecha

Mario Córdova Claudio, PhD
Presidente, Comité Graduado

Fecha

Prof. Gloribell Ortiz
Representante de Estudios Graduados

Fecha

Roberto Sejjo Vidal, PhD
Decano Asociado de Investigación y Asuntos Graduados

Fecha

Copyright © David X. Ruiz Cardona, 2013

Derechos Reservados.

La reproducción de cualquier parte de este trabajo debe ser con el consentimiento del autor. Para solicitar permiso puede dirigirse a david.x.ruizcardona@gmail.com

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar los factores económicos, imagen, sociales y legales que afectan el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad en las empresas, a su vez analizar el conocimiento de los profesionales de Recursos Humanos de las leyes que cobijan las personas discapacitadas. Se desarrolló un cuestionario y se suministró a un conjunto de socios de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos de Puerto Rico (SHRM-PR) con el fin de estudiar sus opiniones sobre las circunstancias de las personas con discapacidades en el lugar de empleo.

En el primer capítulo, de este estudio se mostrará la introducción, la justificación, el objetivo principal y los objetivos específicos, las preguntas de investigación, las limitaciones que pueden surgir mientras se realice el estudio, las definiciones conceptuales y el bosquejo de la tesis.

En el segundo capítulo, se observará la revisión de literatura, en la que se define que es una discapacidad, tipos de discapacidad, el discrimen por discapacidad, la Ley ADA y otras leyes, fuerza laboral de personas con discapacidad, el origen de los factores, los factores económicos, imagen, legales y sociales.

En el tercer capítulo, se discutirá la metodología que será usada. Esta sección incluye las preguntas de investigación y el diseño que será utilizado para este estudio. Dentro del diseño de investigación se explicará con más detalle la población y muestra, descripción del instrumento, y el procedimiento para la recopilación y análisis de los datos.

Por último, en el capítulo, cuatro se presentarán los resultados de la investigación y en el quinto capítulo será la conclusión en base de los resultados obtenidos en los cuestionarios.

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas aquellas personas que fueron parte de mi equipo de apoyo y ánimo durante el transcurso de mi investigación.

En primer lugar, a mi Comité Graduado ya que fueron mi guía durante el proceso de tesis y que sin ellos no hubiera logrado cumplimentar el requisito de tesis para obtener el grado de maestría. Dr. Mario Córdova, Dra. Mariam L. Rosa y al Lcdo. José Frontera les agradezco el apoyo, las sugerencias, opiniones y la disponibilidad para ayudarme a ser un mejor profesional en el área de la investigación. Extiendo este agradecimiento a la Dra. Rosario Ortiz por sus aportaciones que me ayudaron a tener mejor entendimiento y a su vez perfeccionar el área de metodología, cuestionario y estadística. Deseo agradecer a Rosa Montalvo, Irving Vargas y SHRM-Capítulo de Puerto Rico.

También agradezco a mi familia, en especial a mis padres y hermanos, que estuvieron día y noche dándome apoyo y motivación para seguir hacia adelante y poder lograr esta meta que tanto anhelaba.

Por último, pero no menos importante, a Dios quien ha sido mi fortaleza y guía para poder cumplimentar satisfactoriamente mi investigación y el grado de maestría.

Tabla de Contenido

Resumen.....	iii
Agradecimientos	iv
Tabla de Contenido	v
Lista de Figuras.....	viii
1. Introducción	1
1.1 Trasfondo histórico: Estados Unidos.....	1
1.1.1 Trasfondo histórico: Puerto Rico (Aspecto Legal).....	2
1.2 Justificación.....	4
1.3 Objetivos	6
1.4 Preguntas de Investigación.....	7
1.5 Limitaciones	8
1.6 Definiciones Conceptuales.....	8
1.7 Bosquejo de Tesis.....	9
2. Revisión de Literatura.....	11
2.1 Discapacidad	11
2.1.1 La discapacidad física.....	12
2.1.2 La discapacidad mental	13
2.2 Discrimen por discapacidad	13
2.3 Ley ADA	13
2.3.1 Otras Leyes: Puerto Rico.....	15
2.4 Fuerza laboral de personas con discapacidad.....	21
2.5 El origen de los factores	24
2.5.1 Factores económicos.....	32
2.5.2 Factores sociales	37
2.5.3 Factor Legal.....	43
2.5.4 Factor Imagen.....	44
2.6 Beneficios de reclutar personas con discapacidades	46
3. Metodología	48
3.1 Preguntas de investigación	48
3.2 Diseño de la Investigación	48
3.2.1 Población y Muestra	49
3.2.2 Descripción del Instrumento.....	50
3.2.3 Procedimiento.....	51

3.2.3.1 Recopilación de Datos	51
3.2.3.2 Análisis de los datos	52
4. Resultados	53
4.1 Tipo de industria.....	53
4.2 Posición geográfica	54
4.3 Factor legal	54
4.3.1 Pregunta 1: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede aumentar el riesgo de litigación bajo la ley ADA.	55
4.3.2 Pregunta 2: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de la unión de la empresa.	55
4.3.3 Pregunta 3: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de contratación de la organización.	55
4.3.4 Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.	55
4.4 Factor imagen	56
4.4.1. Pregunta 1: La contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa.....	56
4.4.2. Pregunta 2: La contratación de personas con discapacidad no sería apropiada si ese empleado trabaja directamente con el cliente.....	56
4.4.3. Pregunta 4: La contratación de personas con discapacidad va a generar actitudes negativas con los clientes o consumidores.	57
4.4.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.	57
4.5 Factor social	57
4.5.1. Pregunta 7: Todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan discapacidad, deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño.	57
4.5.2. Pregunta 26: Un solicitante con discapacidad carece de las habilidades, destrezas y experiencia necesarias para hacer el trabajo.....	58
4.5.3. Pregunta 28: Mi experiencia contratando personas con impedimento ha sido negativa.	58
4.5.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.	58
4.6 Factor económico	59
4.6.1. Pregunta 5: Estos no producen una calidad adecuada de trabajo.	59
4.6.2. Pregunta 19: Pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo.....	59
4.6.3. Pregunta 24: Las personas con discapacidad no quieren trabajar.....	60
4.6.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.	60
4.7 Conocimiento	61
4.7.1. Pregunta 3: ¿Sabía usted qué el patrono no necesita proveer acomodo razonable, si el mismo representa un esfuerzo extremadamente oneroso para la empresa?	61

4.7.2. Pregunta 4: ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	61
4.7.3. Pregunta 5: ¿Sabía usted que una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discriminación por razón de su impedimento?	62
4.7.4. Pregunta 6: ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	62
4.7.5. Pregunta 9: ¿Sabía que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo?	62
4.7.6. Pregunta 10: ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	62
4.7.7. Pregunta 15: ¿Cree usted que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas?	63
4.7.8. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos	63
5. Conclusiones	64
5.1 Conclusiones	64
5.1.1 ¿Cuáles son los tres factores legales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?	64
5.1.2 ¿Cuáles son los tres factores de imagen que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?	64
5.1.3 ¿Cuáles son los tres factores sociales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?	64
5.1.4 ¿Cuáles son los tres factores económicos que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?	65
5.1.5 ¿Cuánto conocimiento tienen los patronos sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad?	65
5.2 Análisis comparativo en actitudes de patronos en Estados Unidos y Puerto Rico.....	65
5.3 Futuras investigaciones	66
Referencias.....	67
Apéndice 1. Gráficas de los resultados del factor legal	77
Apéndice 2. Gráficas de los resultados del factor imagen	79
Apéndice 3. Gráficas de los resultados del factor social	81
Apéndice 4. Gráficas de los resultados del factor económico	91
Apéndice 5. Gráficas de los resultados de conocimiento	101
Apéndice 6. Cuestionario.....	105
Apéndice 7. Carta de autorización IRB	109
Apéndice 8: Autorización de los investigadores para uso del cuestionario	110

Lista de Figuras

Figura 1: Dos razones simples para contratar personas con discapacidad... Error! Bookmark not defined.	
Figura 2: Mapa de Puerto Rico	49
Figura 3: Gráfica Tipo de Industria.....	53
Figura 4: Gráfica Posición Geográfica	54

1. Introducción

1.1 Trasfondo histórico: Estados Unidos

A través de la historia, las personas con discapacidad han sido identificadas por sus diferencias. No importa si es una discapacidad física o mental, visible o no visible, estas son objeto, en la sociedad americana, de prejuicios, estereotipos, discriminación, segregación y trato desigual. Los problemas sociales que confrontan estas personas, como lo ya mencionado en la oración anterior, pueden y han sido alterados por políticas del gobierno garantizando igualdad en los derechos. En vista de esta situación, en 1973, se creó el Acta de Rehabilitación —cuyo enfoque fue cubrir las necesidades de los individuos con discapacidades, pero no la igualdad con respecto a los derechos civiles. Luego, para 1990, se establece el *Americans with Disabilities Act* (ADA), que garantizaba igual oportunidad y acceso a las personas con discapacidades. Desde la creación de esta acta, se ha visto el mejoramiento de las actitudes hacia las personas con discapacidad, pero aún existen tropiezos que limitan la participación de los mismos en la sociedad Americana (Strauss, 2006). En otras palabras, pese a las leyes creadas, como la Ley ADA, actualmente existen barreras que las colocan en desventaja.

Las tasas de empleo, patrones de la interacción social y segregación, y encuestas de actitudes sugieren que la sociedad posee un prejuicio significativo hacia los que tengan una discapacidad. El Congreso de los Estados Unidos reconoce que la sociedad ha demostrado actitudes negativas hacia estas y, asimismo, ha probado que se les discrimina por sus limitaciones. Esta situación representa un problema social expansivo y serio. Esas actitudes han provocado que una persona discapacitada confronte problemas a nivel laboral y que no tenga libre acceso a la sociedad. La baja tasa de empleo de personas con discapacidades comprueba lo antes mencionado. En estudios realizados por la Universidad de Cornell en conjunto con la

Asociación Americana de Personas con Discapacidades, se encontró que para el 2007, de los 22,382,000 impedidos, sólo el 37.7% estaba empleado en comparación con el 79.7% que no padecen de alguna limitación (Haskell, 2010). Debido a la baja tasa de empleo de personas con discapacidades, se han realizado varias investigaciones para identificar cuáles son los mitos y/o factores que dificultan el proceso para reclutar a estos individuos.

1.1.1 Trasfondo histórico: Puerto Rico (Aspecto Legal)

En Puerto Rico, dada la necesidad que se tiene por resolver los problemas que confrontan las personas discapacitadas, se han creado leyes para su protección. Se han desarrollado muchas legislaciones para frenar las barreras que no le permiten educarse, ser empleados y llevar una vida normal y activa en Puerto Rico (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-b). Para el 2 de julio de 1985 se creó la Ley 44, denominada la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos, que establece que instituciones públicas o privadas no podrán ejercer, poner en vigor o usar procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias contra personas que tengan algún tipo de discapacidad ya sea sensorial, mental o físico. Esta prohibición aplica al proceso de reclutamiento y durante su empleo.

De la misma forma, no se puede exigir que el solicitante indique si ha tenido o padece algún tipo de discapacidad (Lexjuris, n.d.-c). Más adelante, el 27 de septiembre de 1985, se creó la Ley 2 para dar origen a la Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos, la que tuvo como propósito establecer las normas y garantías necesarias para proteger los derechos de los discapacitados. De igual forma, la Ley 2 vino a fomentar su espíritu de pertenencia en una sociedad que no les imponga barreras físicas, ni espirituales, que procure el logro de sus aspiraciones y que los integre al quehacer productivo del País en la medida de sus capacidades (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-a). El 27 de julio de 1996,

se crea la Ley 81, también conocida como la Ley de Igualdad de Personas con Impedimentos que tenía como objetivo el establecimiento de mecanismos que desarrollaran el potencial de estas en el mercado laboral. Dicha ley, además, declaró que la persona no está obligada a revelar al patrono cuál es su discapacidad; con ello se evita el discrimen y cualquier factor negativo que pueda influir en su contratación (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-c). Para el año 2004, se establece otra ley que aspiraba ampliar la igualdad de todos los ciudadanos con discapacidad y garantizar una mejor calidad de vida para los mismos. Esta es conocida como la Ley de la Carta de Derechos de Personas con Impedimentos (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI) n.d.-b); Lexjuris., n.d.-b). Posteriormente, han surgido leyes y de las últimas, se puede mencionar la Ley 219 de 2006, también conocida como Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta ley fomenta la contratación de personas con discapacidades en agencias gubernamentales. Cabe destacar que, esta surgió debido a un estudio efectuado entre el 2002 y 2003, que afirmaba que en las agencias del Gobierno el porcentaje de contratación de personas con discapacidad era de un 2.02%. Esta ley erigió que toda agencia del gobierno debe contratar un 5% de estas (Lexjuris, n.d.-a).

En Puerto Rico, sin lugar a dudas, las legislaciones con relación a los discapacitados se han creado por el interés que se tiene, de romper las barreras que impiden su participación en diversas actividades. Además, se crean porque se busca cómo aumentar el porcentaje de contratación. Hoy día, no se han encontrado estudios en Puerto Rico para investigar los factores que afectan la posibilidad de reclutar personas con discapacidades, pero sí existen estudios que reflejan discrimen por discapacidad en la Isla. Por ejemplo, cuando se revisan las estadísticas,

estas evidencian en P.R. que desde el 2006 hasta el 2009 se han registrado 777 casos de discrimen por discapacidad (Tendenciaspr, 2010).

1.2 Justificación

Sin importar las leyes existentes -las que redundan o enfatizan en la no discriminación y en las decisiones de emplear a una persona con discapacidad- la práctica se continúa en la actualidad (Copeland, 2007) y los empleadores se muestran, cada vez, más renuentes a su contratación debido a que tienen la idea de que requerirán adiestramiento extenso, supervisión constante y acomodos razonables súper costosos (Cimera, 2009). En resumen, los estereotipos, prejuicios y el discrimen son los problemas principales dentro de la sociedad (Strauss, 2006), debido a los estigmas asociados con el discapacidad (Bradley, 2009).

Actualmente en Puerto Rico, continúa el discrimen y así las estadísticas de 2006 al 2009 lo evidencian. El total de casos de discriminación por discapacidad suma a 777 (Tendenciaspr, 2010). Un ejemplo reciente de discrimen ocurrió el 6 de octubre de 2011, cuando la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) demandó a la compañía AT&T por un caso de discrimen. Miguel Meléndez, empleado de esa empresa, había perdido en su totalidad la visión y solicitó acomodo razonable. Dicho acomodo consistía en un programa de computadora que permitiese que personas no videntes pudieran manejar aplicaciones en la computadora. La compañía aunque tenía el conocimiento que tal programa para personas con limitación visual existía se lo negó al empleado (*AT&T Sued by EEOC in Puerto Rico Disability Discrimination Lawsuit, 2011*). Otro caso aconteció el 29 de agosto de 2011, cuando el Departamento de Justicia de los Estados Unidos multó al Departamento de Justicia de Puerto Rico porque no le proporcionaron un acomodo razonable o no le facilitaron una silla de ruedas a una persona que lo necesitaba (*Justice Department Settles Lawsuit with the Puerto Rico Department of Justice*

Regarding Employment Rights Under the ADA, 2011; U.S. Department of Justice, 2011). Otro evento de discrimen se dio por parte de la compañía Lausell, que despidió al empleado porque padecía de diabetes y no querían ofrecerle acomodo razonable. La EEOC multó a la compañía por la cantidad de \$ 74,500 (Marrero, 2008).

Las estadísticas del Departamento del Trabajo de Puerto Rico y los ejemplos mencionados es un reflejo de que en Puerto Rico el discrimen contra estos es latente, a pesar de que la Ley ADA lucha por la igualdad en el empleo y la Constitución de Puerto Rico prohíbe todo tipo de discrimen. Conviene señalar que, obviando las estadísticas, no se refleja en cuáles de los 777 casos hubo discrimen en el área de reclutamiento. Y es allí, cuando se ve la necesidad de investigar el discrimen durante el proceso de reclutamiento para un empleo. Tampoco se han encontrado en Puerto Rico, estudios para identificar la presencia de estos factores que generen la discriminación en el proceso de reclutamiento. Es decir, identificar barreras que pueden causar que un empleador no reclute a una persona con discapacidad.

Aparte a las estadísticas, existen reportajes en los que se representa el sentir de las personas con discapacidades, pues manifiestan lo difícil de encontrar un empleo, ya que ningún patrono desea darles trabajo. Un reportaje de *Primera Hora* (22 de marzo de 2011) presenta el caso de Nadja Panzardi, estudiante graduada de Bachillerato en Gerencia de Materiales de la Universidad de Puerto Rico de Bayamón, quien manifiesta que ha sido discriminada, porque no la han querido emplear. Esta joven observa cómo sus compañeros, que no tienen ningún tipo de discapacidad, consiguen esa oportunidad. La negativa de estos patronos le hizo decidirse por estudiar Derecho, porque de esta forma podrá luchar contra el discrimen laboral por discapacidad que aqueja a la sociedad puertorriqueña (Vázquez Torres, 2011).

Un estudio elaborado en el año 2006, por el Departamento del Trabajo en conjunto con la Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos, reveló que el 5.3% de las personas con discapacidad están dentro del grupo laboral. No obstante, al mirar desde el punto de vista de la fuerza trabajadora las personas con discapacidades reflejan el 1% del empleo total de Puerto Rico en agosto de 2006. Esto quiere decir que el 99% del empleo total de Puerto Rico está representado por personas que no tienen ningún tipo de discapacidad. En cambio, el estimado de personas con discapacidades, buscando empleo alcanza el 22.2% (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de P.R., 2006).

La baja tasa de empleo de personas con discapacidades y los ejemplos previamente mencionados establecen la importancia de estudiar e identificar los factores que toman en consideración los empleadores, de ciertas empresas en Puerto Rico, para contratar a discapacitados. Esta investigación permitirá identificar los factores legales, imagen, económicos, sociales, conocimiento sobre las leyes que cobijan a las personas discapacitadas e identificar las áreas de necesidad para promover el reclutamiento, la contratación y la promoción de los mismos (Hernández, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff, & Donoso, 2008). Según Copeland (2007), se necesita más investigación para explorar las barreras de emplear a personas con discapacidad y diseñar intervenciones para combatir las barreras.

1.3 Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es determinar los factores económicos, imagen, sociales y legales que afectan la posibilidad de que una empresa reclute a individuos con discapacidad en Puerto Rico. Asimismo, del objetivo principal se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar el factor de mayor influencia en la toma de decisión en reclutar o no reclutar a una persona con discapacidad.
2. Identificar el conocimiento que tienen los patronos de las leyes que cobijan a las personas con limitaciones.
3. Determinar si existe una relación entre el conocimiento de las leyes por parte del patrono y los factores que afectan la posibilidad de que una empresa reclute personas con discapacidad en las empresas en Puerto Rico.
4. Analizar, mediante la revisión de literatura, los beneficios de reclutar personas con condiciones físicas y/o mentales.

1.4 Preguntas de Investigación

- a) ¿Cuáles son los tres factores económicos que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- b) ¿Cuáles son los tres factores legales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- c) ¿Cuáles son los tres factores sociales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- d) ¿Cuáles son los tres factores de imagen que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- e) ¿Cuánto conocimiento tienen los patronos sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad?

1.5 Limitaciones

Como toda investigación siempre existen sus limitaciones. Primero, el tiempo que tomará entrevistar a las compañías pudiera exceder el tiempo que se tiene para terminar la investigación. Segundo, hay que reconocer que ante la agenda cargada que tienen los patronos dificultará el conseguir a un empleador que pueda aceptar completar un cuestionario por internet. Tercero, es que no todos los patronos estarán dispuestos a ofrecer información de si hay factores que los afecte a ellos como empresa al momento de reclutar personas con discapacidad. Por último, la poca disponibilidad de estudios realizados anteriormente que puedan servir de fuente secundaria para la investigación.

1.6 Definiciones Conceptuales

Acomodo Razonable

Son adaptaciones o modificaciones provistas por un empleador para permitirles a las personas con discapacidades gozar de igual oportunidad de empleo (*American with Disabilities Act, 2008*).

Persona Cualificada con Discapacidad

Es una persona que cumple con las destrezas legítimas, experiencia, educación, u otros requerimientos esenciales para la plaza de empleo, y que puede ejercer las funciones esenciales para el puesto con o sin acomodo razonable (*Americans with Disabilities Act, 2008*).

Seguro de Compensación

Es una cubierta que protege al empleador de una pérdida monetaria por un accidente o una enfermedad que sufre el empleado, cuyas causas del accidente o enfermedad están relacionadas con la posición que ejerce el empleado (Garman & Forgue, 2008).

Ausentismo

Es una falta crónica o continua de un empleado al no asistir a sus labores, especialmente cuando sus patrones de ausentismo sugieren que la ausencia pudo ser evitable o que el empleado falló al patrono en sus funciones laborales de acuerdo al contrato de empleo (Kaila, 2006).

Demandas Legales

Petición en la cual el litigante inicia un proceso en el tribunal y justifica en el juicio. Es un escrito en que se ejercitan en juicio una o varias acciones ante el juez o el tribunal competente (Real Academia Española, 2011).

Renuncia

Hacer dejación voluntaria, dimisión o apartamiento de algo que se tiene o se puede tener (Real Academia Española, 2011).

Desempeño

Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos (Real Academia Española, 2011).

Demanda (clientes)

Cuantía global de las compras de bienes y servicios realizados o previstos por una colectividad (Real Academia Española, 2011).

1.7 Bosquejo de Tesis

En resumen, el primer capítulo presenta un trasfondo sobre la discriminación y las leyes que protegen a las personas con discapacidades en los Estados Unidos y Puerto Rico. Luego discute aspectos, tales como: justificación, objetivos, preguntas de investigación, limitaciones y definiciones conceptuales.

El segundo capítulo, revisión de literatura explica el origen de los factores a investigarse, examina estudios realizados previamente y desglosa una recopilación de factores que afectan la posibilidad de que un patrono reclute a una persona con discapacidad.

El tercer capítulo, método de investigación, explica aspectos tales como: la muestra, el instrumento, el análisis de variables y el procedimiento para llevar a cabo la investigación.

El cuarto capítulo, resultados, muestra las respuestas obtenidas del cuestionario administrado a los profesionales de SHRM.

El quinto capítulo, conclusiones, presenta los factores que más influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad en Puerto Rico. Además, un análisis comparativo de los resultados obtenidos en esta investigación con las obtenidas en otros estudios realizados en Estado Unidos.

2. Revisión de Literatura

2.1 Discapacidad

Según la Ley ADA lo define como una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades esenciales de la persona; que existe registro, historial o récord del discapacidad; o ya es considerada que tiene tal discapacidad (Haskell, 2010; Strauss, 2006). El modelo médico de discapacidad la ha definido como una discapacidad funcional o estructural de una persona. Este modelo ha servido de base para el desarrollo de la política pública, previa a la Acta de Rehabilitación de 1973. Críticos argumentan que el modelo ya mencionado, consideran la discapacidad como una desviación negativa no normal, y que es un defecto o deficiencia que necesita ser arreglado (Strauss, 2006). Otra definición para este modelo describe que es un discapacidad en la estructura o funciones de un cuerpo que resulta en la incapacidad o disminuyen la capacidad para trabajar (*National Council of Disability*, 2011). En resumen, busca curar las diferencias en vez detectar la fortaleza que estos individuos poseen (Haskell, 2010).

Por otro lado, el modelo sociopolítico define discapacidad según las características físicas o mentales de un individuo, así como las barreras dentro del ambiente político y social (Strauss, 2006). Se enfatiza en que son variaciones físicas, sensoriales, intelectuales o psicológicas que pudiera causar una limitación en el individuo, pero no necesariamente genera una discapacidad (*National Council of Disability*, 2011). A diferencia del modelo médico, éste ve la discapacidad como una simple variación normal de la diversidad humana. Dentro de este contexto se han hecho intervenciones en varios ambientes para que las personas discapacitadas puedan tener igual acceso a las escuelas, el trabajo, espacios públicos, entre otros.

La definición legal de discapacidad, ofrecida por la Ley ADA, refleja un movimiento histórico del modelo médico al modelo sociopolítico. (Strauss, 2006). La Organización Mundial de Salud ha utilizado los modelos antes mencionados para definir el término discapacidad. Esta organización lo describe como un fenómeno complejo, que refleja una interacción entre las características de estos individuos y la sociedad en la cual él o ella vive (*National Council of Disability*, 2011). El Censo de Estados Unidos detalla que la discapacidad es una condición sensorial, física, emocional o mental a largo plazo que dificulta a él o ella realizar las actividades diarias o que impide que él o ella pueda salir fuera del hogar, o trabajar para una empresa o estar en el mundo de negocios (Haskell, 2010).

Para el año 2003, las personas con discapacidad en Estados Unidos representaba uno de los grupos minoritarios más grandes en la nación, estimado en 51 millones de personas (Haskell, 2010). Las estadísticas afirman que el 11.9% de los 304,287,836 habitantes en Estados Unidos tiene discapacidades, equivalente a 36.2 millones de individuos (*U.S. Census Bureau*, 2010a). Sin embargo, en Puerto Rico con un total de 3,695,636 habitantes hay un total 726,334 personas con discapacidad, lo que representa el 19.7% de la población (*U.S. Census Bureau*, 2010b). Además de definir el término y conocer las estadísticas es imperativo saber qué los discapacitados se dividen en dos categorías: físico y mental.

2.1.1 La discapacidad física

Es cualquier condición o desorden fisiológico, desfiguramiento cosmético o pérdida anatómica que afecta uno o más de los siguientes sistemas del cuerpo: neurológico, músculo esquelético, órganos del sentido, respiratorio, órganos del habla, cardiovascular, reproductivo, digestivo, genitourinario, sanguíneo y linfático, la piel, y endocrino (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, 2008).

2.1.2 La discapacidad mental

Es cualquier desorden psicológico y/o mental, como retraso mental, síndrome orgánico cerebral, enfermedad emocional o mental, y problemas específicos de aprendizaje (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2008*).

2.2 Discrimen por discapacidad

De acuerdo con las estadísticas de la EEOC, el discrimen por discapacidad ha ido en aumento. En el año 2006 se recibieron 15,575 casos, mientras que en el 2010 se recibieron unos 25,165. Esto representa un aumento de 61.5% en los últimos cuatro años (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2010*). Por lo que es sumamente necesario entender el término de discrimen por alguna limitación física y/o mental. El discrimen por discapacidad, de acuerdo con la EEOC, es cuando un candidato a empleo o empleado es tratado de forma menos favorable durante el proceso de reclutamiento o en el empleo porque la persona tiene un historial de la condición o se cree que su discapacidad físico y/o mental no será transitorio (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2011*).

2.3 Ley ADA

La Ley ADA fue creada en el 1990 para evitar discrimen laboral hacia las personas discapacitadas y a su vez ha creado conciencia y provisto guías para contratar las mismas (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). El Título I de esta ley exige que el patrono debe emplear y proveer igualdad de empleo a todos los que aplicaron. A su vez este Título cubre todos los aspectos de emplear y proveer acomodo razonable para estos individuos (Hernández, et al, 2008). En resumen, esta ley prohíbe que empresas del Gobierno y privadas discriminen por discapacidad. Esta ley ofrece igualdad y solo aplica a empresas de 15 empleados o más. En síntesis, la ley evita que se discrimine durante el reclutamiento, la contratación, la promoción, el

adiestramiento; y en la paga, las actividades sociales y otros privilegios del empleo. Para que esta pueda estar cubierta por la Ley ADA es vital cumplir con las condiciones establecidas anteriormente, las cuales son: que la discapacidad limita sustancialmente una o más de las actividades esenciales de esa persona; que existe registro, historial o récord del discapacidad; o ya es considerada que tiene tal discapacidad (*U.S. Department of Justice, 2012; U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2007*).

Además del Título I, la Ley ADA tiene otras áreas que cubre, que se discutirá brevemente a continuación. El Título II requiere que el gobierno local y estatal ofrezca a las personas con discapacidad igualdad de oportunidad a tener acceso a sus programas, actividades y servicios. Esto incluye la educación pública, empleo, transportación, recreación, salud, servicio social, juicio, elecciones y actividades de pueblo. No está permitido el discrimen contra estos individuos al ofrecer estos servicios ya mencionados. También exige que el gobierno estatal y local siga unos estándares específicos de arquitectura en las nuevas construcciones y alterar los edificios ya existentes para ajustarlo a los estándares.

El Título III aplica a las entidades privadas y comerciales que brindan servicio público. Es decir, prohíbe la discriminación en el ofrecimiento de servicios hacia las personas con discapacidad en el ofrecimiento de los servicios públicos. El acomodo publico son entidades privadas que rentan, alquilan o operan facilidades como restaurantes, tiendas, hoteles, cines, escuelas privadas, centro de convenciones, oficina de doctores, establecimiento para personas sin hogar, zoológicos, funeral, centro de cuidado de niños, y recreación. Este título también cubre la transportación. Mientras que el Título IV, se encarga de garantizar el acceso a la televisión y teléfono las personas con problemas del habla y audición.

Finalmente, el Título V cubre otras áreas que no cubre en las partes previas. Estas áreas son: inmunidad de Estado, represalias, gastos de abogado, cobertura por parte del Congreso y otras leyes federales y/o estatales (*U.S. Department of Justice, 2012; Ryan, Fort & Caldewell, 2007*).

2.3.1 Otras Leyes: Puerto Rico

Ley Número 207 de 14 de mayo de 1948: Esta ley provee para la rehabilitación social y económica de las personas ciegas, individuos con retardación mental y/u otros discapacitados físicos y mentales mediante oportunidades de trabajo remunerado. Para efectos de esta ley se creó la corporación pública *Industrias de Ciegos, Personas Mentalmente Retardadas y Otras Personas Incapacitadas en Puerto Rico* (Oficina de Gerencia y Presupuesto de Puerto Rico, 2011; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Número 140 de 3 de junio de 1976: Faculta al Departamento de la Familia para que en coordinación con los diversos departamentos, agencias, instituciones públicas e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, habilite en los edificios públicos de la Isla un espacio adecuado en el que las personas discapacitadas debidamente calificadas para ello puedan dedicarse a la venta de revistas, cigarrillos, dulces, refrescos, y otros artículos misceláneos. Esta legislación tiene como principio fomentar la creación de empleos para las personas con discapacidad y, más importante aún, abre el camino para fomentar la vida independiente y auto sostenible de esa población (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Lexjuris, n.d.-e; Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Número 44 de 2 julio de 1985: Prohíbe el discrimen contra las personas con discapacidad físicas y mentales en las instituciones públicas y privadas que reciben fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y facultar al Secretario del Departamento de Asuntos del Consumidor a implementar esta ley e imponer multas administrativas por violación a la misma. Esta ley es conocida como la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos (Lexjuris, n.d.-c; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 2 de 27 de septiembre de 1985: Su propósito fue dar origen a la Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos, la que tuvo como propósito establecer las normas y garantías necesarias para proteger los derechos de los discapacitados (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-a; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.)

Ley Número 105 de 20 de diciembre de 1991: Enmienda la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 que prohíbe el discrimen contra las personas con discapacidad físicas y mentales en instituciones que reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a fin de ampliar las oportunidades de empleo de dichas personas (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Lexjuris, n.d.-d).

Código de Rentas Internas de 1994: Se autoriza deducción de \$ 400 a todo patrono de empresas privadas que provea empleo a personas con discapacidad severa (Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Número 129 de 9 de agosto de 1995: Proclama el 15 de octubre de cada año como el *Día del Bastón Blanco*, a su vez orientar a la ciudadanía para que reconozca el derecho de toda persona ciega o no vidente en la participación plena y total de la vida social y económica de Puerto Rico (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 81 de 27 de julio de 1996: Conocida como la Ley de Igualdad de Personas con Impedimentos, tiene como objetivo el establecimiento de mecanismos que desarrollaran el potencial de estas en el mercado laboral y a su vez que alcancen la autosuficiencia ayudándola en la obtención de empleo (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-c; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d; Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Número 269 de 15 de septiembre de 1998: Enmienda la Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996 para aclarar que el derecho de la persona con discapacidad a que se sumen cinco puntos o el 5% en cualquier prueba o examen requerido, a fin de cualificar para un empleo, como parte de sus requisitos de empleo, que el solicitante apruebe algún examen o prueba (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d; Oficina de Servicios Legislativos de la Asamblea Legislativa de P.R., n.d.).

Ley Número 144 de 8 de agosto de 2000: Enmienda la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, para incluir expresamente la obesidad mórbida como una discapacidad. De esta forma, garantizarles la igualdad de empleo a estos individuos (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Cámara de Representantes de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 97 de 10 de junio de 2000: Transfiere la Administración de Rehabilitación Vocacional al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; deroga la Ley de Rehabilitación Vocacional. Este sistema está dirigido a proveer para la rehabilitación vocacional de personas con discapacidad al establecer, desarrollar y proveer aquellos programas, instalaciones y servicios que sean necesarios para el empleo de este sector poblacional (Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Núm. 428 de 19 de diciembre de 2000: Enmienda la Ley de la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos para añadir a las funciones y responsabilidades de dicha oficina el asistir a las agencias públicas, municipios y entidades privadas que reciban fondos públicos a diseñar, preparar, desarrollar e implantar programas de orientación, asesoramiento, reclutamiento, capacitación y ayuda a personas con discapacidad (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Núm. 163 de 14 de diciembre de 2001: Enmienda la Ley de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico para disponer que la Compañía de Fomento Industrial arriende a bajo costo espacios de sus edificaciones industriales a organizaciones sin fines de lucro para establecer fábricas cuyos empleados deberán ser en su mayoría personas con discapacidad (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 9 de 5 de enero 2002: Establece que la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos es una entidad jurídica independiente y separada de cualquier otra agencia o entidad pública, así como dispone los requisitos para ocupar el cargo de Procurador (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 87 de 21 de junio 2002: Designa el día 3 de diciembre de cada año como el *Día Internacional de las Personas con Discapacidad*. El propósito de la misma es que la sociedad reconozca el gran valor y sentido de superación de las personas con discapacidad de Puerto Rico (Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-d; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 238 de 31 de agosto 2004: Establece la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos para ratificar la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a favor del ejercicio más amplio de los derechos de las personas con discapacidad. El artículo 4, indica

que toda persona con discapacidad tendrá derecho a obtener empleo libre de discrimen por razón de su discapacidad (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI), n.d.-b; Lexjuris, n.d.-b).

Ley Número 355 de 16 de septiembre 2004: Enmienda la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, para adicionar normas que protejan, defiendan y salvaguarden los derechos de las personas con discapacidad (Lexjuris, n.d.-d; Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.).

Ley Número 68 de 25 de agosto 2005: Enmienda la Ley Núm. 140 de 3 de junio de 1976, según enmendada, para disponer que será obligatorio para toda entidad gubernamental y corporación pública habilitar un espacio adecuado en el cual las personas con discapacidad, debidamente calificadas para ello, puedan dedicarse a la venta de artículos misceláneos, como revistas y dulces, y para que expongan cualquier producción artística, artesanías o productos confeccionados por ellos o adquiridos para la venta. Esta legislación tiene como principio fomentar la creación de empleos para las personas con discapacidad y, más importante aún, abre el camino para fomentar la vida independiente y auto sostenible de esa población (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Lexjuris, n.d.-e).

Ley Número 219 de 29 de septiembre 2006: Declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que las agencias, dependencias y corporaciones públicas incluyan en su fuerza laboral al menos a un cinco (5%) por ciento de personas con discapacidad calificadas (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d.; Lexjuris, n.d.-a; Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos de la Universidad de Puerto Rico de Carolina, n.d.).

Ley Número 263 de 13 de diciembre 2006: Instituye el servicio de Evaluación Vocacional y de carrera como un derecho para los estudiantes con discapacidad que reciben servicios de

educación especial bajo la Secretaría Auxiliar de Educación Especial, adscrita al Departamento de Educación de Puerto Rico, al garantizarles su desarrollo pleno e integrarlos al mundo del trabajo en sus respectivas comunidades (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

Ley Número 72 de 23 de julio 2007: Enmienda la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a los fines de disponer que se ofrezcan adiestramientos a los empleados públicos sobre el vocabulario adecuado que se debe utilizar al dirigirse a las personas con discapacidad, a través de la División para el Desarrollo del Capital Humano (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

Ley Número 91 de 30 de julio 2007: Enmienda la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, a los fines de prohibir que cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de otra, impida, estorbe, limite o excluya a otra persona con discapacidad, por el mero hecho de tales discapacidad, de participar, formar parte o disfrutar en o de cualesquiera programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, implantadas, administradas o de cualquier otra forma dirigidas o llevadas a cabo por cualesquiera instituciones públicas y privadas, de todos los niveles de enseñanza e independientemente si reciben o no recursos económicos del Estado; y para otros fines (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

Ley Número 88 de 30 de julio 2007: Enmienda la Ley del Procurador de las Personas con Impedimentos a los fines de ampliar su jurisdicción; para que el Procurador considere el interés de las personas con discapacidad al organizar actividades educativas, sociales, culturales, recreativas, y cualesquiera otras que contribuyan positivamente a su rehabilitación, desarrollo e inclusión total en los aspectos de la sociedad; para que se diseñe un plan de divulgación sobre los

derechos que surgen de las leyes estatales y federales (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

Ley Número 20 de 28 de mayo de 2009: Enmienda la Ley Núm. 79 de 18 de mayo de 2000, con el propósito de designar el día 2 de abril como el *Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo*; y para otros fines relacionados (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

Ley Número 59 de 5 de agosto de 2009: Enmendar la Ley Núm. 2 de 27 de septiembre de 1985, según enmendada, conocida y citada como *Ley de la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos*, a fin de ordenar al Procurador de las Personas con Impedimentos la creación de un sistema integrado de información estadística sobre empleo, referente a las personas con discapacidad (Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, n.d).

2.4 Fuerza laboral de personas con discapacidad

En base a la Ley ADA el curso apropiado de la sociedad es proveer apoyo para reclutar personas con discapacidad, pero este apoyo no se ha visto reflejado recientemente (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006), el desempleo sigue siendo un problema para estos individuos sin importar las protecciones legales (Bradley, 2009). El Título I de esta ley requiere que un empleado tiene que proveer la misma igualdad de empleo para todos. Bien importante, la empresa necesita al menos 15 personas o más trabajando para que esta ley aplique. (Hernández, et al, 2008).

Se ha estimado que sólo el 19% de las personas americanas que tienen algún tipo de discapacidad están con empleo en comparación con el 77% de americanos que no tienen ninguna discapacidad y actualmente están empleadas (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Un reporte de la *National Organizational Disability* mencionó que el 35% de las personas con

discapacidad están empleadas en comparación con el 78% de los individuos que no tienen ninguna condición. El número de personas con discapacidad en el mercado laboral ha disminuido a una razón de hasta tres veces por encima que el de las personas sin ningún tipo de discapacidad (Chan, Strauser, Maher, Lee, Jones, & Johnson, 2010). Estudios han encontrado que los patronos globalmente están de acuerdo con reclutar personas con discapacidad, pero cuando llega el momento de aplicar las prácticas de reclutamiento, están más dispuestos a reclutar a una persona que no tenga discapacidad (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Hernández, et al, 2008). Lo mismo sucede cuando estudios revelan que las actitudes globales de los empleadores son positivas hacia estos individuos, pero cuando se estudia una actitud en específico se vuelven negativas (Bradley, 2009). Para el 2005 una investigación reveló que en Estados Unidos hay más de 21 millones de adultos con discapacidad, y cuatro de cada diez de estos individuos tenían trabajo a tiempo completo o parcial. Esto contrasta con la tasa de empleo de personas sin ninguna discapacidad, cuya proporción de empleabilidad es de 8 de cada 10 individuos. (Hernández, et al, 2008).

Un estudio hecho por la Universidad de Cornell, en el año 2007, reveló que el 37.7% de la población de personas con discapacidad estaban empleados en contraste con el 79.7% de los individuos que no tienen ninguna discapacidad (Haskell, 2010). En la página oficial del Departamento del Trabajo en Estados Unidos indica que la tasa de participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, en agosto 2011, fue de 21% y en agosto 2012 fue de 20.9%, un número muy bajo al compararlo con la población sin discapacidad, cuya participación en el mercado laboral fue de 69.9% en agosto 2011 y 69.4% en agosto 2012. Mientras, que la tasa de desempleo de personas con discapacidad fue de 16.1% en agosto 2011 y 13.9% en agosto en

2012, un número que sigue siendo menor al compararlo con la población sin discapacidad la cual el desempleo fue de 8.8% en agosto 2011 y 8% en agosto 2012 (*Bureau of Labor Statistic, 2012*).

Alrededor de seis de cada 10 compañías (lo que representa un 56% de las empresas) reportan que al menos han reclutado una persona con discapacidad, mientras que un 25% reveló que nunca ha reclutado a una persona con discapacidad. En promedio, estas organizaciones, reportaron que de todas las personas que han reclutado en los últimos tres años, sólo un 2% representa las personas con discapacidad (*Harris Interactive, 2010*). Un estudio mostró que el 19.1% de las empresas en Estados Unidos tienen empleados con algún tipo de discapacidad pero sólo 13.6% reportan que están activamente reclutando personas con discapacidad. Un 8.7% mencionó haber reclutado a estos individuos en los pasados 12 meses (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008).

El Consejo Nacional de Discapacidad, en un reporte hecho en octubre de 2011, hace énfasis en que la fuerza laboral de personas con alguna discapacidad ha bajado dramáticamente desde el año 1990. Para ese mismo año se crea la Ley ADA y parece no haber tenido efecto alguno (*Harris Interactive, 2010*). Para el mismo año que la Ley ADA entró en efecto se reportaron 1,157 casos de discrimen, sometidos por la EEOC, el 12.7% fue durante el proceso de reclutamiento (Bradley, 2009). La brecha o la diferencia de la cantidad de personas que están empleadas sin o con algún tipo de discapacidad ha aumentado en los últimos 20 años, alcanzando un 57.4% en el 2009, la brecha más grande registrada (*National Council of Disability, 2011*). Se ha visto poco progreso para minimizar esta brecha entre estos dos grupos ya mencionado previamente (*Harris Interactive, 2010*).

Una investigación realizada en el año 2007, presentó que en los pasados 10 años, las personas con discapacidad han pertenecido a la tasa de empleo significativamente baja en

comparación con los que no padecen de ninguna condición. Mientras, que en los pasados 40 años, la tasa de empleo para esta población se ha mantenido estable a pesar del interés que estos individuos muestran por trabajar. Es la discapacidad y no las características del individuo la que respalda la baja tasa de empleo para este grupo de personas (Copeland, 2007).

Estudios revelan que un empleador que reclute una persona con discapacidad crea una mayor posibilidad de que ese mismo empleador reclute otras personas con algún tipo de discapacidad (Hernández, et al, 2008; Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Copeland, 2007). En una investigación se descubrió que el 97% de los patronos que reclutaron personas con discapacidades, volverían hacerlo en el futuro (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006).

En resumen, la tasa de empleo para este grupo es baja (Chan, et al, 2010). Una causa potencial para la alta tasa de desempleo o baja tasa de empleo, es las actitudes negativas que mantienen los miembros de la sociedad y empleadores hacia estos individuos (Bradley, 2009; Chan, et al, 2010). Las decisiones hechas por los empleadores son críticas y esenciales para aumentar la tasa de empleo de individuos con discapacidad (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

2.5 El origen de los factores

Las actitudes hacia la discapacidad y las personas discapacitadas han recibido mucha atención en la literatura sociopsicológica y de rehabilitación. Estas actitudes hacia la discapacidad y las personas discapacitadas son definidas como una evaluación positiva o negativa de la discapacidad, basado en sus creencias, que influye en su comportamiento (Strauss, 2006; Haskell, 2010). Dicha acción, puede ser explícita o implícita, esto quiere decir que cuando es implícita significa que inconscientemente la persona refleja estereotipos y una influencia constante de las asociaciones aprendidas. La explícita se manifiesta cuándo se le pide a alguien que le indique a uno cómo debería observar y tratar ciertas actitudes en particular (Haskell,

2010). Las actitudes aprendidas de los padres y otros niños, a su misma vez el condicionamiento dominante sociocultural refuerza las creencias falsas hacia las personas con discapacidad que se aprenden en la niñez. Las situaciones no familiares y el miedo a la marginación social son fuentes de esas actitudes negativas hacia las personas con limitaciones. Finalmente, hay un fenómeno conocido como *spread phenomenon* en donde las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad les atribuyen aspectos a los discapacitados aunque esa característica no esté relacionada con su condición. (Strauss, 2006).

La misma sociedad impone limitaciones a este grupo de personas como lo son las barreras asignada por otros grupos, falta de inclusión y discriminación (Haskell, 2010). El personal de Recursos Humanos de empresas que están en la lista *Fortune 500* indicaron tener una actitud negativa para emplear personas con discapacidad por temor a costos de acomodo razonable entre otros. Además expresaron que un 66% de pequeños negocios nunca han reclutado a ningún individuo con alguna condición. Estas actitudes tiene lugar por los mitos y estereotipos respecto a la habilidad de estos individuos con discapacidad a entrar y mantener participación en la fuerza laboral (Copeland, 2007).

En la actualidad, también se pueden encontrar investigaciones que buscan identificar actitudes positivas de los empleadores hacia individuos con discapacidad. Los profesionales de rehabilitación vocacional mantienen una actitud positiva hacia estos individuos. A estas se suman ejecutivos de empresas que se encuentran en *Fortune 500* y pequeñas empresas (Copeland, 2007), donde la actitud positiva benefician al patrono y el empleado con discapacidad, y añadieron tener una opinión a favor respecto al desempeño de estos individuos (Kaye, Jans, & Jones, 2011). En dos cuestionarios realizados a gerentes de Recursos Humanos y personal de otros niveles más altos, se encontró que estos tenían una actitud positiva hacia los empleados con

discapacidades y en el segundo cuestionario expresaron un compromiso moderado a reclutar a estos individuos (Kaye, Jans, & Jones, 2011; Chan, et al, 2010). Empleadores indican que las personas con discapacidad son confiables y personas productiva.

En una encuesta hecha a supervisores de línea manifestaron lo siguiente sobre los empleados con discapacidad: están satisfechos con el desempeño, puntualidad, asistencia y consistencia en el trabajo. Otras empresas que fueron encuestadas manifiestan que estos individuos poseen alto nivel de cooperación, buenos hábitos de trabajo, ausentismo bajo, y alta calidad en el desempeño. Los reclutadores han hecho un compromiso para reclutar más personal con discapacidades. Estudios realizado en Canadá, Australia y Gran Bretaña muestran que los patronos mantienen una actitud positiva e inclusive ofrecen buenas referencias y opiniones de las personas con discapacidad. Se realizó un estudio en una universidad en el que los estudiantes de Recursos Humanos mostraron también una actitud positiva para reclutar y trabajar con personas con algún tipo de discapacidad (Copeland, 2007).

Copeland (2007) hizo un estudio, en Colorado Spring, Colorado, con 827 empleadores, en el que 127 participaron, con el fin de analizar las actitudes de ellos hacia las personas con discapacidad. El resultado fue alentador, la gran mayoría mostró una actitud positiva hacia estos individuos. El 75.4% está de acuerdo en que las con discapacidad contribuyen positivamente al lugar de trabajo y el 70.4% está de acuerdo que es sumamente importante hacer inclusión de estos individuos en la plantilla laboral. El 74.0% está de acuerdo con que estos individuos tengan un contacto directo con los clientes y un 69% de los empleadores están dispuestos a compartir con empleados que padezcan un discapacidad en su tiempo libre.

En Estados Unidos se han realizado varias encuestas o investigaciones que estudian la percepción que tiene la sociedad hacia las personas con discapacidad. Según una investigación

con 803 personas, la gran mayoría cuando se les preguntó su pensar de una persona con discapacidad se les vino a la mente una persona con limitaciones físicas o sensoriales. Muy pocas personas piensan en una limitación intelectual como parte de una discapacidad. Varios participantes ven a una persona con discapacidad como alguien que no puede trabajar, un desafío, como una persona pobre de salud o enferma (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Otros añaden que cuando la sociedad, ve a una persona con discapacidad, ponen como énfasis que es una tragedia debido a las limitaciones que enfrentan en la sociedad. No se enfocan en cuáles son los obstáculos que genera la sociedad y a su vez crean dificultades para este grupo de personas. Un cambio social que sea positivo promoverá actitudes favorables por parte de la sociedad hacia las personas con discapacidad, a su vez buscaran un cambio social que sea positivo (Haskell, 2010).

En la disertación realizada por Bradley (2009), se profundiza en los estereotipos y los estigmas. El estudioso afirma que las personas con discapacidad son frecuentemente estereotipadas y son discriminadas debido a unos estigmas asociados con los discapacidad (Bradley, 2009). Muchas personas con limitaciones han reportado que sus problemas surgen del prejuicio y discriminación, y no de sus limitaciones funcionales o diferencias biológicas (Strauss, 2006). Las preconcepciones sobre estos individuos en la sociedad, como lo es el racismo, oprime a las personas con discapacidad (*National Council of Disability, 2011*), y a su vez las tasas de empleo, patrones de interacción social y encuesta de actitudes sugieren que la sociedad posee un prejuicio significativo hacia este grupo de personas (Copeland, 2007).

El modelo de Lippman's del año 1922 describe que los estereotipos son características observables o rasgos utilizados para categorizar a los miembros de un grupo. Es decir, el estereotipo es definida como todas las características atribuidas a los miembros de un grupo

social (Ryan, 2006). Asimismo, se puede decir que también es reflejo del ambiente cultural y social utilizado para entender y organizar los eventos que experimentamos (Bradley, 2009). Para poder comprender y organizar ciertos eventos combinamos información basada en una categoría o clase a la cual una persona, situación u objeto pertenece. El estereotipo tiene un mayor impacto en la etapa de organización del proceso de percepción causando así una distorsión en la percepción de la persona (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2008). Por tal razón, se puntualizó que el estereotipo es el mecanismo cognitivo de las actitudes negativas (Ryan, 2006). Cuando una empresa tiene actitudes negativas hacia estos individuos es más que probable que sus empleadores caerán en lo que se conoce como una “profecía auto realizada” (Bradley, 2009). Esta es la tendencia a encontrar o crear en otra situación o persona lo que uno espera encontrar (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2008).

El estereotipo sigue siendo un problema que típicamente enfrentan los discapacitados, y provoca que los empleadores categoricen o miren a estos sujetos como seres con capacidad limitada. Esto crea percepciones negativas en los empleadores sin importar la evidencia existente: de que las personas con discapacidad tienen la misma capacidad que una persona no discapacitada (Markel & Barclay, 2009). Otros estudios hechos en varias partes del mundo, como en Canadá, afirman que aun existiendo leyes que cobijan a las personas con discapacidad, los estigmas y la discriminación siguen siendo el mayor problema de las personas con limitaciones físicas y/o mentales (Shier, Graham, & Jones, 2009).

Las empresas están compuestas de distintos individuos con creencias e ideas acerca de los discapacitados. Las mismas son consideradas base para la contratación o no de estos, creándose así una barrera (Brostrand, 2006). Son los miedos y las expectativas negativas el obstáculo para reclutar personas con discapacidad (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006).

Individuos que están trabajando o buscan empleo y tienen algún tipo de discapacidad han citado que son las actitudes del patrono y la discriminación un barrera para adquirir un empleo y/o retenerlo (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Las barreras provienen de las actitudes y estas actitudes negativas provienen de la ignorancia, reacciones erróneas, estereotipos, mitos y miedos (Brostrand, 2006). Un estudio identificó que el 22% de las empresas ponen como barrera los estereotipos y actitudes para no reclutar a personas que tengan discapacidad (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). La incomodidad y el desconocimiento es la barrera líder hacia las personas con discapacidad por parte de las empresas (Hernández, et al, 2008). En Estados Unidos se detectó que de las compañías encuestadas, el 39.7% muestran desconocimiento y el 32.2% mostraron incomodidad (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008).

Se dan casos en donde el empleador tiene miedo en cuanto a si reclutan una persona con discapacidad, él o ella requerirá mucha supervisión o adiestramiento adicional, y que el costo de el acomodo razonable será altísimo (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Cimera, 2009). La premisa previamente descrita pudiera explicar la actitud de patronos a no reclutar a estos individuos. Tienen la idea de que es mucho más económico contratar a una persona que no padezca de ninguna condición y/o discapacidad (Cimera, 2009). En estudios recientes se ha observado que empleadores sin o con experiencia reclutando personas discapacitadas reportan preocupación en cuanto a la seguridad al contratar a estos individuos. Inclusive existe temor de que al reclutar personas con discapacidad no haya forma de terminar su empleo si él o ella no puede llevar a cabo las tareas requeridas (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). La mayor preocupación para las empresas medianas y pequeñas es la inquietud de los costos de plan médico, costos de compensación y miedo a demandas. Esto incluye el costo de emplear una persona impedida, y la creencia de que estos carecen de las destrezas y experiencias necesarias.

Las compañías grandes no muestran mucho temor hacia esas aéreas ya mencionada, aunque cabe señalar que reconocen que supervisores se preocupan debido a que desconocen como tomar acción disciplinaria. Muchas empresas reconocen que no tienen conocimiento de la discapacidad, hasta siente incomodidad al reclutar estos individuos. Además se preocupan como el reclutar una persona con discapacidad afectará las actitudes de los clientes, supervisores y compañeros de trabajo. Estos resultados se obtuvieron de un estudio realizado en Estados Unidos donde participaron 3,797 compañías (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). La mejor forma de terminar con los miedos y expectativas negativas de los empleadores es la experiencia positiva de reclutar a un empleado con algún tipo de condición. Las experiencias positivas lleva al empleador a tener una actitud positiva (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Hernández, et al, 2008).

En el año 2008, se publicó un estudio realizado por Hernández, con una muestra de 21 empleadores de 16 compañías, cuya meta principal era estudiar cómo percibían las compañías a las personas con discapacidad, el resultado se inclinó hacia el factor “negativo”. La muestra estudiada (los empleadores) expresó sentir miedo al reclutar personas con discapacidad ya que consideran que el tiempo de supervisión incrementaría; y temen a un desajuste en términos de productividad y a que el nivel de ausentismo sea frecuente. Los empleadores, por otro lado, mostraron su preocupación con relación a los costos de acomodo razonable y las litigaciones que puedan surgir por algún suceso inesperado. Inclusive, confesaron que los nervios aumentan durante el proceso de reclutamiento dado que temen decir o cometer una imprudencia que dé lugar a una posible acusación por discrimen. En resumen, los empleadores exponen una actitud positiva hacia los empleados con discapacidad, pero cuando estas actitudes se involucran en el proceso de reclutar personas con discapacidad, estas se vuelven negativas debido al miedo. Los

miedos son asociados a la falta de experiencia con discapacitados y al desconocimiento de la Ley ADA. (Hernández, et al, 2008).

En el 2010 se hizo una investigación con 411 gerentes de Recursos Humanos y altos ejecutivos y se encontró que la gran mayoría indicó que reclutar los mismos no es costoso, que tienen la misma habilidad de un empleado sin discapacidad para adquirir nuevas destrezas, flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones y bastante dedicación. A pesar de este resultado, muy pocas empresas tienen una política en cuanto a reclutamiento de personas con discapacidad. El 70% de las pequeñas empresas no poseen una política en comparación con las grandes empresas la cual el 27% no posee una política (Harris Interactive, 2010). En otro estudio se observó que las principales razones para no reclutar a una persona con discapacidad son los costos de acomodo razonable, falta de conocimiento e ignorancia en cómo trabajar con personas con discapacidad o miedo a que un empleado no pueda ser disciplinado y/o despedido por posibles demandas que pueden surgir. (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Debido a los estereotipos, las actitudes y a las profecías auto realizadas por parte de los empleadores, durante el proceso de reclutamiento y dentro del marco laboral, hacia las personas con discapacidad esto ha causado que el Departamento del Trabajo haya tenido que realizar investigaciones. Asimismo, las investigaciones tuvieron el propósito de crear una lista de mitos o falacias y poder orientar a los empleadores y a la misma vez esos mitos no sirvan de factor o barrera para reclutar personas con discapacidad. Los mitos son las mismas barreras que interfieren en la probabilidad de que una persona con discapacidad tenga igualdad en el reclutamiento y el empleo. Estas barreras tienen como base la falta de experiencia e interacción con personas discapacitadas y así causando actitudes negativas en todo lo que concierne emplear a una persona con alguna condición física y/o mental (*U.S. Department of Labor, 2008*). El

pobre conocimiento sobre lo que es discapacidad y acomodo razonable, preocupación de los costos y miedo a demandas legales se han vuelto un barrera principal para emplear a estos individuos. Es la falta de familiaridad, la que genera la gran cantidad de estereotipos contra las personas con discapacidad, que a su vez tiene como resultado los mitos ya mencionados y que volverán a ser discutidos más adelante (Kaye, Jans, & Jones, 2011). A su vez esta falta de familiaridad y/o conocimiento por parte de la sociedad crea que estos vean a las personas con discapacidad de forma negativa (Bradley, 2009). Existen empleadores que admiten no tener el conocimiento adecuado y experiencia relacionado al reclutamiento y retención de personas con discapacidad (Chan, et al, 2010). La experiencia de pasar por el proceso de reclutar a una persona con algún tipo de discapacidad ayuda al empleador a dejar atrás su miedos y expectativas negativas (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Conforme a Wilson y Wittmer afirman que estudios hechos durante el 2007, 2008, 2009 demostraron que las actitudes en todos los niveles de la compañía es el discapacidad líder para el reclutamiento de personas con discapacidades (Wilson & Wittmer, 2010). Para efectos de esta investigación los factores que sirven de barrera para emplear personas con discapacidad se desglosan en tres categorías: económicos, sociales y legales.

2.5.1 Factores económicos

El contratar personas con discapacidad aumenta las primas de seguro por compensación

Las primas por compensación sólo se basan en la peligrosidad de una operación y la frecuencia de accidentes y uso de beneficios, eso quiere decir que no está ligado a la discapacidad de la persona. No se ha encontrado evidencia ni indicadores de que las personas con discapacidad aumenten las primas de seguro. La compañía *Walgreens Anderson* ha ahorrado más de \$ 17,000 en un periodo de nueve meses debido a los pocos incidentes causados por las

personas con discapacidad. Por lo que, sin importar los incidentes la prima de seguro no ha representado ningún aumento. (*U.S. Department of Labor, 2008; Wittmer & Wilson, 2010*). Son muy pocas empresas que expresan que el temor a que aumenten las primas de seguro al reclutar personal con discapacidad (*Harris Interactive, 2010*). En una encuesta nacional en Estados Unidos detectó que solo el 47.4% de las empresas tienen esta premisa como una preocupación y a su vez una barrera (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). Mientras, que otro estudio se obtuvo un porcentaje más alto, el equivalente a 69.9%, en donde las compañías piensan que la razón ya mencionada es una barrera (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Cuando se analiza información encontrada en literatura de Canadá, el contenido es bien similar. Las tasas de primas están relacionadas con el riesgo de seguridad y salud de la empresa, el tamaño de la nomina y el expediente de seguridad. Importante señalar que el reclutar a personas con discapacidad no aumentan las tasas de primas, a su vez estos mantienen los mismos o hasta mejores estándares de seguridad de aquellos que no tienen discapacidad (*Brock University (Canada), 2010*). El Departamento del Trabajo de Estados Unidos, a través de cuatro estudios nacionales, ha encontrado que los individuos con discapacidad reportan menos accidente que el promedio de los empleados expuestos al mismo riesgo. La Cámara de Comercio de Estados Unidos junto Asociación Nacional de Manufactura hizo una encuesta a 279 compañías en la cual el 90% de estas reportaron que no vieron efecto alguno en sus primas al reclutar personas con discapacidad (*Government of New Brunswick, Canada, n.d.*).

Los acomodos razonables son muy costosos

El acomodo razonable ha sido citado como una razón para no reclutar a personas discapacitadas, la realidad es que el costo es mínimo (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). La razón principal es el gran temor a los costos de acomodo razonable cuando existen

estudios que revelan que empresas han reportado gastos menores a \$ 500, e inclusive no tiene costo alguno (Bradley, 2009). El acomodo razonable es un mandato de ADA y que ha sido la razón de la gran mayoría de las demandas efectuadas por los empleados. También mencionan que, en un estudio realizado por Crampton y Hodge's, un 82% de las reclamaciones sometidas a ADA no fueron en el punto de reclutamiento, sino durante la implantación de decisiones para el reclutamiento. Igualmente, puntualizaron que el 23% de los problemas que enfrentan los empleadores, referentes a este sector de la población, se debe al acomodo razonable (Markel & Barclay, 2009). Sin embargo, estudios previos hecho a otras empresas muestran que sólo la minoría cita el costo del acomodo razonable como una razón para no reclutar personas con discapacidad (Kaye, Jans, & Jones, 2011; *Harris Interactive, 2010*). La pregunta es si el acomodo razonable realmente es sumamente costoso y si es un problema para una empresa determinada. Conforme a Wilson, el 81% de los acomodos razonables cuesta menos de \$ 100, y el 73% de los empleadores estudiados declaró que sus empleados con discapacidad nunca han solicitado acomodo razonable (Wilson & Wittmer, 2010).

La Ley ADA afirma varias premisas. Una quinta parte de los ajustes no tiene costo y más de la mitad de los ajustes cuestan entre \$ 1 y \$ 500; el costo medio es de \$ 240. En la actualidad, existen avances tecnológicos que reducen el costo de muchos ajustes, y también algunos empleados proporcionan sus propios ajustes bajo la forma de dispositivos o equipo de asistencia. Una alternativa para reducir costos de ajuste razonable es el Crédito Impositivo para la Pequeña Empresa (*Americans with Disability Act, 2008*). Otra alternativa es el incentivo llamado *Expenditure to Provide Access to Disabled Individual* que ayuda a cubrir costos de acceso y acomodo razonable. A la misma vez existe el *Work Opportunity Tax Credit* en el que los

patronos pueden recibir hasta un bono anual de \$ 2,400 por cada empleado con discapacidad que la empresa reclute (Sompayrac, Fulmer, & Turpin, 2011).

El Departamento de Justicia afirmó que el 19% de los acomodos razonables no tienen costo alguno y que 69% del costo del mismo es menos de \$ 500 (Markel & Barclay, 2009). En adición, un estudio hecho por *Job Accomodation Network*, de acuerdo al Departamento del Trabajo de Estados Unidos, mostró que el 15% de los acomodos no cuesta nada, que el 51% de los costos están entre \$ 1 y \$ 500, el 12% de los costos está entre \$ 501 y \$ 1,000, y que el 22% del costo está sobre \$ 1,000 (*U.S. Department of Labor*, 2008).

No todos los acomodos razonables resultan en un costo monetario (Cimera, 2009). Según investigaciones con empleadores, estos reportan que el costo de los acomodos es mínimo o ninguno (Kaye, Jans, & Jones, 2011; *Job Accommodation Network*, 2010). Por ejemplo, la empresa *Sears* reportó que desde 1978 hasta el 1996, cerca de los 436 acomodos razonables requieren poco o ningún costo. Además, señaló que el costo promedio de proveer acomodo razonable fue de \$ 45. Estudios realizados por la *Job Accomodation Network* determinaron que solo dos terceras partes de los acomodos razonables costaron menos de \$ 500. Además, por cada dólar invertido en estos acomodos razonables, las compañías reportan un promedio de \$ 40 en beneficios (Hernández, et al, 2008). Es interesante notar que las empresas, cuya ganancia son mayores de \$ 100 millones anuales, se preocupan más por el costo de los acomodos razonables que aquellas empresas que sus ganancias son menores a \$ 100 millones (*Harris Interactive*, 2010).

En una encuesta realizada al sector privado, reveló una preferencia a reclutar personas con discapacidad porque es más fácil de proveer acomodo razonable y a su misma vez el costo de la misma es relativamente bajo. Mientras, que investigaciones a nivel internacional como

Canadá, muestran una actitud negativa hacia el acomodo razonable ya que lo ven como algo costoso y utilizan esa premisa para no reclutar estos individuos. La percepción errónea de los altos costos para proveer acomodo razonable a una persona discapacitada hace que estos patronos no deseen reclutar a estos individuos (Copeland, 2007). En resumen, desconocer cuánto costará el acomodo razonable y a su vez no saber si su costo actual está asociado con la decisión de reclutar a este grupo de individuos. Un 63.7% y 61.6% de las organizaciones encuestadas, respectivamente, afirmaron la premisa previamente mencionada (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). Mientras, que con otro estudio se obtuvo un porcentaje más alto, el equivalente a 81.4%, en el que las compañías piensan que la razón ya mencionada es una barrera (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Un estudio hecho por *Job Accommodation Network (JAN)* indicó que el proveer acomodo razonable brinda beneficios al patrono y el empleado. Las ventajas más observables son: permite a la empresa retener el empleado cualificado, aumenta la productividad del individuo, elimina costo de adiestramiento de nuevo personal, aumenta la interacción entre empleados, incrementa la moral de la compañía y la productividad de toda la organización (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Al revisar información de Canadá, indica que la gran mayoría de las personas con discapacidad requieren poco o ningún acomodo razonable. En casos de que hubiera algún costo el gobierno canadiense ofrece ayudas económicas para costear el mismo (*Brock University (Canada)*, 2010). La agencia *Job Accommodation Network Canada*, indica que el 80% de los acomodos razonables están por debajo de \$ 500 (*Government of New Brunswick, Canada*, n.d.).

El costo de emplear una persona con discapacidad es alto

Empleadores han mostrado preocupación en cuanto los costos asociados con reclutar a personas con discapacidad (Bradley, 2009). En el año 2009 hizo un estudio con tres individuos

con discapacidad con una duración de cinco semanas para estudiar los costos de supervisión, acomodo razonable, plan médico, compensación, confiabilidad y la frecuencia de cambio de trabajo. Los resultados fueron que estos individuos mantienen su empleo actual hasta tres veces más que los empleados que no tienen ninguna discapacidad. Esto ayuda a la empresa ahorrar costos de reclutar nuevo personal. El acomodo razonable, de la perspectiva del empleador, no significó para ellos un alto costo monetario. Estos tres empleados mostraron un alto nivel de confiabilidad. En resumen, los empleados con discapacidad generaban mayor beneficio neto que los mismos empleados que no tenían ningún tipo de discapacidad (Cimera, 2009). En otro estudio hecho con 411 gerentes de recursos humanos y ejecutivos, el 64% piensa que los costos de emplear a una persona con discapacidad es el mismo o menor al costo de reclutar a alguien que no tenga ningún tipo de discapacidad. Sin embargo, el 35% percibe que emplear a estos individuos es sumamente costoso (*Harris Interactive*, 2010).

2.5.2 Factores sociales

El ausentismo será bien marcado

En un estudio grupal en el que se trabajó con varias compañías se encontró que los empleadores pudieron notar el nivel relativamente bajo de ausentismo. Una de las empresas afirmó, al investigador, que un empleado con discapacidad lleva 35 años trabajando para la empresa y nunca ha perdido un solo día de trabajo (Hernández, et al, 2008). Los empleadores perciben que los empleados con discapacidades que han reclutado tienen mejor asistencia al trabajo que aquellos empleados que no tienen ningún tipo de discapacidad (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Esta premisa fue comprobada cuando en un estudio realizado a patronos revelaron que sus empleados tienen excelente asistencia cuando se compara con el resto de los empleados (Copeland, 2007). A pesar de estos resultados aun existe ese miedo por parte de

los patronos de que estos individuos tendrán problemas de ausencia (Hernández, et al, 2008), e inclusive que el nivel de ausencia será mayor al del resto de los empleados (Bradley, 2009), un ejemplo de este temor, fue un estudio realizado donde reveló que los patronos al ver una persona con discapacidad piensan que se van a enfermar mucho, así causando un gran número de ausencias. Es el desconocimiento lo que genera la percepción de que las personas con discapacidad tienen la problemática de tener ausencias. (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Según la literatura revisada indica que en Canadá se han realizado estudios por empresas como DuPont, donde los resultados demuestran que empleados con discapacidad no se ausentan más que el resto de los empleados (*Government of New Brunswick, Canada*, n.d.; *Brock University (Canada)*, 2010). Ese mismo estudio reveló que en promedio estos individuos tienen mejor asistencia que sus compañeros (*Government of New Brunswick, Canada*, n.d.), e inclusive mantienen una baja tasa de ausencias (*Brock University (Canada)*, 2010). Empleadores han clasificado que el 86% de los empleados con discapacidad está en promedio o superior en asistencia (*Brock University (Canada)*, 2010). Las empresas Dupont y *Royal Bank of Canada* son evidencia de que el reclutar a ese grupo de personas ayuda a las empresas a disminuir las tasas de ausentismo (*Ministry of Community and Social Services (Canada)*, 2012).

Pobre desempeño en el lugar de trabajo

La Cámara de Comercio de Estados Unidos para la Preparación de la Fuerza Laboral encontró reportes que señalaban que las personas con discapacidad están en el promedio o sobre el promedio en cuanto a desempeño, asistencia y seguridad (Wilson & Wittmer, 2010). Existe una gran cantidad de investigaciones previas que han encontrado que los empleados con discapacidad tienen un desempeño mejor o igual al resto de los empleados (Bradley, 2009). La compañía DuPont realizó estudios en 1958, 1973, 1981 y 1990 para analizar el desempeño de

las personas con discapacidad; los resultados mostraron que las personas con discapacidad eran iguales a las personas sin discapacidad cuanto desempeño, asistencia y seguridad. (Hernández, et al , 2008). La empresa *Walgreens* ha indicado que sus empleados con algún tipo de discapacidad sobrepasan los requerimientos de desempeño que exige la compañía (Nicholas, Kauder, Krepcio & Baker, 2011).

En una encuesta realizada en Estados Unidos, el 91% de los participantes que tuvieron la oportunidad de trabajar con personas con discapacidad indicaron que el desempeño de estos individuos lo consideraban súper excelente o excelente (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Inclusive investigaciones revelan que pequeñas empresas opinan que estos empleados son confiables y productivos. Los supervisores de líneas de producción consideran que el desempeño de las personas con discapacidad es igual o hasta mejor que los que no tienen ninguna condición (Copeland, 2007). Dos estudios previos a las 500 corporaciones que aparecen en la lista *Fortune 500* mostraron una opinión positiva de que estos individuos muestran un buen desempeño (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Existe una gran evidencia que demuestra que los empleados con discapacidad cumplen y exceden el desempeño de sus compañeros de trabajo (Nicholas, Kauder, Krepcio & Baker, 2011).

Aún existiendo una gran cantidad de evidencia, hay empresas que creen que estos empleados no serán tan productivos como los empleados sin discapacidad. Una encuesta en Estados Unidos reveló que el 45.7% de las empresas mantienen la premisa ya mencionada (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). Mientras, que otro estudio se obtuvo un porcentaje más alto, el equivalente a 68.5%, en donde las compañías temen que estos individuos no logren los mismos estándares al de los demás empleados (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Un estudio realizado con 132 gerentes de Recursos Humanos de Chicago y Milwaukee catalogó la productividad y

confiabilidad entre neutral y de acuerdo. Persiste esa preocupación de que si estos individuos tendrán la habilidad o no para cumplir con el desempeño requerido y la seguridad. (Chan, et al, 2010).

En estudios realizados en Canadá demuestran que las personas con discapacidad son más productivas que sus compañeros (*Ministry of Community and Social Services (Canada), 2012*). Los empleadores han calificado el desempeño de estos individuos como promedio o superior para el 90% de las personas con discapacidad (*Brock University (Canada), 2010*). En años previos se han hecho investigaciones como la encuesta de *Louis Harris and Associates* en 1987 en la que 920 empleadores americanos revelaron que sus empleados con discapacidad tenían el mismo o mejor nivel de productividad que del resto de sus empleados. El 90% de estos individuos fue clasificado como promedio o superior en el desempeño de sus tareas. Un 79% de los gerentes respondieron que el 33% de sus empleados con discapacidad trabajan arduamente o más que el 46% de sus empleados sin discapacidad. *DuPont* hizo una encuesta en 1981 en donde 2,745 personas con impedimento formaron parte del estudio para estudiar el desempeño. El resultado de la misma fue que se clasificó que el 92% de estos individuos esta en promedio o superior, en cuanto a desempeño, comparado con el 90% de los empleados sin ninguna condición. Ese mismo estudio se realizó nuevamente en 1990 con 811 empleados con discapacidad y se encontró que en desempeño, el 90% de estos individuos estaban en promedio o superior en comparación con el 95% de todos los empleados que no tenían discapacidad (*Government of New Brusnwick, Canada, n.d.*).

Baja retención del empleado

La Cámara de Comercio de los Estados Unidos para la Preparación de la Fuerza Laboral encontró que esta percepción de que todas las personas con discapacidad renuncian es

completamente falsa. De acuerdo con sus investigaciones, el contratarlas significa retención y estrategia de empleo. Los empleados con discapacidades están por encima del promedio de las tasas de retención y lealtad a la compañía (Wittmer & Wilson, 2010). En estudios anteriores se ha revelado que el nivel de *turnover* está por debajo al de todos los empleados que no tienen ningún tipo de discapacidad (Bradley, 2009).

Investigaciones en Canadá nos indica que el nivel de retención de la plantilla laboral es 72% más alto entre las personas con discapacidad. Corporaciones como *Dupont* y *Royal Bank of Canada* reportan que una empresa que reclute a este grupo de personas ayudara aumentar la tasa de retención de la plantilla laboral (*Ministry of Community and Social Services (Canada)*, 2012). La Cámara de Comercio de Estados Unidos reveló que estos empleados tienen una tasa baja de cambio de empleo de 80%. La empresa *Pizza Hut* encontró que los empleados con discapacidad tienen una tendencia de retener su empleado hasta cinco veces más que el resto de los compañeros (*Government of New Brusnwick, Canada, n.d.*).

Insuficiencia de personal cualificado

Empresas manifiestan desear contratar personas discapacitadas, pero no saben en dónde encontrar personas con discapacidad pero cualificadas (*U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, 2007). Según estudios previos, el 63% de las empresas no ha reclutado personas con discapacidad en los últimos tres años debido a la falta de candidatos cualificados. Mientras, que un 39% de las compañías no saben dónde encontrar empleados con algún tipo de discapacidad y a su misma vez cualificados (*Harris Interactive*, 2010). La preocupación de que la persona con discapacidad no pueda desempeñar las tareas se considera un reto mayor del 72.6% de todas las compañías. El 63.7% manifestó que la problemática o miedo a no encontrar personas con discapacitada que este cualificada es un factor para no reclutar los mismos

(Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). Otro estudio reveló que las empresas piensan que las personas con discapacidad no podrá realizar las funciones básicas del puesto (55.8%) y a su vez no tienen las experiencias y destrezas necesarias (41.8%) (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Actualmente hay muchas organizaciones que se dedican a buscar personas con las cualidades y capacidades que un patrono busca. De la misma forma dichas, organizaciones ayudan a las personas con discapacidad a encontrar trabajo. A la misma vez, estas empresas han comenzado a orientar al patrono acerca de las destrezas y habilidades que las personas con discapacidad poseen. Un ejemplo de este tipo de organizaciones es el *Business Leader Network*, la que también provee adiestramiento, en todos sus niveles corporativos, a los empleados con el fin de abrir puertas hacia la fuerza laboral (Wilson & Wittmer, 2010). La entidad Rehabilitación Vocacional ayuda a preparar a los individuos para que estos tengan la destreza necesarias para el empleo (Chan, et al, 2010). Otra agencia es *Employer Assistance and Recruiting Network* la cual es un servicio de la *Office Disability Employment Policy* que asiste a los empleadores en localizar y reclutar personas con discapacidad calificadas y a su vez provee asistencia técnica respecto a las labores que desempeñara el individuo (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). También, de acuerdo con un estudio, las compañías consideran que las agencias de empleo temporero son una parte crítica para identificar los empleados cualificados que tienen algún tipo de discapacidad y a su vez proveer apoyo una vez son reclutados. Grupos focales y entrevistas individuales han dado como resultado que las agencias empleo para personas con alguna discapacidad juega un rol importante en el proceso de parear el empleador con el empleado y a su vez ayudar a los empleadores hacer cualquier acomodo razonable(Hernández, et al, 2008).

2.5.3 Factor Legal

Miedo a ser demandado

Existen investigaciones que demuestran el temor o miedo (por parte de los reclutadores) a enunciar o hacer “algo” durante una entrevista que pudiera convertirse en una demanda por discriminación (Hernández, et al, 2008). Dentro de ese miedo se encuentran litigaciones de la Ley ADA y/u otras leyes contra el discrimen. Sin embargo, hay empleadores que la citan muy pocas veces como una barrera para reclutar personas con discapacidad. En un estudio realizado, solo el 4% de los patronos expresó miedo a las demandas (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Lo mismo sucedió en otra investigación ya que esta preocupación se encontraba de las últimas posiciones de la lista donde contenía las barreras más citadas para reclutar personal con discapacidad (Kaye, Jans, & Jones, 2011; Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). En otras palabras sólo representaba a un 40.6% de las organizaciones (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). Los patronos temen cometer errores que puedan generar problemas, y han creado su propia fórmula donde un empleado con discapacidad es igual a demandas (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Sin embargo, hay otras empresas que piensan que van a ser demandadas en cualquier momento por discriminación.

La Cámara de Comercio de Estados Unidos para la Preparación de la Fuerza Laboral demostró que sólo pocas empresas han sido multadas. Estos resultados fueron obtenidos de un estudio realizado en el 2003, donde el 91% de los empleadores afirmó no haber recibido ninguna demanda por parte de la Ley ADA durante los últimos doce meses (Wilson & Wittmer, 2010). Otros estudios revelaron que el miedo a las sanciones legales que provienen de la Ley ADA motiva al empleador a cumplir con la ley. El conocimiento sobre la Ley ADA puede ser un factor significativo para su cumplimiento (Copeland, 2007).

El resultado de investigaciones previas indicaron que los gerentes y supervisores de líneas no tienen mucho conocimiento sobre las disposiciones que la Ley ADA expone (Copeland, 2007). Un estudio realizado con 132 gerentes de recursos humanos de Chicago y Milwaukee catalogó el conocimiento de la Ley ADA como neutral. (Chan, et al, 2010). Una encuesta nacional, reflejó que los profesionales en Recursos Humanos mantienen una actitud positiva hacia ley pero expresaron la creencia de que dicha ley ha creado miedo respecto las demandas que pudieran surgir de la terminación de empleo de una persona con discapacidad. A pesar de ese temor, los encuestados expresaron que muy pocas firmas han experimentado casos de demanda por parte de la Ley ADA en años previos (Copeland, 2007).

2.5.4 Factor Imagen

Reclutar personas con discapacidad afectará negativamente a los clientes.

Muchas compañías se preguntan si el emplear personas con discapacidad pudiera afectar de forma negativa a los clientes. De hecho, la interrogante crucial está en si realmente se afecta el modo de pensar de los clientes al tratar con estos individuos. Ciertos cuestionarios apuntan a este dilema, pues concluyeron que es notable la preocupación de los empleadores en cuanto a cómo o cuál es la percepción del cliente al ser atendido por una de estas personas (Wittmer & Wilson, 2010). Una encuesta realizada en Estados Unidos apuntó que alrededor del 34.3% de empresas tienen temor a cómo serán las actitudes de los clientes al reclutar personal con discapacidad (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008). En otra investigación donde se seleccionaron 803 participantes, de forma aleatoria, se obtuvieron resultados totalmente diferentes (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Wittmer & Wilson, 2010). El 98% de los que participaron indicaron que han recibido servicios de las personas discapacitadas y que se han sentido súper satisfechos o satisfechos con el servicio brindado. Un dato interesante es que

las fémininas, más que los varones, tienen una tendencia a tener una actitud positiva hacia las personas con discapacidad. En cuanto a la percepción de los participantes sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad, el 83% opina que las compañías que no toman ventaja de estos individuos tendrán problemas en la fuerza laboral mientras que el 93% creen que una compañía que recluta personas con alguna limitación ayudan a estos individuos a tener una vida productiva (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). El 92% de la muestra se sentía más favorable hacia las compañías que reclutan personas impedidas, mientras que el 87% ofrecería su negocio a las empresas que favorecen el darles empleo. Lo más importante es que el público ha tenido experiencias positivas con los impedidos, otra forma de describirlo es que la comunidad está satisfecha con los servicios recibidos de parte de esta población (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006; Wittmer & Wilson, 2010).

Debido al incremento de una clientela de diferentes diversidades, muchas compañías han aceptado que la inclusión de diversidad es importante para el éxito de una empresa. Estos reconocen que pueden mejorar su imagen y su reputación incluyendo personas con discapacidad en su plantilla laboral (Copeland, 2007; Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006). Un estudio realizado en *Colorado Springs* reveló que la gran mayoría de los empleadores están de acuerdo con que se debe incluir estos individuos a la plantilla laboral. Además, el 70.4% de los encuestados están de acuerdo con que las personas con discapacidad tengan un contacto directo con los clientes (Copeland, 2007). Participantes de investigaciones previas, tienen la creencia de que toda compañía que reclute personas discapacitadas se preocupa por los empleados y a su misma vez, ayuda a la fuerza laboral a entender, de una forma positiva, los individuos que tiene algún tipo de limitación. El mensaje que llevan muchos consumidores es que favorecen las empresas que reclutan personas con discapacidad y a su vez que es hora que las empresas

reconozcan que reclutar a estos individuos ayuda a mejorar la reputación de una forma significativa (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006).

2.6 Beneficios de reclutar personas con discapacidades

TWO simple reasons to hire persons with disabilities:

Economic Benefits	Human Benefits
<p>Higher Retention Rate</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A study completed by Pizza Hut (US) showed that retention rates for employees with disabilities were 22% higher than the average for all employees.ⁱ This results in cost savings in hiring, training and increases productivity and employee morale. <p>Maintaining Company's Competitive Edge</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A study of DuPont's employees with disabilities (1991) indicated that the percentage of those rated average or above was: <ul style="list-style-type: none"> 97% in safety 86% in attendance 90% in performance of job dutiesⁱⁱ <p>Increased Revenue for your Business</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The study completed by Pizza Hut indicated that 1 in 10 of its customers had a family member with a disability. "The act of employing more workers with disabilities improved sales and customer loyalty."ⁱⁱⁱ <p>Community</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ More consumer spending – "Persons with disabilities....their buying power is now estimated to be about \$25 billion(CAD)."^{iv} 	<p>Your Business</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A diverse workforce brings creative and innovative ideas to your business – new perspectives = new energy <p>Your Employee</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The opportunity to network and connect with co-workers – the employee is able to develop stronger ties to their community. ➤ The opportunity to gain more financial independence. ➤ The opportunity to utilize and build onto existing skills and training. ➤ An increase in the individual's self-worth as they are recognized as contributing members of society. <p>Co-workers</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Studies show a corresponding increase in "morale, teamwork and employee satisfaction that correlates with better product and service quality"^v when a person with a disability is hired. <p>Society</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fewer people accessing government social programs ➤ More consumer dollars flowing back into your community – the more \$\$ people have, the more \$\$ they spend. ➤ Development of an inclusive society where ALL people can contribute.

Figura 1: Dos razones simples para contratar personas con discapacidad

Nota: Esta tabla fue tomada de la siguiente referencia: (Kootenay Career Development Society, 2010).

El reclutar personas con impedimentos tiene beneficios económicos y humanos para la empresa. Dentro de los beneficios económicos se encuentra que existe una alta tasa de retención de empleo, que la compañía se mantiene al margen competitivo, se aumentan las ganancias del negocio y aporta positivamente a la comunidad. Dentro de los beneficios humanos se ha encontrado que el reclutar personas con discapacidad aporta positivamente al negocio, el empleado, compañeros de trabajo y a la sociedad. A continuación se muestra una tabla explicando con detalle el beneficio económico y humano (*Kootenay Career Development Society, 2010*).

3. Metodología

En esta sección se presentará la metodología utilizada para esta investigación. Se exhibirá con más detalle, las preguntas de investigación, el diseño e instrumento de la investigación, la población, la muestra, la recopilación y análisis de datos.

3.1 Preguntas de investigación

- a) ¿Cuáles son los tres factores económicos que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- b) ¿Cuáles son los tres factores legales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- c) ¿Cuáles son los tres factores sociales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- d) ¿Cuáles son los tres factores de imagen que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?
- e) ¿Cuánto conocimiento tienen los patronos sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad?

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es uno de índole exploratorio. El propósito de la misma es hacer una encuesta a los socios de de la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos (SHRM) establecidos en Puerto Rico, para identificar cuáles factores económicos, sociales, imagen y legales afectan la posibilidad de que una empresa reclute a una persona con discapacidad. A su vez se desea identificar cuánto conocimiento tienen los patronos, en la región de Puerto Rico, sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad.

3.2.1 Población y Muestra



Figura 2: Mapa de Puerto Rico

La población comprende todos los gerenciales de Recursos Humanos en Puerto Rico. Para efecto de esta investigación se ha dividido a Puerto Rico en seis regiones. Estas regiones son: Oeste, Este, Norte, Sur, Metro y Centro. A continuación se muestra una tabla con la distribución de los pueblos según la región.

A su misma vez, la muestra se ha dividido en cinco categorías de industrias, las cuales son: manufactura, alojamiento, servicio, ventas al detal y ventas al por mayor.

En el Censo de Industrias realizado en Puerto Rico para el 2010 refleja que hay 44,693 establecimientos o empresas (*Censtats Database, 2010*), lo cual constituye todas las empresas de Puerto Rico. Dentro de todas esas industrias, para el año 2010, las estadísticas indican que había un total de 4,220 profesionales de Recursos Humanos laborando en las empresas (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 2010). El marco muestral, por otro lado, es el conjunto de los profesionales de recursos humanos, de diferentes industrias, incluidos en la base de datos de SHRM. La base de datos de SHRM, tiene un total de 1,157 profesionales y socios de la asociación ya mencionada. El total de observaciones que debe haber en la muestra como

mínimo es de 108. Para computar la muestra se utilizaron dos fórmulas que se presentaron a continuación y que fueron obtenidas del artículo: *Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research* (James, Joe, & Chadwick, 2001).

$$n_0 = \frac{(t)^2 * (s)^2}{(d)^2} = \frac{(1.96)^2 * (1.167)^2}{(7 * .03)^2} = \frac{(3.8416) * (1.361889)}{(0.0225)} = 119$$

$$n_1 = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{Población}} = \frac{119}{1 + \frac{119}{1,157}} = 108$$

Dónde:

n_0 = tamaño de la muestra requerida de acuerdo a la fórmula de Cochran = 119

n_1 = tamaño de la muestra requerida porque la muestra es <al 5% de la población = 116

t = valor seleccionado para el nivel de alfa de .025 en ambos lados de la distribución = 1.96

s = estimado de la desviación estándar en la población = 1.167

d = margen de error aceptable para la media a ser estimada = 0.21

Población: Cantidad de profesionales de Recursos Humanos que son socios de SHRM = 1,157

3.2.2 Descripción del Instrumento

El cuestionario fue sometido al Comité de Protección de Seres Humanos en la Investigación localizado en el Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico para poder recibir la autorización necesaria para administrar el instrumento antes mencionado. El cuestionario consta de seis partes. En la primera parte, las preguntas son el tipo de industria y su localización geográfica. En la segunda parte hasta la quinta hay preguntas cuyas contestaciones están basadas en la escala Likert. Esta escala Likert tiene un rango que va desde uno al cinco, donde el uno es totalmente de acuerdo y el cinco es totalmente en desacuerdo. La segunda parte del cuestionario estudia los factores legales, la tercera parte examina los factores

de imagen, la cuarta parte investiga el factor social y la quinta parte estudia los factores económicos. El cuestionario tiene una sexta parte que contiene preguntas cerradas en las que el participante puede seleccionar “Sí” o “No”. El enfoque es investigar mediante las preguntas cuánto conocimiento tienen los patronos sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad. El propósito de todas las preguntas del cuestionario es investigar los factores sociales, imagen, económicos, legales y conocimiento que afectan el proceso de reclutamiento de personas con discapacidades.

Las preguntas para esta investigación fueron seleccionadas de otros estudios cuyos cuestionarios habían sido validados. Como parte de la selección de las preguntas se inició el proceso de solicitar autorización a los autores de los cuestionarios. Una vez se obtuvo una contestación afirmativa de los investigadores se procedió a incluir las preguntas en el cuestionario de este estudio.

3.2.3 Procedimiento

3.2.3.1 Recopilación de Datos

Los cuestionarios fueron administrados a través de Google Docs, que provee las herramientas para crear cuestionarios y recopilar los resultados a través del internet. Para iniciar la recopilación de datos, se contactó a SHRM para la administración del cuestionario. Se le envió por correo electrónico a 1,157 gerenciales de recursos humanos y socios de SHRM el enlace para completar el cuestionario. A cada participante se le proveyó las instrucciones para llenarlo, información sobre el estudio y una hoja de consentimiento en la que se le comunicó que la participación es totalmente voluntario y anónimo. Además, se les envió el contacto telefónico y el correo electrónico del encuestador para preguntas antes, durante o después de haber llenado el

cuestionario. El proceso de recopilación de datos comenzó en abril de 2013 y finalizó en mayo de ese mismo año. El total de cuestionarios contestados fue 205, para una participación de 18%.

3.2.3.2 Análisis de los datos

El análisis de datos será uno de índole descriptivo. Para realizar la misma se utilizaran los resultados recopilados en Google Docs.

4. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de los cuestionarios administrados a la población. La cantidad de cuestionarios contestados fue de 205. Primero, se presentan los resultados a base de tipo de industria y posición geográfica. Segundo, se muestran los resultados, segregados por cada factor (legal, imagen, social, económico y conocimiento). Finalmente, se presentan los resultados sobre si existe relación entre el conocimiento de las leyes laborales, en lo que trata de personas con discapacidades, y la probabilidad de contratarlas. Para ver los resultados de cada factor, el lector puede hacer referencia al apéndice 1, 2, 3, 4 y 5.

4.1 Tipo de industria

En este estudio se dividieron las empresas en cinco industrias: alojamiento, manufactura, servicio, ventas al detal y al por mayor. El participante solamente podía seleccionar una opción.

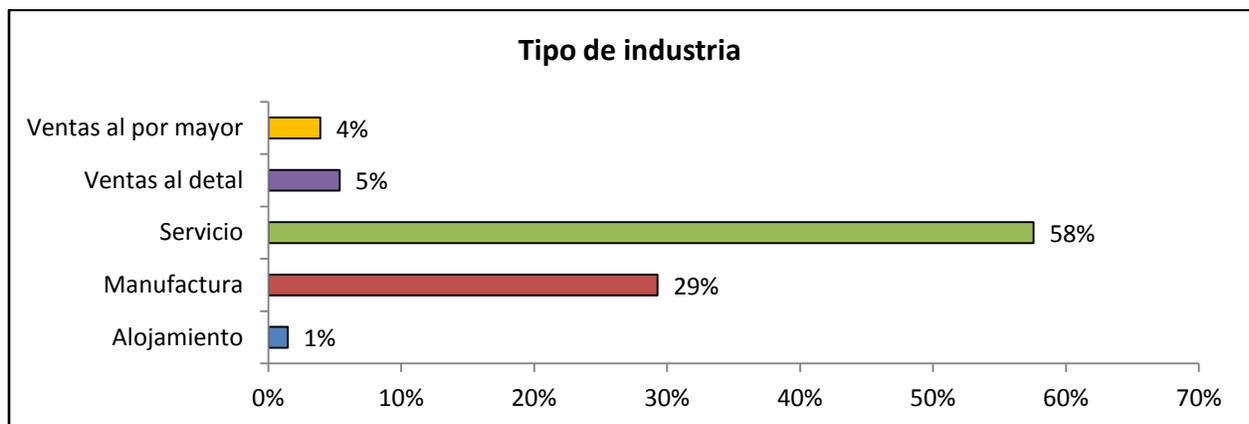


Figura 3: Gráfica Tipo de Industria

El 58% de los participantes son de la industria de servicio, lo que constituyó la mayor en participación de todos los sectores industriales. Le sigue la industria de manufactura con un 29%, ventas al detal con un 5%, ventas al por mayor con un 4% y alojamiento con 1%.

4.2 Posición geográfica

Se dividió a Puerto Rico en seis regiones geográficas: centro, metro, norte, este, sur y el área oeste. El participante solamente podía seleccionar una opción.

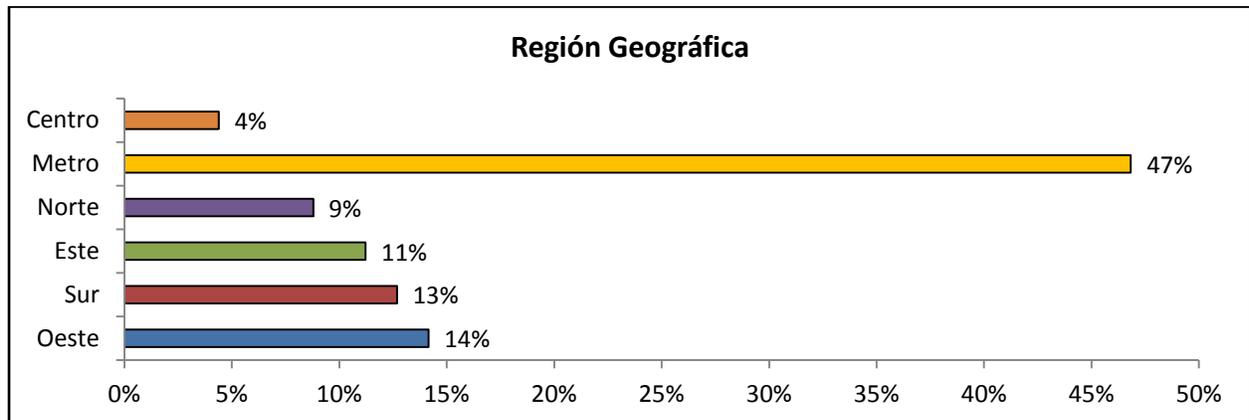


Figura 4: Gráfica Posición Geográfica

El 47% de los participantes fueron de la región metro, lo que representó la mayor en participación de todas las regiones de Puerto Rico. Le sigue el área oeste con un 14%, zona sur con un 13%, el este con un 11%, región norte con un 9%, y finalmente el área central con un 4%.

4.3 Factor legal

La segunda parte, es el factor legal, se compone de cinco aseveraciones. Las respuestas fueron obtenidas a través de la escala Likert, y el participante podía seleccionar un valor del uno al cinco. El valor de uno significa "Totalmente de acuerdo" y el número cinco es "Totalmente en desacuerdo". A continuación se incluyen los resultados de los tres factores legales que más claramente representan las actitudes de los encuestados sobre el factor legal cuando se trata de contratar personas con discapacidades.

4.3.1 Pregunta 1: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede aumentar el riesgo de litigación bajo la ley ADA.

El 41% de los participantes está totalmente en desacuerdo que la contratación de personas con discapacidad puede aumentar el riesgo de litigación bajo la Ley ADA y el 19% está en desacuerdo. El 26% respondió de forma neutral. El 9% está de acuerdo mientras que el 5% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.3.2 Pregunta 2: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de la unión de la empresa.

El 50% de los participantes está totalmente en desacuerdo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de la unión de la empresa y el 16% está en desacuerdo. El 20% respondió de forma neutral. El 9% está de acuerdo mientras que el 3% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.3.3 Pregunta 3: Creo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de contratación de la organización.

El 60% de los participantes está totalmente en desacuerdo que la contratación de personas con discapacidad puede ser obstaculizada por las políticas de contratación de la organización y el 15% está en desacuerdo. El 13% respondió de forma neutral. El 9% está de acuerdo mientras que el 4% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.3.4 Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en otras investigaciones en Estados Unidos (Dixon, Kruse & Van Horn, 2003; Morgan & Alexander, 2005; Copeland, 2007;

Copeland, Chan, Bezyak & Fraser, 2010; Shaffert, 2009; Kaye, Jans, & Jones, 2011; Hemenway, King, Rohani, Word & Brennan, 2003), se puede observar que los resultados son bien similares.

4.4 Factor imagen

La segunda parte se compone de seis aseveraciones. Las respuestas son obtenidas en la escala Likert. El participante podía seleccionar un valor del uno al cinco, en donde el valor de uno significa "Totalmente de acuerdo" y el número cinco es "Totalmente en desacuerdo". A continuación se incluyen los resultados de los tres factores de imagen que más claramente representan las actitudes de los encuestados sobre el factor legal cuando se trata de contratar personas con discapacidades.

4.4.1. Pregunta 1: La contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa.

El 5% de los participantes está totalmente en desacuerdo con que la contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa y el 3% está en desacuerdo. El 13% respondió de forma neutral. El 17% está de acuerdo mientras que el 62% está totalmente de acuerdo con la aseveración antes mencionada.

4.4.2. Pregunta 2: La contratación de personas con discapacidad no sería apropiada si ese empleado trabaja directamente con el cliente.

El 75% de los participantes está totalmente en desacuerdo con que la contratación de personas con discapacidad no sería apropiada si ese empleado trabaja directamente con el cliente y el 10% está en desacuerdo. El 9% respondió de forma neutral. El 3% está de acuerdo mientras que el 1% está totalmente de acuerdo con la aseveración antes mencionada.

4.4.3. Pregunta 4: La contratación de personas con discapacidad va a generar actitudes negativas con los clientes o consumidores.

El 66% de los participantes está totalmente en desacuerdo con que la contratación de personas con discapacidad va a generar actitudes negativas con los clientes o consumidores y el 18% está en desacuerdo. El 9% respondió de forma neutral. El 5% está de acuerdo mientras que el 0% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.4.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en otras investigaciones en Estados Unidos, se pudo observar que los resultados son bien similares (Dixon, Kruse & Van Horn, 2003; Morgan & Alexander, 2005; Copeland, 2007; Copeland, Chan, Bezyak & Fraser, 2010; Shaffert, 2009; Kaye, Jans, & Jones, 2011; Hemenway, King, Rohani, Word & Brennan, 2003).

4.5 Factor social

La tercera parte, se compone de 29 aseveraciones. Las respuestas son obtenidas a través de escala Likert. El participante podía seleccionar un valor del uno al cinco, el valor uno es "Totalmente de acuerdo" y el número cinco es "Totalmente en desacuerdo". A continuación se incluyen los resultados de los tres factores de imagen que más claramente representan las actitudes de los encuestados sobre el factor social cuando se trata de contratar personas con discapacidades.

4.5.1. Pregunta 7: Todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan discapacidad, deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño.

El 5% de los participantes está totalmente en desacuerdo y el 6% en desacuerdo en que todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan discapacidad, deben ser evaluados bajo los

mismos estándares de desempeño. El 11% respondió de forma neutral. El 19% está de acuerdo mientras que el 57% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.5.2. Pregunta 26: Un solicitante con discapacidad carece de las habilidades, destrezas y experiencia necesarias para hacer el trabajo.

El 63% de los participantes está totalmente en desacuerdo con que un solicitante con discapacidad carece de las habilidades, destrezas y experiencia necesarias para hacer el trabajo y el 18% está en desacuerdo. El 12% respondió de forma neutral. El 2% está de acuerdo mientras que el 0% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.5.3. Pregunta 28: Mi experiencia contratando personas con impedimento ha sido negativa.

El 59% de los participantes está totalmente en desacuerdo que la experiencia contratando personas con impedimento ha sido negativa y el 12% está en desacuerdo. El 20% respondió de forma neutral. El 3% está de acuerdo mientras que el 1% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.5.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en otras investigaciones en Estados Unidos, se puede observar que la gran mayoría de los resultados son bien similares. Sin embargo, cabe señalar que hay diferencias en algunos resultados.

Un estudio, hecho en Estados Unidos, encontró que el 30.1% de los participantes piensan que las personas con discapacidad carecen de las habilidades necesarias en el empleo versus el 32.8% que está en desacuerdo con esa premisa (Hemenway, King, Rohani, Word & Brennan, 2003). Por otro lado, los resultados de esta investigación revelaron que el 81% de los patronos

está de acuerdo con que las personas con discapacidad sí poseen las habilidades, destrezas y conocimiento para cumplir con las funciones del trabajo.

Otro resultado donde hay diferencia es en la premisa sobre si la persona discapacitada es independiente o no en su área de trabajo. Un estudio realizado en Estados Unidos reveló que el 72.5% de los patronos piensan que una persona con discapacidad es una persona muy dependiente (Hemenway, King, Rohani, Word & Brennan, 2003). Mientras que en esta investigación, el 63% de los encuestados entienden que este grupo de personas son independientes en sus labores.

4.6 Factor económico

La cuarta parte, se compone de 28 aseveraciones. Las respuestas son obtenidas en la escala Likert. El participante podía seleccionar un valor del uno al cinco, en donde el valor uno es "Totalmente de acuerdo" y el número cinco es "Totalmente en desacuerdo". A continuación se incluyen los resultados de los tres factores de imagen que más claramente representan las actitudes de los encuestados sobre el factor económico cuando se trata de contratar personas con discapacidades.

4.6.1. Pregunta 5: Estos no producen una calidad adecuada de trabajo.

El 62% de los participantes está totalmente en desacuerdo en que las personas con discapacidad no producen una calidad adecuada de trabajo y el 22% está en desacuerdo. El 8% respondió de forma neutral. El 4% está de acuerdo mientras que el 1% está totalmente de acuerdo con la aseveración antes mencionada.

4.6.2. Pregunta 19: Pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo.

El 2% de los participantes está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo que las personas con discapacidad pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo El 16%

respondió de forma neutral. El 19% está de acuerdo mientras que el 60% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.6.3. Pregunta 24: Las personas con discapacidad no quieren trabajar.

El 67% de los participantes está totalmente en desacuerdo con que las personas con discapacidad no quieren trabajar y el 16% está en desacuerdo. El 13% respondió de forma neutral. El 0% está de acuerdo mientras que el 2% está totalmente de acuerdo con la aseveración ya mencionada.

4.6.4. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en otras investigaciones en Estados Unidos, se puede observar que los resultados son bien similares. Sin embargo, hay diferencias de varios resultados cuando se comparan con investigaciones previas en Estados Unidos.

En una de las investigaciones se pudo observar que el 55.8% de los patronos piensan que otros patronos no reclutan personas con discapacidad porque no pueden hacer las funciones básicas del empleo que ellos han aplicado, el 81.4% piensan que otros patronos se preocupan por los altos costos de acomodo razonable y el 69% entienden que los patronos no reclutarían una persona con discapacidad por miedo a un aumento en los costos de salud y primas de compensación de los empleados (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Por otro lado, en esta investigación, un 80% respondió que confían en que los empleados con discapacidad sí son capaces de realizar las tareas necesarias del empleo para el cual solicitó, solo el 30% de los encuestados está preocupado por el costo de acomodo razonable, el 22% está favor de que sienten preocupación por los costos de seguro médico y, finalmente, un 8% entiende que el contratar este grupo de personas aumenta los costos de las primas de los empleados.

4.7 Conocimiento

La quinta parte se compone de 15 aseveraciones. Las preguntas son de "Sí" o "No" según el conocimiento que posea el participante. A continuación se incluyen los resultados de los tres factores de conocimiento de las regulaciones aplicables a la contratación de personas con discapacidades. A la misma vez, determinamos si existe relación entre el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades con la probabilidad de contratarlas.

4.7.1. Pregunta 3: ¿Sabía usted qué el patrono no necesita proveer acomodo razonable, si el mismo representa un esfuerzo extremadamente oneroso para la empresa?

El 79% conoce que el patrono en Puerto Rico no necesita proveer acomodo razonable, si el mismo representa un esfuerzo extremadamente oneroso para la empresa. Solo el 20% no conocía sobre la premisa antes mencionada.

4.7.2. Pregunta 4: ¿Cree qué la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?

El 49% cree que la premisa anterior no afecta negativamente la posibilidad de contratación de personas con discapacidad. El 47% respondió de forma afirmativa a la pregunta.

4.7.3. Pregunta 5: ¿Sabía usted qué una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discrimen por razón de su impedimento?

El 96% conoce que una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discrimen por razón de su impedimento mientras que el 3% desconocía la premisa anterior.

4.7.4. Pregunta 6: ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?

El 87% de los participantes piensa que la premisa anterior no afecta negativamente la posibilidad de contratación de personas con discapacidad. El 10% contestó de forma afirmativa a la pregunta.

4.7.5. Pregunta 9: ¿Sabía que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo?

El 79% de los participantes conoce que una persona con impedimento tiene el derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo mientras que el 19% desconocía la premisa.

4.7.6. Pregunta 10: ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?

El 85% de los participantes cree que la premisa anterior no afecta negativamente la posibilidad de contratación de personas con discapacidad. El 12% respondió de forma afirmativa a la pregunta.

4.7.7. Pregunta 15: ¿Cree usted que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas?

El 71% de los participantes respondió que cree que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas. El 26% entiende que no hay ninguna relación entre el conocimiento en las leyes y la contratación de personas con discapacidad.

4.7.8. Comparación resultados entre Puerto Rico y Estados Unidos

Al comparar estos resultados con los obtenidos en otras investigaciones en Estados Unidos, se puede observar que los resultados son bien similares (Dixon, Kruse & Van Horn, 2003; Morgan & Alexander, 2005; Copeland, 2007; Copeland, Chan, Bezyak & Fraser, 2010; Shaffert, 2009; Kaye, Jans, & Jones, 2011; Hemenway, King, Rohani, Word & Brennan, 2003). Debe notarse, sin embargo, que mientras las regulaciones federales sobre este tema son iguales, aquellas de origen estatal no tienen necesariamente equivalente en otras jurisdicciones.

5. Conclusiones

5.1 Conclusiones

En esta sección se mencionaré las conclusiones para cada pregunta de investigación.

5.1.1 ¿Cuáles son los tres factores legales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?

En el factor legal, se encontró que los profesionales de recursos humanos entienden que el reclutar este grupo de personas no aumenta el riesgo de litigación bajo la ley ADA. Que el proceso de reclutamiento no es obstaculizada por las políticas de la unión de la empresa ni por las políticas de contratación de la compañía.

5.1.2 ¿Cuáles son los tres factores de imagen que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?

En el factor imagen, se encontró que los profesionales de recursos humanos entienden que el reclutar este grupo de personas tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa, se ve apropiado que el empleado con discapacidad trabaje directamente con el cliente y que la misma no va a generar actitudes negativas en los clientes o consumidores.

5.1.3 ¿Cuáles son los tres factores sociales que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?

En el factor social, se encontró que los profesionales de recursos humanos están de acuerdo con que todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan una discapacidad, deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño. También entienden que un solicitante de empleo con discapacidad no carece de las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para hacer el trabajo, y que la experiencia contratando este grupo de personas no ha sido negativa.

5.1.4 ¿Cuáles son los tres factores económicos que más influyen en la decisión de reclutar a un candidato con discapacidad?

En el factor económico, se encontró que los profesionales de recursos humanos están de acuerdo con que los empleados con discapacidad tienen deseos de trabajar, pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo y que estos producen una calidad adecuada de trabajo.

5.1.5 ¿Cuánto conocimiento tienen los patronos sobre las leyes que cobijan a las personas con discapacidad?

En relación al conocimiento, los profesionales de recursos humanos conocen que una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discrimen por razón de su impedimento, que a su vez tienen derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo. Para ambas premisas los profesionales de SHRM creen que estos dos factores no afecta negativamente la contratación de personas con discapacidad. Además, en su mayoría los participantes conocen que un patrono no tiene que proveer acomodo razonable si la misma representa un esfuerzo extremedamente oneroso para la empresa. En base a esa premisa, ellos creen que el factor ya mencionado no afecta positivamente la contratación de personas con discapacidad. Finalmente, podemos inferir, en base a las respuestas, que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas.

5.2 Analisis comparativo en actitudes de patronos en Estados Unidos y Puerto

Rico

Las actitudes de los gerentes en Puerto Rico en comparación con los de de Estados Unidos son practicamente iguales, se puede observar una conducta positiva hacia las personas

con discapacidad. Todas las investigaciones, incluyendo este estudio, concuerdan en que pudiera haber algún tipo de renuencia o temor a contratar personas con discapacidad, pero al analizar el resto de las preguntas se puede observar que las respuestas están a favor de la contratación de personas discapacitadas en Estados Unidos y Puerto Rico. Este hecho pudiera deberse a la gran cantidad de estudios que se han realizado para eliminar mitos y miedos por parte de los patronos al momento de considerar reclutar una persona con discapacidad. En otras palabras, los patronos pudieran tener temor de ofrecer una posición de trabajo a una persona con alguna limitación física o mental. Sin embargo, las investigaciones realizadas por importantes compañías y agencias como: el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, Ley ADA, DuPont, Job Accommodation Network y la Cámara de Comercio de Estados Unidos para la Preparación de la Fuerza Laboral pudieran haber influenciado en esas actitudes que afectan la posibilidad de reclutamiento de este grupo de personas. Se puede inferir que los estudios hechos por esas compañías y/o agencias fueron realizadas a raíz de actitudes negativas por parte de los patronos y a su vez buscando la forma de cambiar esa cultura negativa a una favorable. Podemos concluir, que con el pasar de los años las actitudes han cambiado y como resultado de la misma se pueden observar actitudes bastantes positivas en las investigaciones realizadas, incluyendo este estudio hecho en Puerto Rico.

5.3 Futuras investigaciones

Para futuras investigaciones se puede utilizar una muestra de profesionales de recursos humanos que no sean socios de SHRM y comparar los resultados con los encontrados en la muestra de profesionales de recursos humanos que son socios de SHRM. Otra sugerencia es hacer este estudio en donde la muestra por industrias y región geográficas sean representativas de la proporción real.

Referencias

- Americans with Disability Act. (2008, November 14). Americans with Disabilities Act Questions and Answers. Retrieved October 2, 2011, from <http://www.ada.gov/q&aeng02.htm>
- Anderson, J. (2012). *Employer attitudes towards people with a psychological disability*. Lund University, Sweden . Retrieved from <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=2797427&fileOId=2797428>
- AT&T Sued by EEOC in Puerto Rico Disability Discrimination Lawsuit. (2011). *Targeted News Service*, p. n/a. Washington, D.C., United States, Washington, D.C.
- Australian Government. (2010). Assisting employers. Retrieved September 18, 2012, from http://jobaccess.gov.au/ServiceProviders/Assisting_employers/Pages/home.aspx
- Blessing, L. A. (1997). *Employing persons with a developmental disability: Effects of previous experience*. Lakehead University (Canada)). *ProQuest Dissertations and Theses*, , 100-100 p. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304410992?accountid=28498>. (304410992).
- Bradley, J. L. (2009). *Antecedents and outcomes of workplace discrimination as perceived by employees with disabilities*. Clemson University, United States -- South Carolina. Retrieved from <http://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=?url=http://search.proquest.com/docview/304865569?accountid=28498>
- Brock University (Canada). (2010). Myths About Hiring People with Disabilities. Retrieved September 18, 2012, from <http://www.brocku.ca/career-services/bridge-to-success/employers/myths>
- Brostrand, H. L. (2006). Tilting at Windmills: Changing Attitudes Toward People with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 72(1), 4-9. doi:Article

- Bureau of Labor Statistic. (2012). Employment status of the civilian population by sex, age, and disability status, not seasonally adjusted. Retrieved September 17, 2012, from <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t06.htm>
- Cámara de Representantes de Puerto Rico. (n.d.). Ley Núm. 144 de 8 de Agosto de 2000. Retrieved September 14, 2012, from <http://www.camaraderepresentantes.org/files/fotos/%7BB72752ED-2691-4FE0-BCCC-8AA1D1932337%7D.pdf>
- Censtats Database. (2010). 2010 County Business Patterns (NAICS). Retrieved August 25, 2012, from <http://censtats.census.gov/cgi-bin/cbpnaic/PR/cbpsect.pl>
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E., 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), 412–9. doi:10.1007/s10926-010-9252-6
- Cimera, R. E. (2009). The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A pilot study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 30*(2), 111–119.
- 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), 427-34. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-009-9207-y>
- Copeland, J. L. (2007). *The impact of disability in the workplace: An assessment of employer attitudes toward people with disabilities and the Americans with Disabilities Act*. Capella University, United States -- Minnesota. Retrieved from <http://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=?url=http://search.proquest.com/docview/304721737?accountid=28498>

- Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos de P.R. (2010). Estadísticas de Empleo por Ocupación Puerto Rico 2010. Retrieved from http://www.trabajo.pr.gov/pdf/actocupacion_20120.pdf
- Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos de P.R. (2006). Encuesta Especial Personas Con Impedimentos En Puerto Rico. Retrieved from <http://www.estadisticas.gobierno.pr/iepr/LinkClick.aspx?fileticket=G3fnSmVnqM8%3D&tabid=186>
- Dixon, KI, Kruse, D., & Van Horn, C. (2003). Restricted access: A survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work. New Brunswick, NJ: University, John J. Heldrich Center for Workforce Development. Retrieved from http://www.heldrich.rutgers.edu/sites/default/files/content/Restricted_Access.pdf
- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*. U.S. Department of Labor. Retrieved from <http://www.dol.gov/odep/research/SurveyEmployerPerspectivesEmploymentPeopleDisabilities.pdf>
- Garman, E., & Fogue, R. (2008). *Personal Finance* (9th ed.). South-Western College Pub.
- Goldstone, C. (2002). *Barriers to employment for disabled people*. Retrieved from <http://www.disabledworkers.org.uk/downloads/barempdis.pdf>
- Government of New Brunswick, Canada. (n.d.). Myths about hiring persons with disabilities. Retrieved September 18, 2012, from <http://www.gnb.ca/0048/PCSDP/PDF/Myth%20Busters%20ENG.pdf>

- Harris Interactive. (2010). Kessler Foundation/NOD: Survey of Employment of American with Disabilities. Retrieved from <http://www.2010disabilitysurveys.org/octsurvey/pdfs/surveyresults.pdf>
- Haskell, R. A. (2010). *Evaluating social work students' attitudes toward physical disability*. University of South Florida, United States -- Florida. Retrieved from <http://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=?url=http://search.proquest.com/docview/760069325?accountid=28498>
- Hemenway, D., King, FJ., Rohani, F., Word, J., & Brennan, M. (2003). A study of Employer Attitudes Toward Hiring Individuals with Disabilities. Retrieved from http://www.cala.fsu.edu/files/employer_attitudes.pdf
- 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. doi:10.1007/s10672-008-9063-5
- James, E. B., Joe, W. K., & Chadwick, C. H. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/219816871?accountid=28498>
- Job Accommodation Network. (2010). Workplace accommodations: Low cost, high impact. Retrieved from <http://AskJAN.org/media/LowCostHighImpact.doc>
- Justice Department Settles Lawsuit with the Puerto Rico Department of Justice Regarding Employment Rights Under the ADA. (2011). *Targeted News Service*, p. n/a. Washington, D.C., United States, Washington, D.C.

- Kaila, H. (2006). *Industrial And Organisational Psychology*. Kalpaz Publications.
- 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), 526–36. doi:10.1007/s10926-011-9302-8
- Kootenay Career Development Society. (2010). Why Hire People WITH Disabilities?. Retrieved from http://www.kcds.ca/wp-content/uploads/2010/12/Disabilities_Support_For_Employers1.pdf
- Lexjuris. (n.d.-a). Ley Núm. 219-Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Retrieved August 24, 2012, from <http://www.lexjuris.com/LEXLEX/Leyes2006/lexl2006219.htm>
- Lexjuris. (n.d.-b). Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004-Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos. Retrieved August 23, 2012, from <http://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2004/lexl2004238.htm>
- Lexjuris. (n.d.-c). Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985-Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos. Retrieved August 26, 2012, from <http://www.lexjuris.com/LEXMATE/Impedidos/lex1985044%20Ley%20para%20Impedidos.htm>
- Lexjuris. (n.d.-d). Ley Núm. 355 de 16 de Septiembre de 2004. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2004/lexl2004355.htm>
- Lexjuris. (n.d.-e). Ley Núm. 68 de 25 de agosto de 2005. Retrieved September 15, 2012, from <http://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2005/lexl2005068.htm>
- Markel, K., & Barclay, L. (2009). Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), 305-318. doi:10.1007/s10672-009-9125-3

- Marrero, R. (2008). Discrimen le sale caro a empresa. Retrieved August 22, 2012, from http://www.primerahora.com/discrimen_le_sale_car_o_a_empresa-162490.html
- Ministry of Community and Social Services (Canada). (2012). Common myths about people with disabilities and the reality. Retrieved September 18, 2012, from http://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcscs/programs/accessibility/understanding_accessibility/common_myths.aspx
- Morgan R, Alexander M. The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal Of Vocational Rehabilitation* [serial online]. August 2005;23(1):39-49. Available from: Academic Search Complete, Ipswich, MA. Accessed October 7, 2012.
- Nicholas, R., Kauder, R., Krepcio, K., & Baker, D. (2011). Ready and Able: Addressing Labor Market Needs And Building Productive Careers For People With Disabilities Through Collaborative Approaches. Retrieved from <http://www.dol.gov/odep/categories/workforce/ReadyAble/ReadyAble.pdf>
- Oficina de Gerencia y Presupuesto de Puerto Rico. (2011). Ley Núm. 207 de 14 de Mayo de 1948- Corporación de Industrias de Ciegos, Personas Mentalmente Retardadas y Otras Personas Incapacitadas de Puerto Rico. Retrieved September 14, 2012, from <http://www2.pr.gov/presupuestos/presupuesto2012-2013/PresupuestoRecomendado2013/suppdocs/baselegal/175/175.pdf>
- Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimento. (n.d.). Leyes Estatales y Federales que protegen a las Personas con Impedimento. Retrieved September 14, 2012, from http://www.uprc.edu/oficinas_estudiantes/Servicios_Estu_impedimentos_veteranos_51/Compendio%20Leyes%20Estatales%20y%20Federales%20que%20Protegen%20a%20las%20Personas%20con%20Impedimentos.pdf

Oficina de Servicios Legislativos de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. (n.d.). Ley Núm. 269 de 15 de Septiembre de 1998. Retrieved September 14, 2012, from <http://www.oslpr.org/download/es/1998/269s0306.pdf>

Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos. (n.d.-a). Ley Núm. 2 de 27 de Septiembre de 1985-Ley del Procurador de Personas con Impedimentos. Retrieved August 23, 2012, from http://www.oppi.gobierno.pr/LEY_NUM_2_%28OPPI%29.pdf

Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos. (n.d.-b). Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004-Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos. Retrieved August 21, 2012, from <http://www.oppi.gobierno.pr/LEY238.pdf>

Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos. (n.d.-c). Ley Num. 81 de 27 de Julio de 1996-Ley de Igualdad de Personas con Impedimentos. Retrieved August 22, 2012, from http://www.oppi.gobierno.pr/ley_de_igualdad_Ley_81_BW.pdf

Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos. (n.d.-d). Ley Num. 87 de 21 de Junio de 2002-Día Internacional de Personas con Discapacidad. Retrieved September 15, 2012, from http://www.oppi.gobierno.pr/Ley_87.pdf

Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico. (n.d.). Compendio de Legislación. Retrieved from http://pratp.upr.edu/informacion/politica-publica/compendio-de-legislacion/at_download/file

Publicaciones Vértice. (2008). *Selección de Personal*. Selecciones Vértice.

Real Academia Española. (2011). Diccionario de la Lengua Española. Retrieved from <http://www.rae.es/rae.html>

Ryan, J. (2006). *Staff attitudes about individuals with developmental disabilities and sexuality: Stereotypes as predictors of negative attitudes*. Fielding Graduate University, United States --

California. Retrieved from

<http://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=/?url=http://search.proquest.com/docview/304914376?accountid=28498>

Ryan, N., Fort, L., & Caldewell, T. (2007). General Information About the Americans with Disabilities Act. Retrieved August 20, 2012, from <http://ada.ky.gov/titles.htm>

Shaffert, D. (2009). Employing People with Disabilities: An Employer's Perspective. Retrieved from <http://www.thurstonchamber.com/WorkforAll/downloads/Work%20For%20All%20Spring%202009%20Survey%20Results.pdf>

Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Organizational Behavior* (10th ed.). Jonh Wiley & Sons.

Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63-75. doi:Article

Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3-9. doi:Article

Sompayrac, J., Fulmer, J., & Turpin, R. A. (2011). Recruiting the Disabled: Hidden Assets. *CPA Journal*, 81(4), 58-61. doi:Article

Strauss, A. L. (2006). *The construction of disability among undergraduate students in disability-related majors*. The University of Arizona, United States -- Arizona. Retrieved from <http://home.uprm.edu/biblioteca/applogin.php?url=/?url=http://search.proquest.com/docview/305354646?accountid=28498>

Tendenciaspr. (2010). Compendio de estadísticas: Trabajo en Puerto Rico, 2009. Retrieved from <http://www.tendenciaspr.com/trabajo/CompendioTrabajo2009.pdf?attredirects=0&d=1>

University of Washington. (n.d.). Talking to Employers: The Fear Factor. Retrieved from http://www.ccer.org/_public/site/files/jobdev/Employer%20Fears.pdf

U.S. Census Bureau. (2010a). Disability Characteristics: United States. Retrieved August 23, 2012, from http://factfinder2.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_10_1YR_S1810&prodType=table

U.S. Census Bureau. (2010b). Disability Characteristics: Puerto Rico. Retrieved August 25, 2012, from http://factfinder2.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_10_1YR_S1810&prodType=table

U.S. Department of Justice. (2012). A Guide to Disability Rights Laws. Retrieved August 20, 2012, from <http://www.ada.gov/cguide.htm>

U.S. Department of Justice. (2011). Justice Department Settles Lawsuit with the Puerto Rico Department of Justice Regarding Employment Rights Under the ADA. Retrieved August 24, 2012, from <http://www.justice.gov/opa/pr/2011/August/11-crt-1102.html>

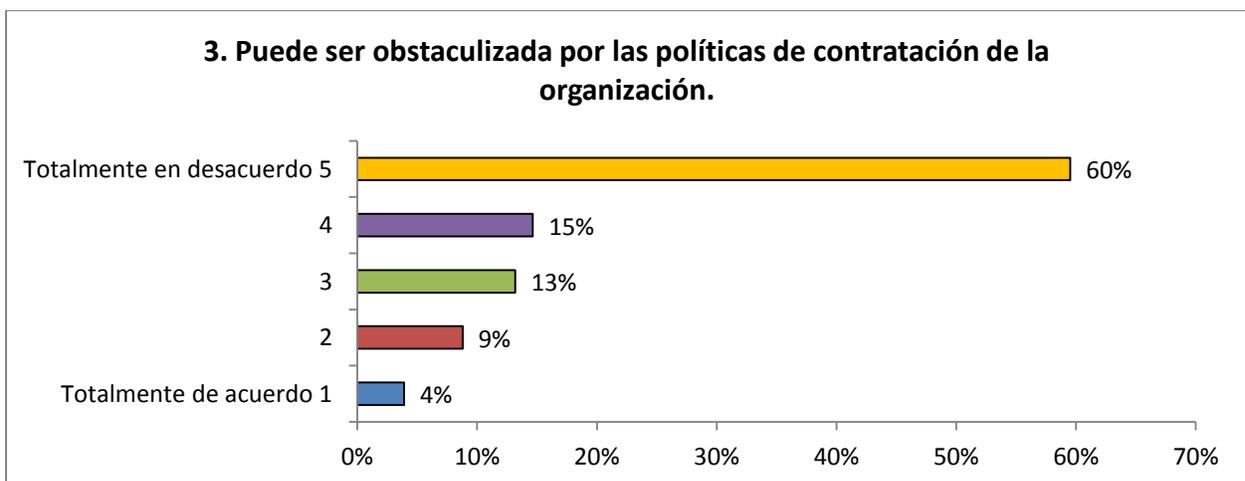
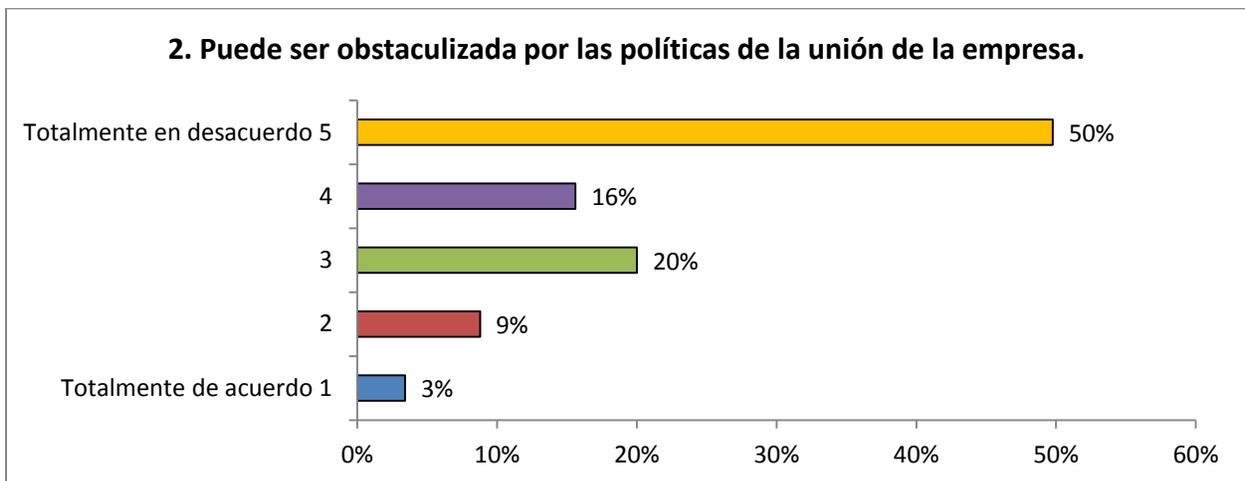
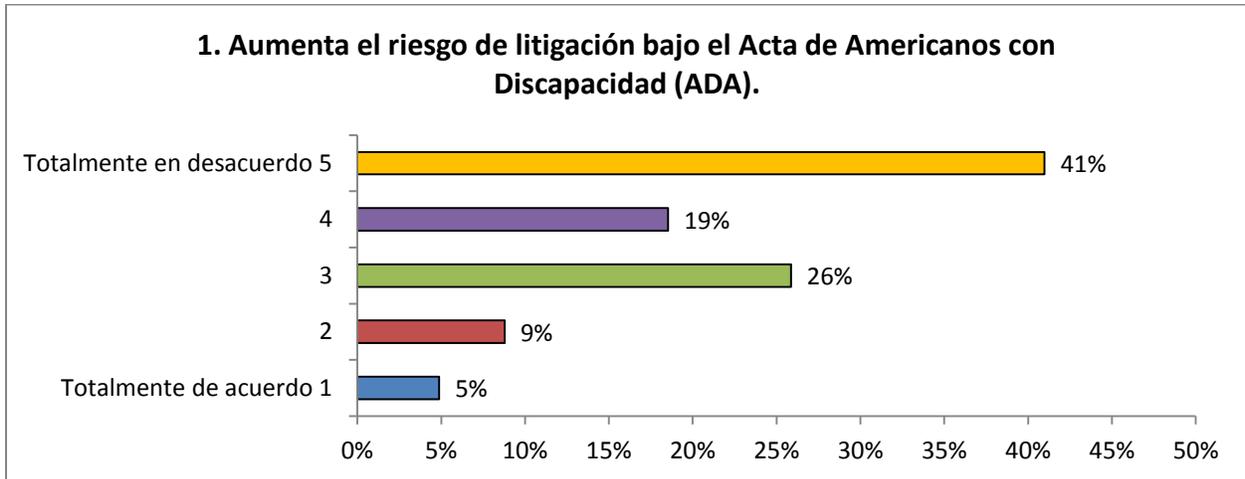
U.S. Department of Labor. (2008). Myths and Facts About Workers with Disabilities, Employment & Training Administration (ETA) - U.S. Department of Labor. Retrieved September 19, 2011, from <http://www.doleta.gov/disability/htmldocs/myths.cfm>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2007). Ley de Ciudadanos Americanos con Discapacidades: Una Introducción para Pequeñas Empresas. Retrieved September 19, 2011, from <http://www.eeoc.gov/spanish/ada/adahandbook.html#whoada>

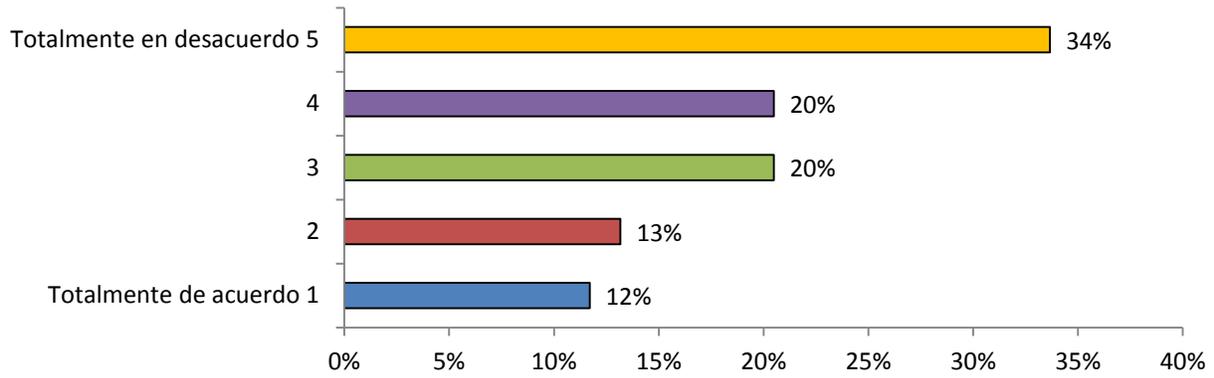
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2008). Section 902 Definition of the Term Disability. Retrieved September 19, 2011, from http://www.lb9.uscourts.gov/webcites/12documents/James_disability.pdf
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2010). ADA - Total Charge Receipts and Resolutions. Retrieved September 20, 2011, from <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/ada-charges.cfm>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2011). Disability Discrimination. Retrieved September 19, 2011, from <http://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>
- U.S. National Council of Disability. (2011). The Power of Digital Inclusion Technology's Impact on Employment and Opportunities for People with Disabilities. Retrieved from <http://www.ncd.gov/publications/2011/Oct042011>
- Vazquez Torres, J. (2011). Nadja lucha contra el discrimen. Primera Hora. Retrieved from <http://www.primerahora.com/nadjaluchacontraeldiscrimen-yosoyph-especial-nota-486071.html>
- Wittmer, J., & Wilson, L. (2010). Turning diversity Into \$: A Business Case for Hiring People With Disabilities. *T + D*, 64(2), 58-61,8.

Apéndice 1. Gráficas de los resultados del factor legal

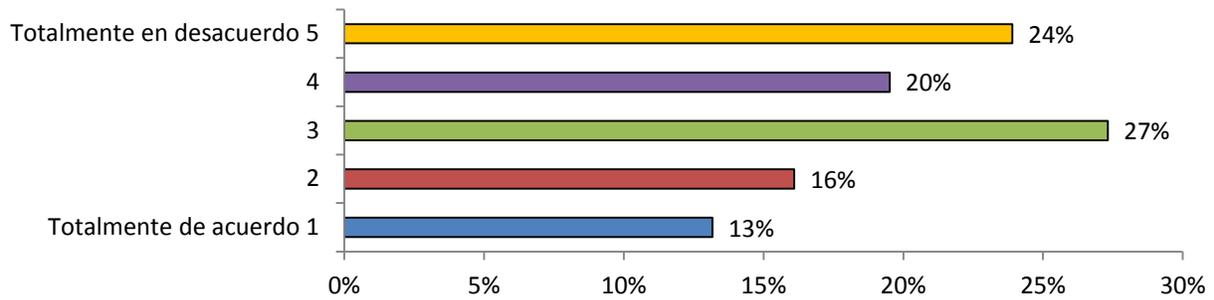
Creo que la contratación de personas con discapacidad...



4. Puede ser obstaculizada por la discriminación y prejuicios.

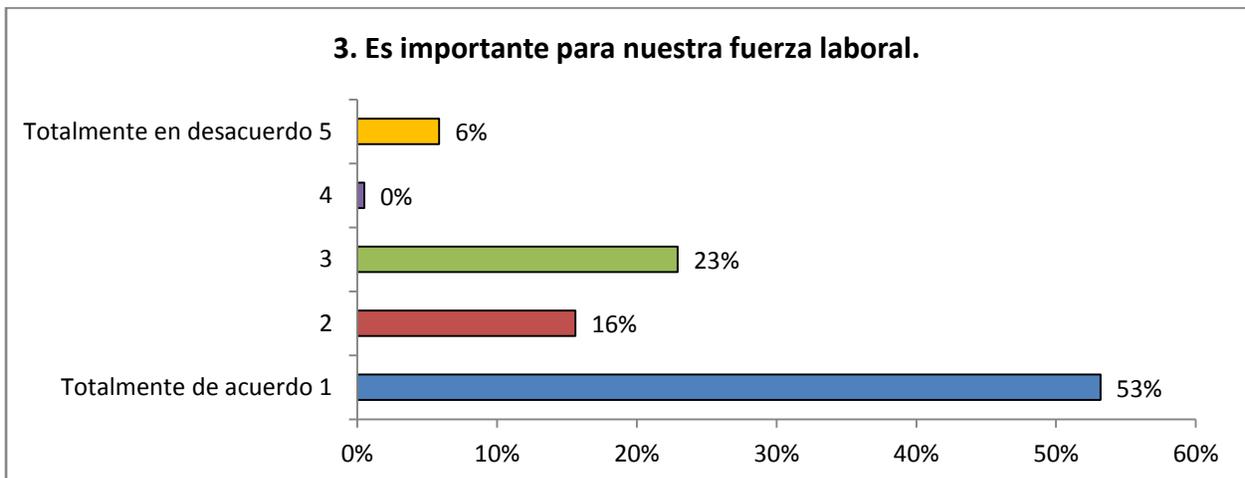
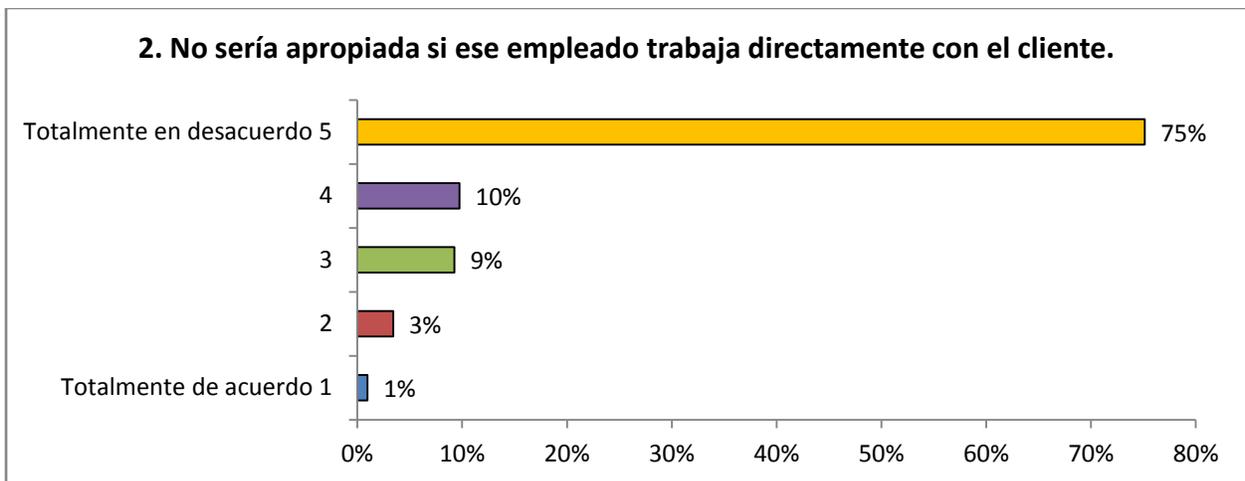
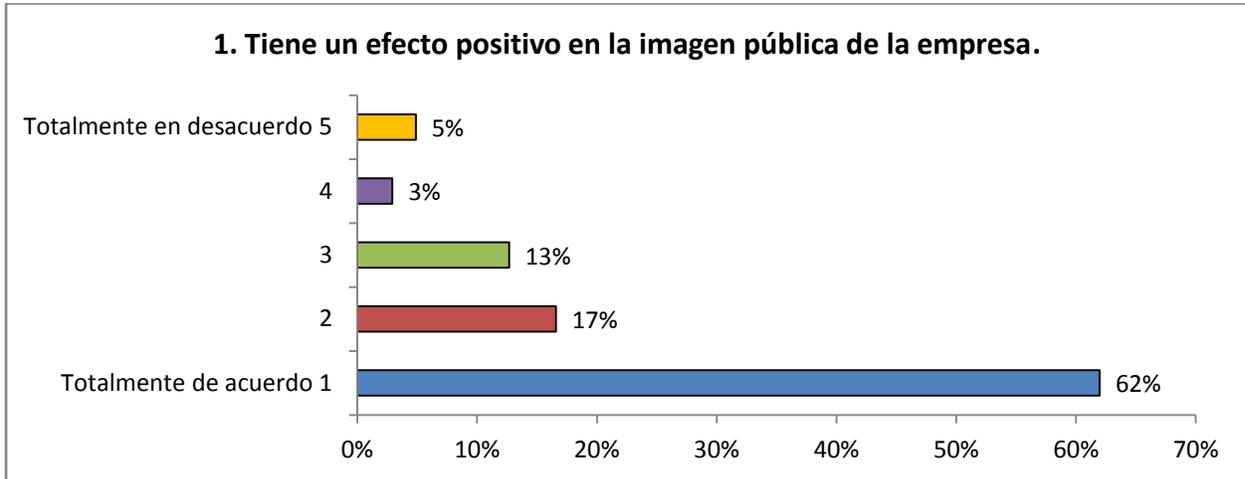


5. Requiere acomodo razonable, cuyo costo podría ser demasiado alto y podría traer demandas a la compañía si tiene el dinero disponible y lo niega al empleado.

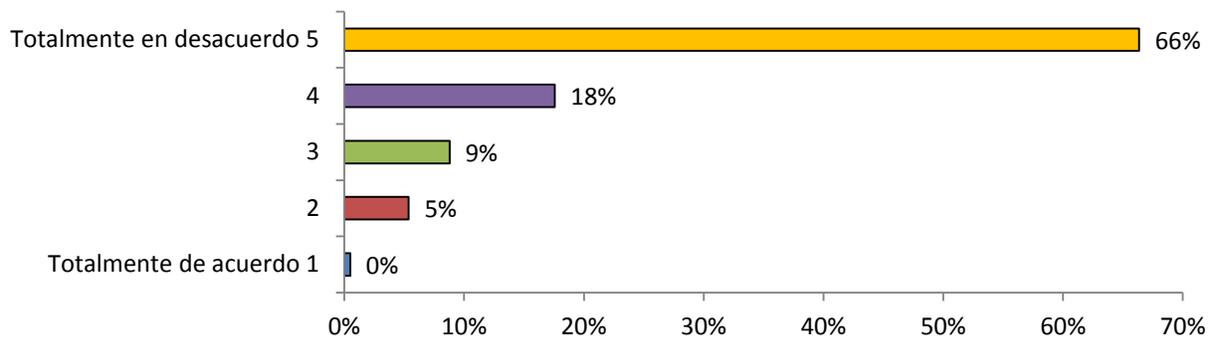


Apéndice 2. Gráficas de los resultados del factor imagen

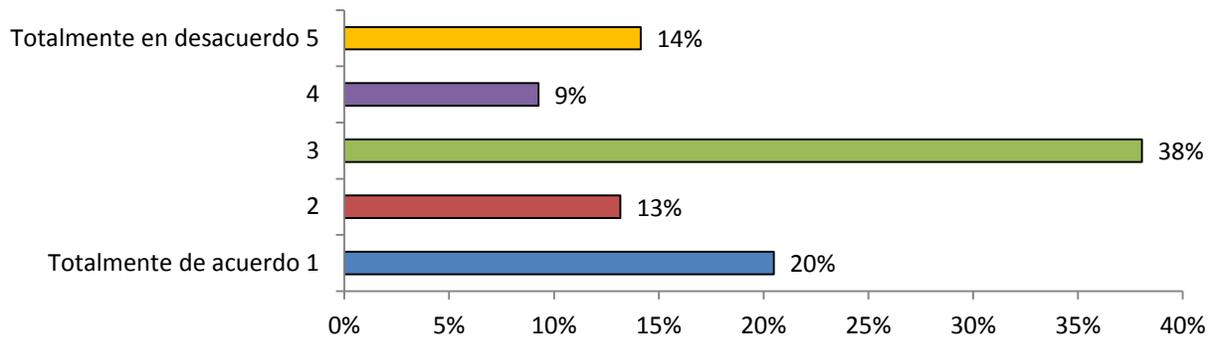
Creo que la contratación de personas con discapacidad...



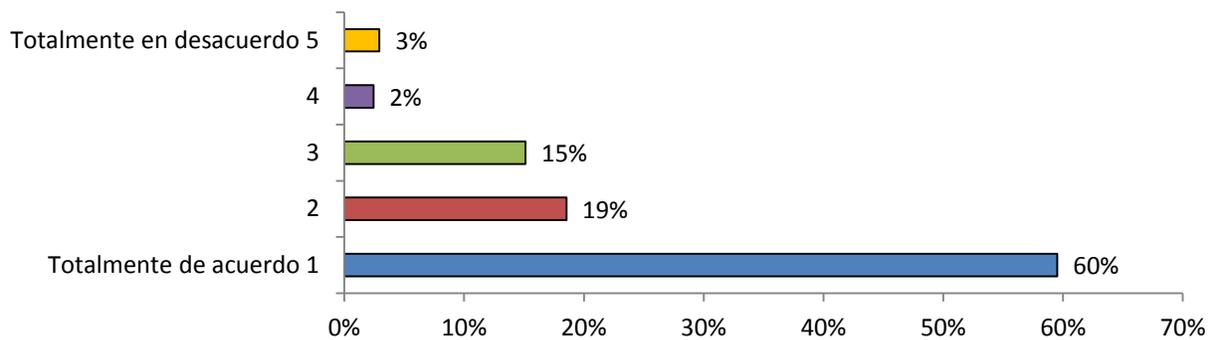
4. Va a generar actitudes negativas en los clientes o consumidores (público en general).



5. Trae empleados que saben trabajar apropiadamente vestidos y arreglados.

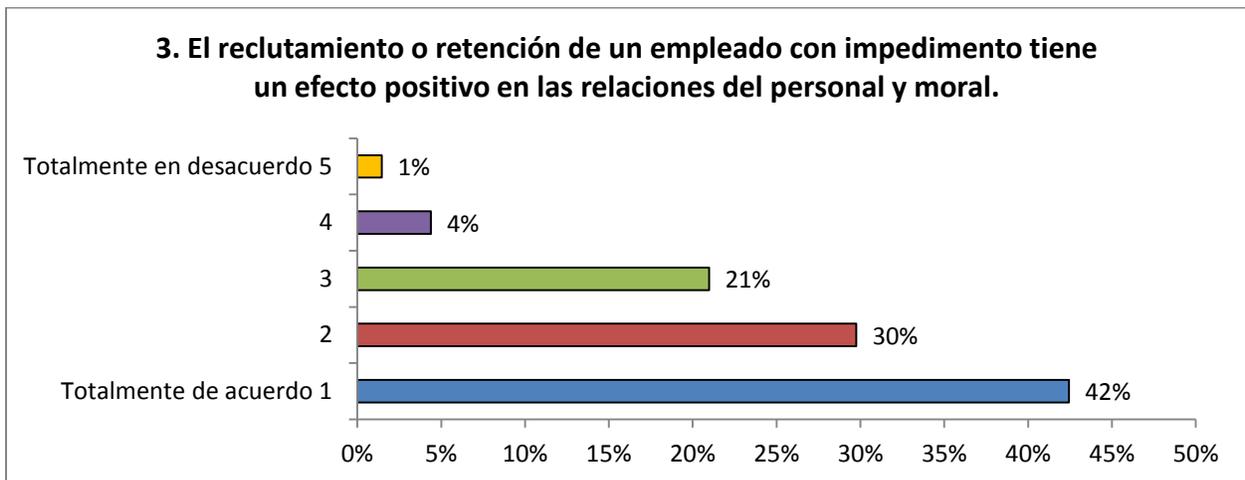
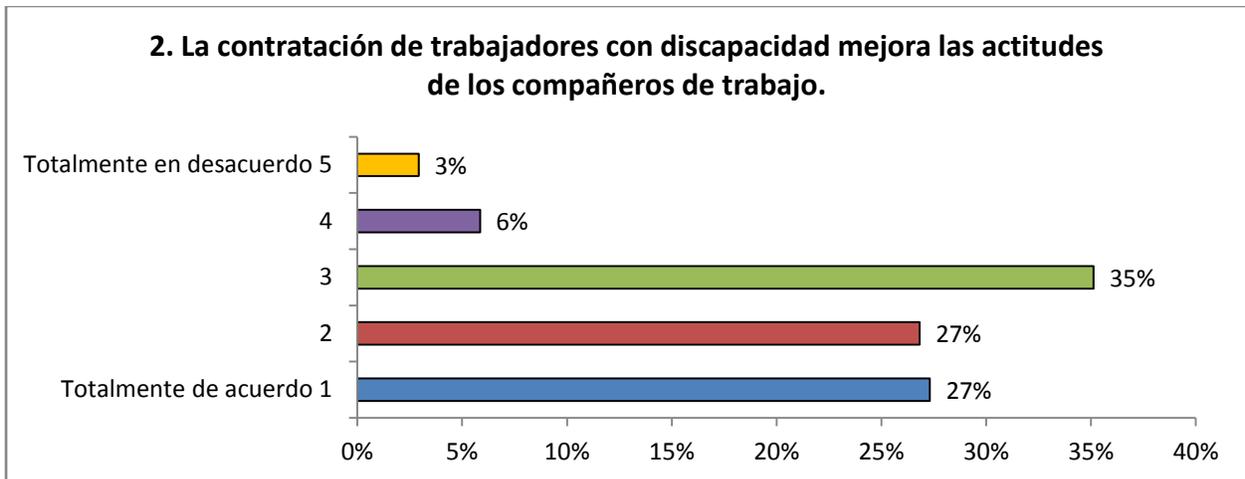
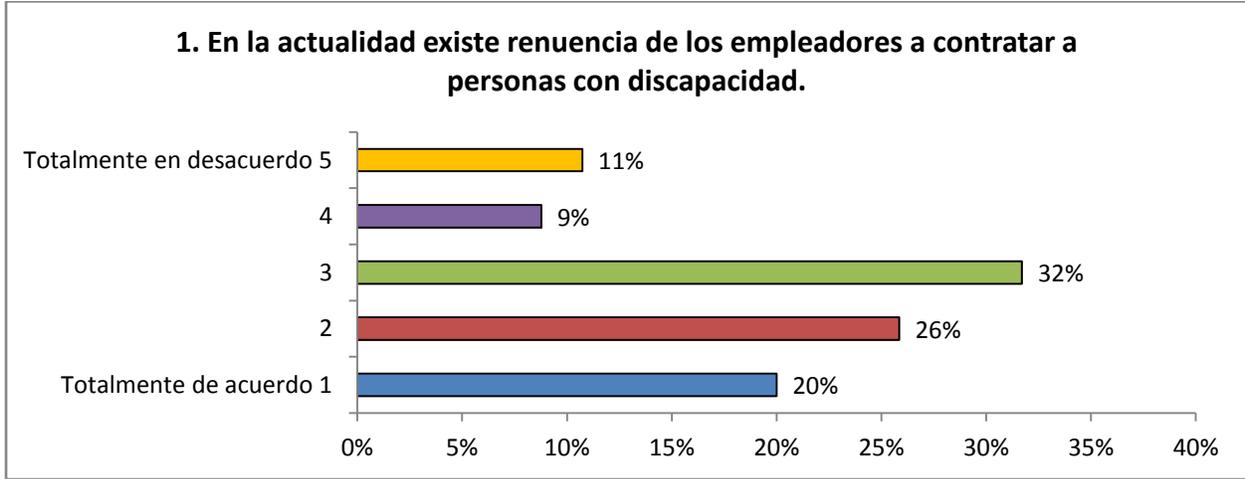


6. Presenta una diversidad en la fuerza laboral a los consumidores (público en general).

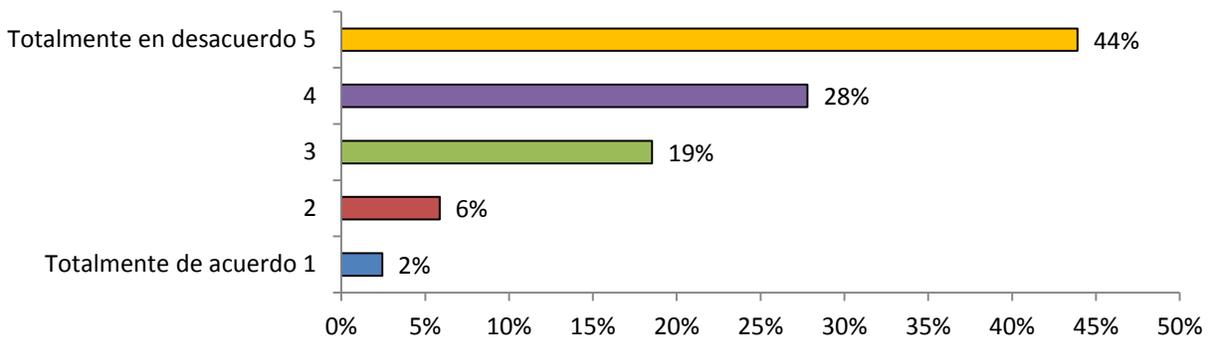


Apéndice 3. Gráficas de los resultados del factor social

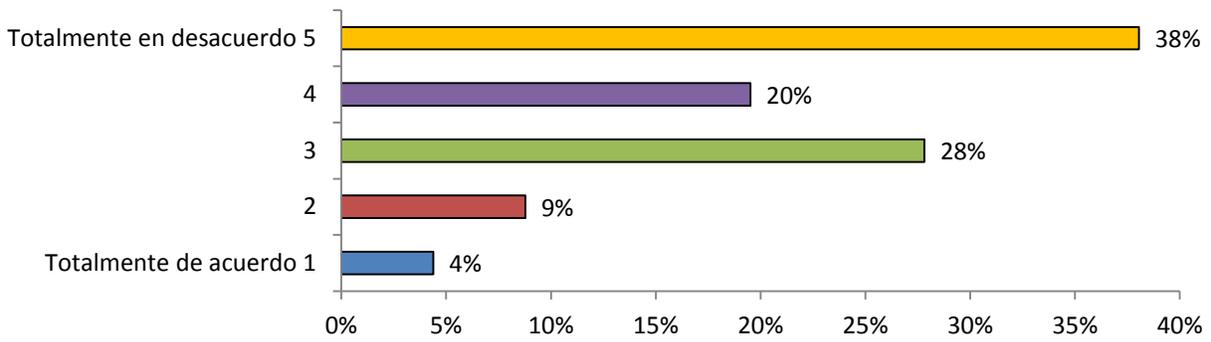
Sobre la contratación de personas con discapacidad, creo que...



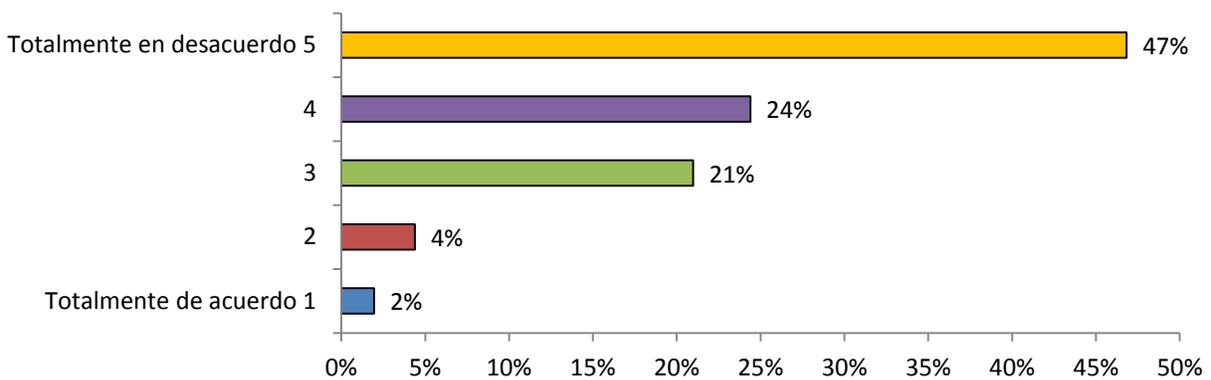
4. A los demás empleados no les gusta tener un compañero de trabajo con discapacidades.



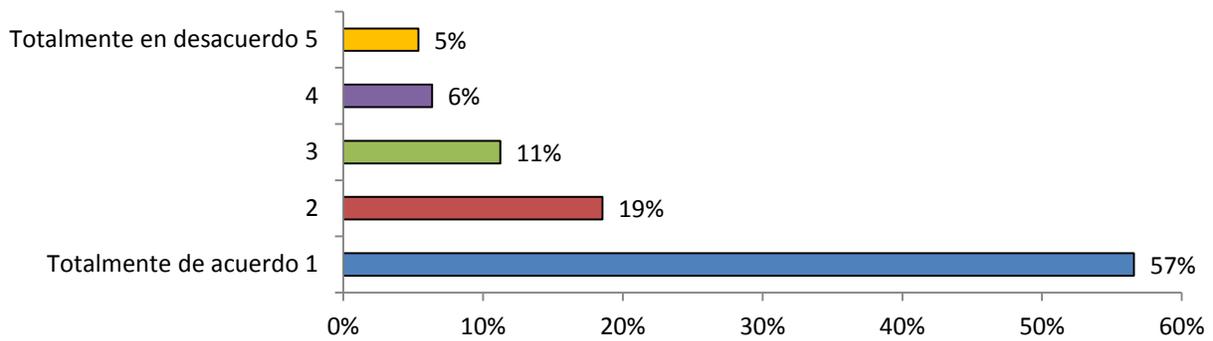
5. Los compañeros de trabajo pueden molestar y aprovecharse del empleado.



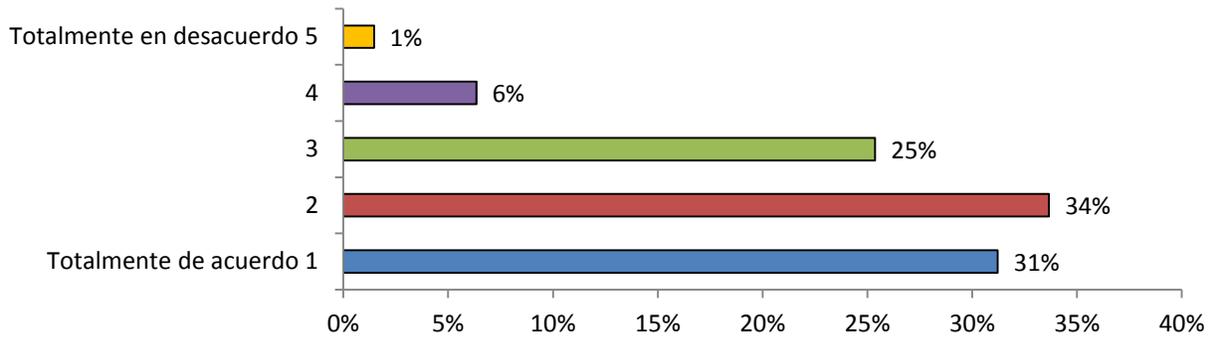
6. Crea actitudes negativas de los supervisores.



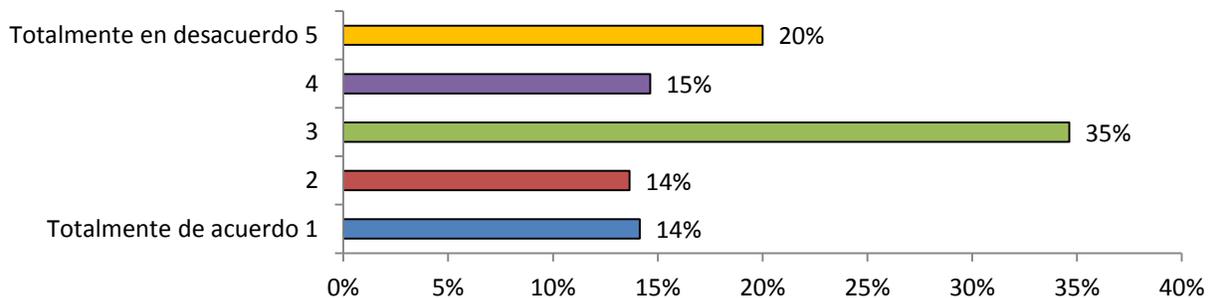
7. Todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan discapacidad, deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño.



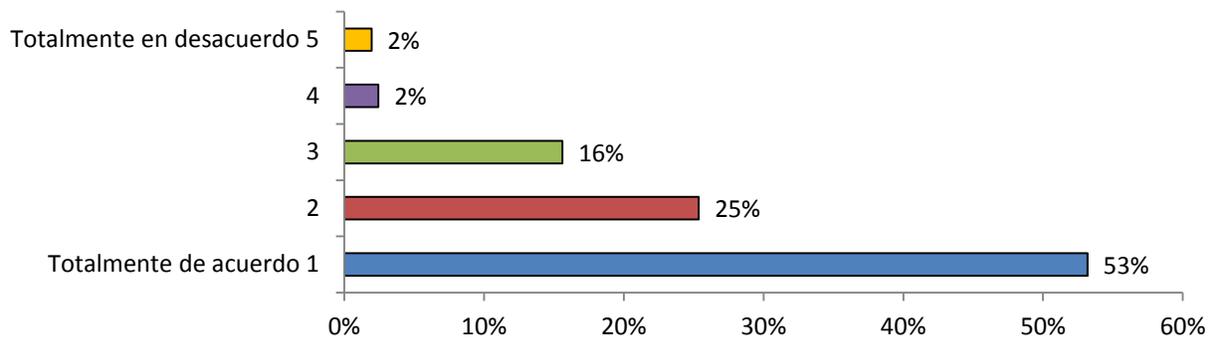
8. A los compañeros de trabajo no les molestaría tomarse de su tiempo para crear un espacio de trabajo para personas discapacitadas.



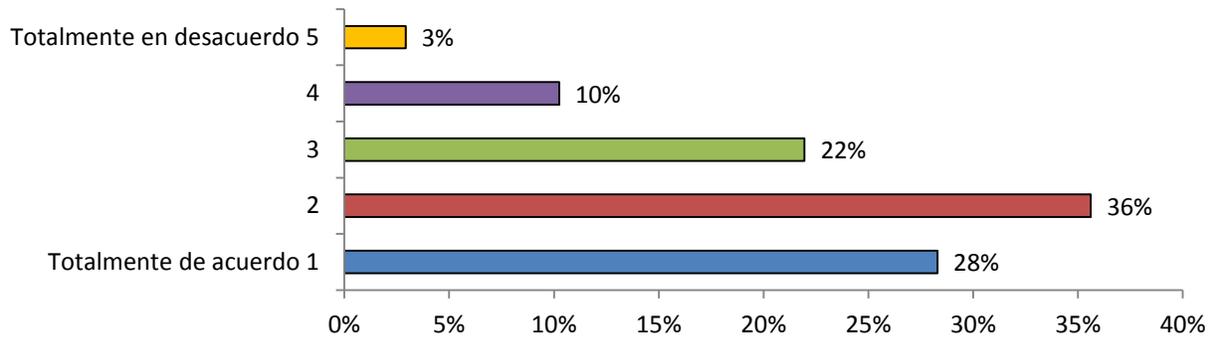
9. Si un empleado estuviera en un equipo de trabajo con otro trabajador con discapacidad, no querría que sus recompensas por desempeño dependan del rendimiento del compañero con discapacidad.



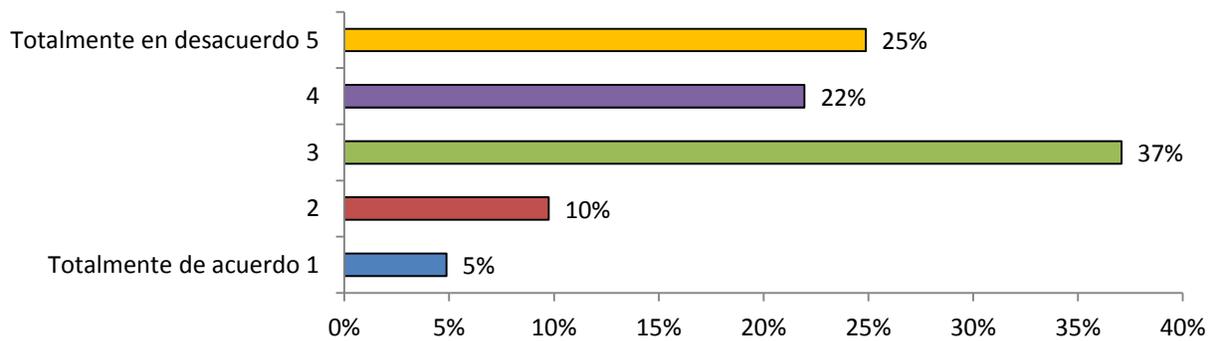
10. Empleados con discapacidades trabajan satisfactoriamente como miembros de un equipo.



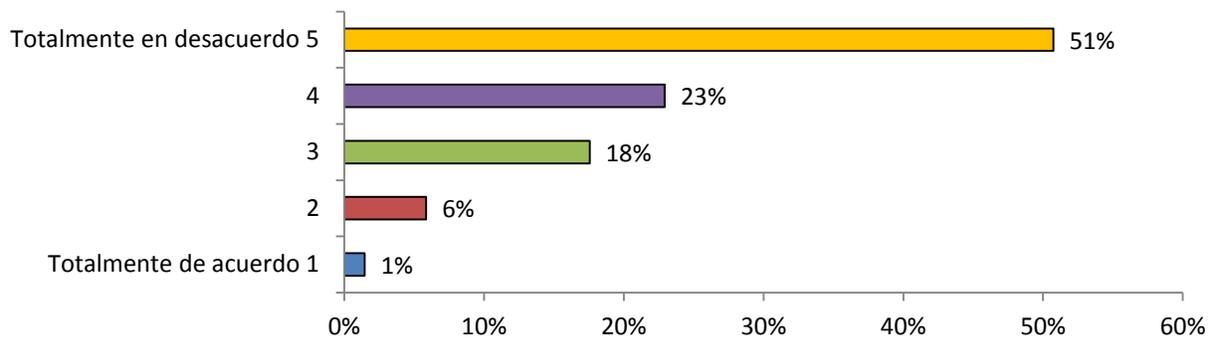
11. Empleados estarían dispuestos a cubrir el trabajo de una persona con discapacidad cuando no ha podido ir a trabajar debido a su discapacidad.



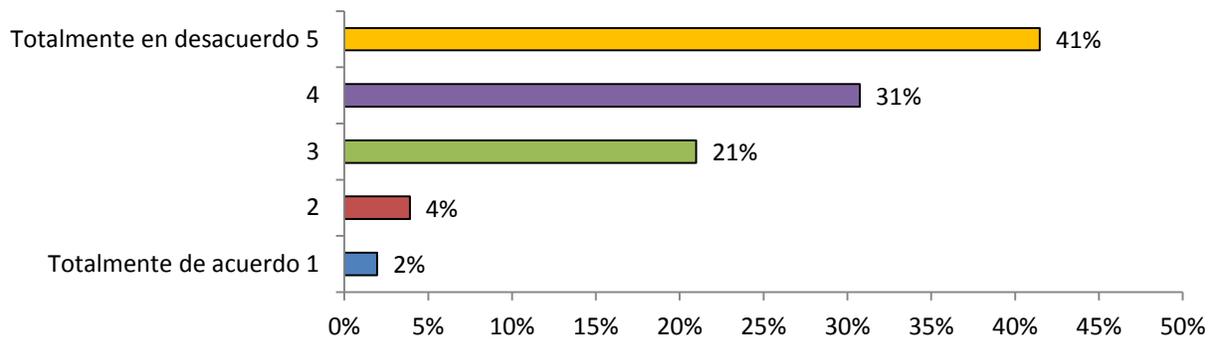
12. El personal no querría trabajar en un lugar de trabajo donde los trabajadores con discapacidad manejan maquinaria.



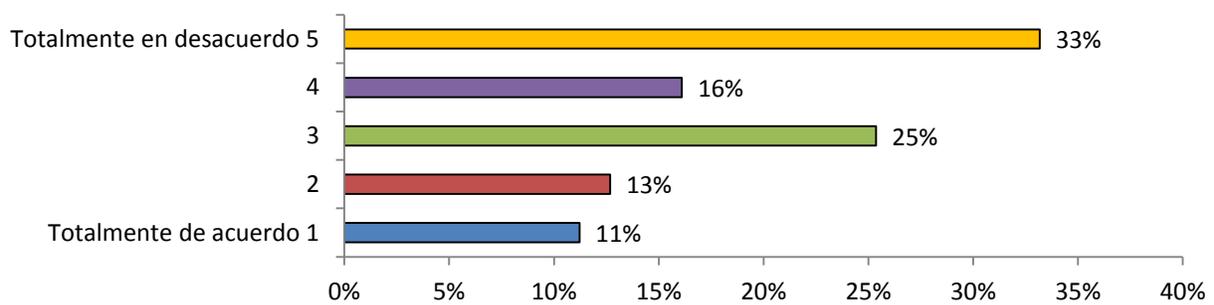
13. Los empleados se sentirían incómodos al compartir su espacio de trabajo con una persona con discapacidad.



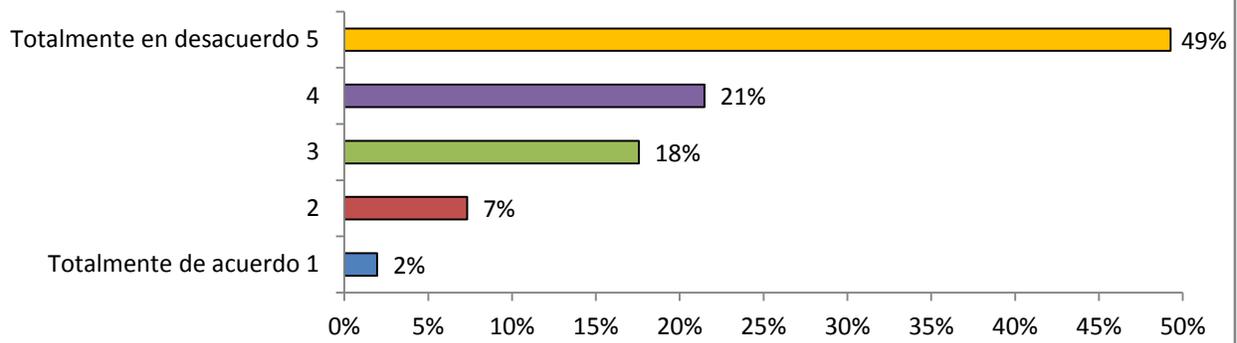
14. La mayoría del personal puede sentirse incómodos si se les pidiera trabajar con una persona con discapacidad.



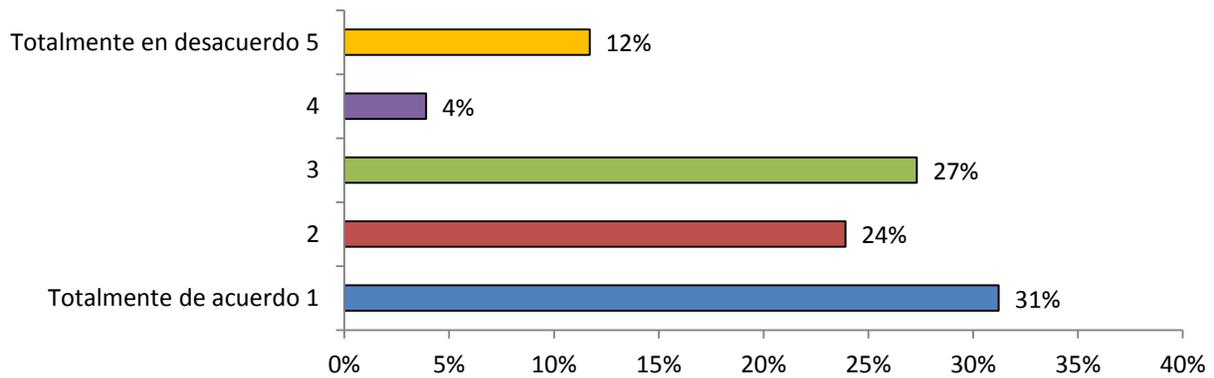
15. Las creencias personales con respecto a los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en la comunidad afectan la decisión de contratación.



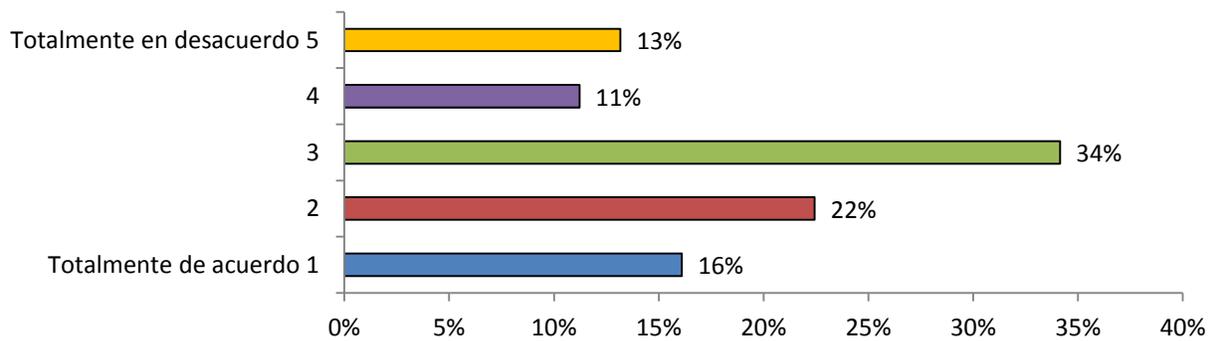
16. El patrono se sentiría incómodo con respecto a la contratación de personas con discapacidad.



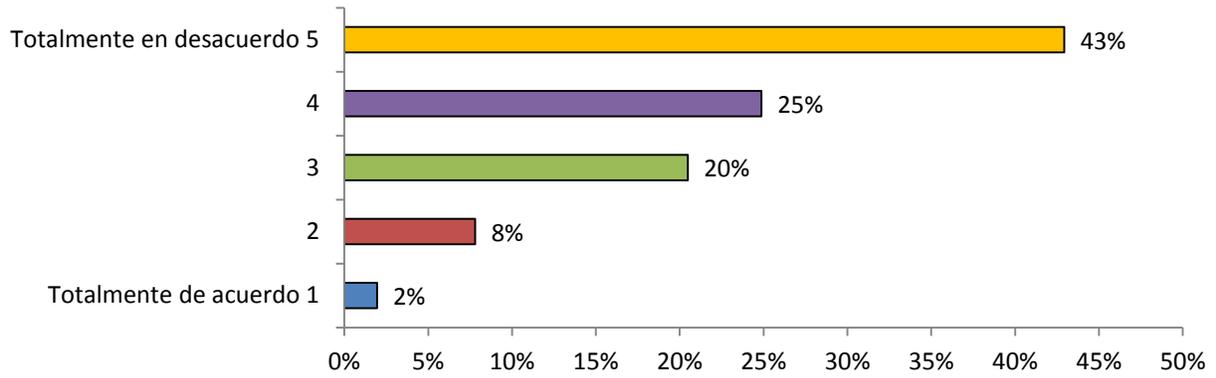
17. No sería difícil seguir las directrices de una persona discapacitada.



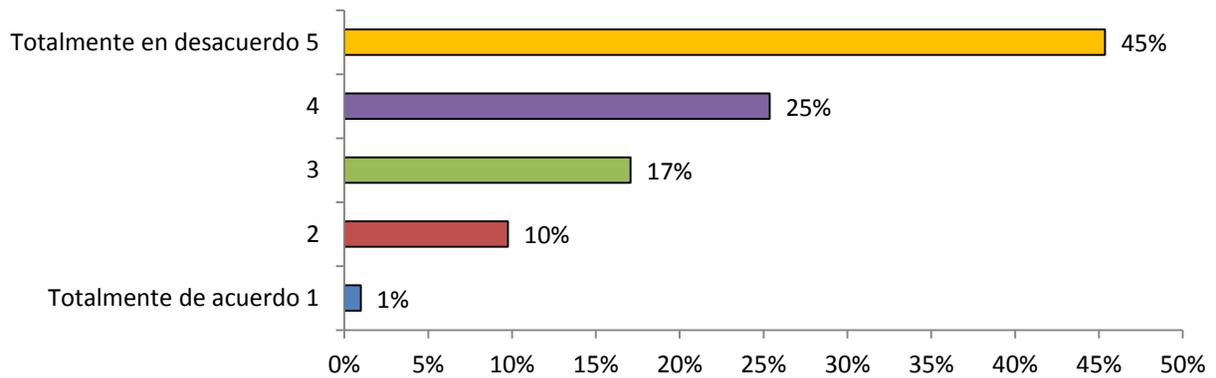
18. Posibles problemas emocionales o de comportamiento del empleado afectan la decisión de contratación.



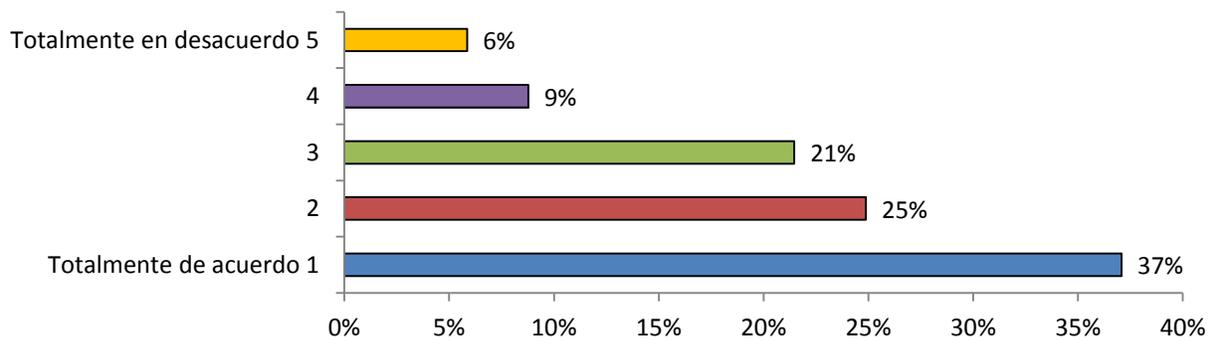
19. Sería difícil supervisar a una persona con impedimento.



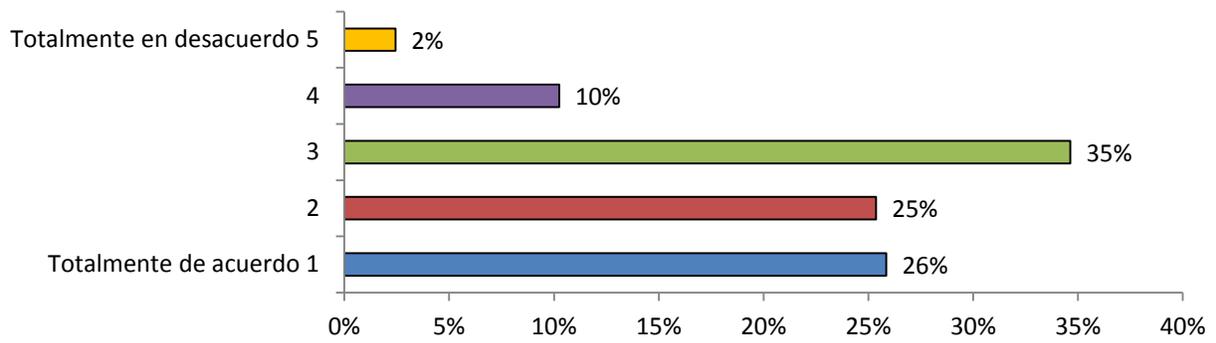
20. Sería difícil ser supervisado por una persona con impedimento.



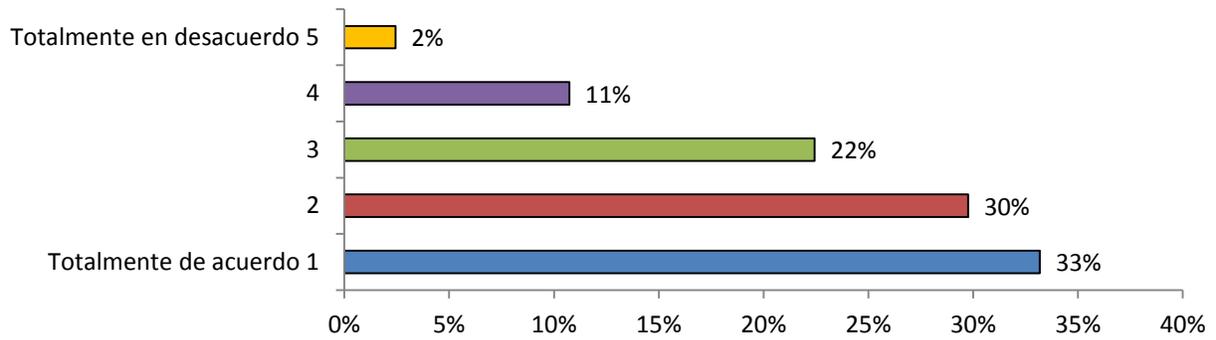
21. Un empleado con discapacidad puede hacer su trabajo debido al apoyo recibido por parte de quien lo adiestró.



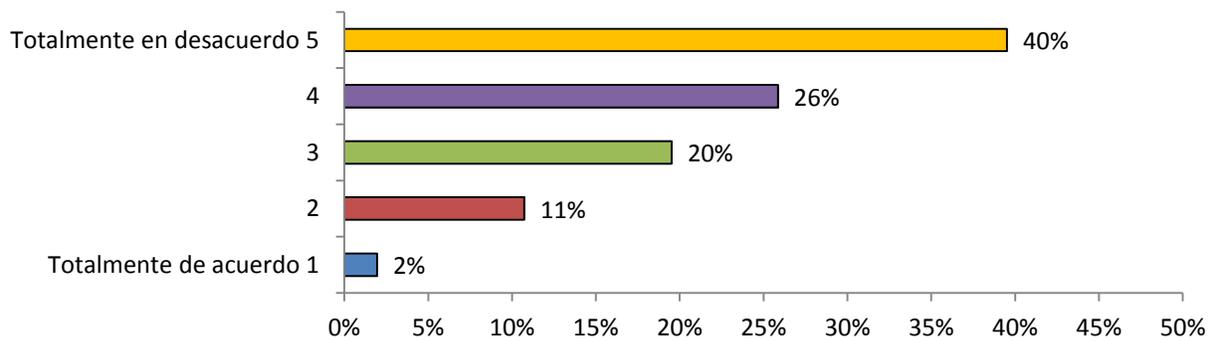
22. Compañeros crean asociaciones y ayudan a las personas con discapacidad.



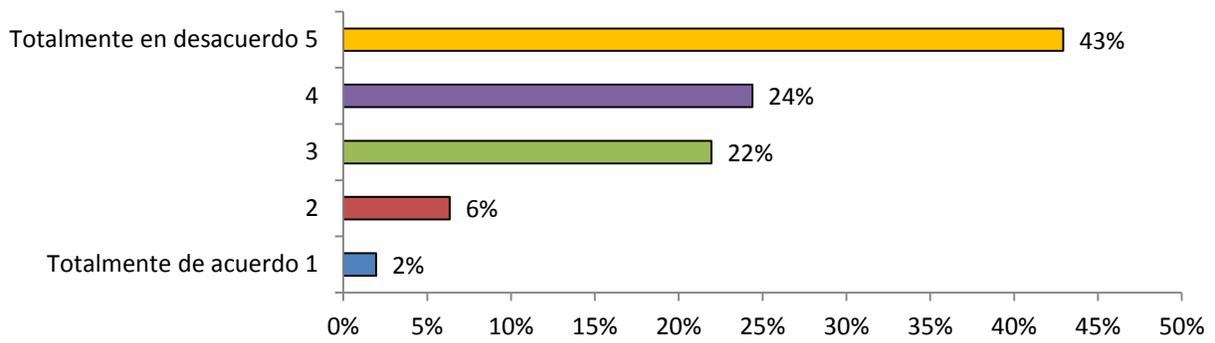
23. Un empleado con discapacidad es tan independiente en sus labores como el resto de sus compañeros.



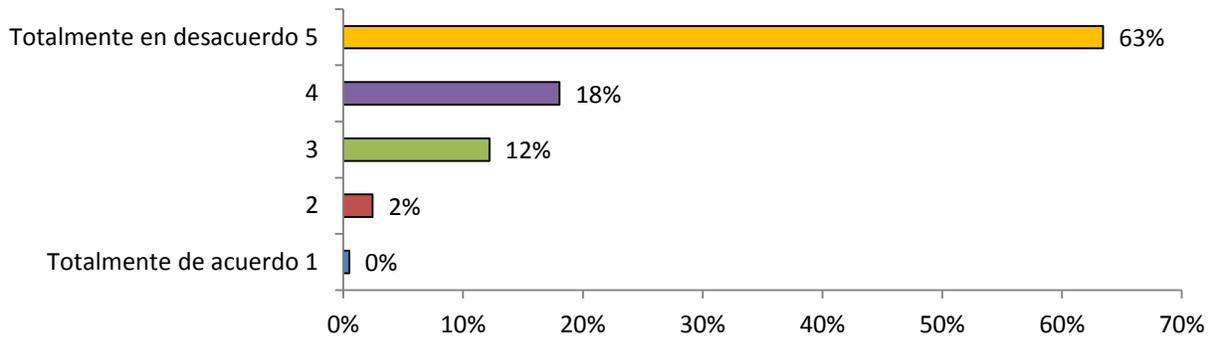
24. Personas discapacitadas crean volumen de trabajo adicional al personal u oficina de Recursos Humanos.



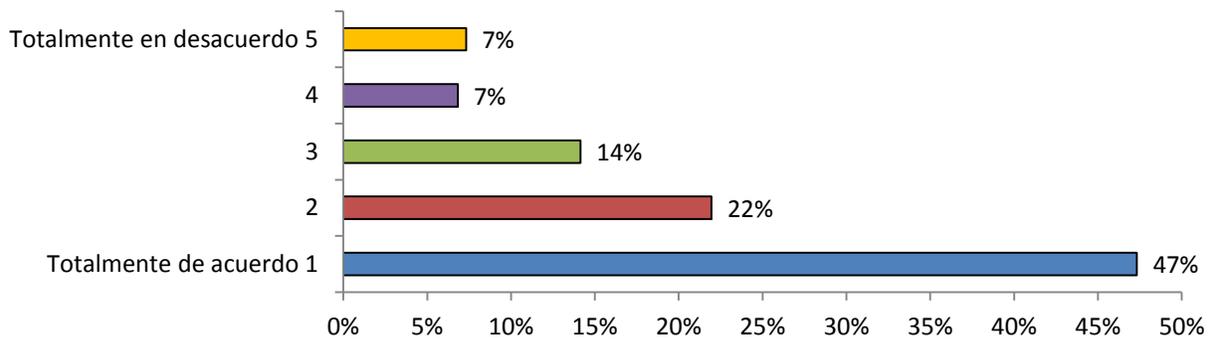
25. Trabajar con un individuo con discapacidad aumenta mi volumen de trabajo.



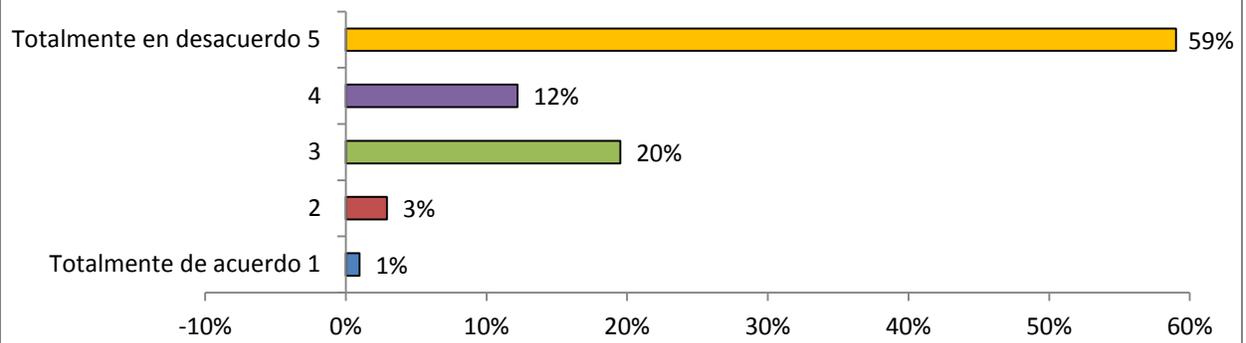
26. Un solicitante de empleo con discapacidad carece de las habilidades, destrezas, y experiencia necesarias para hacer el trabajo.



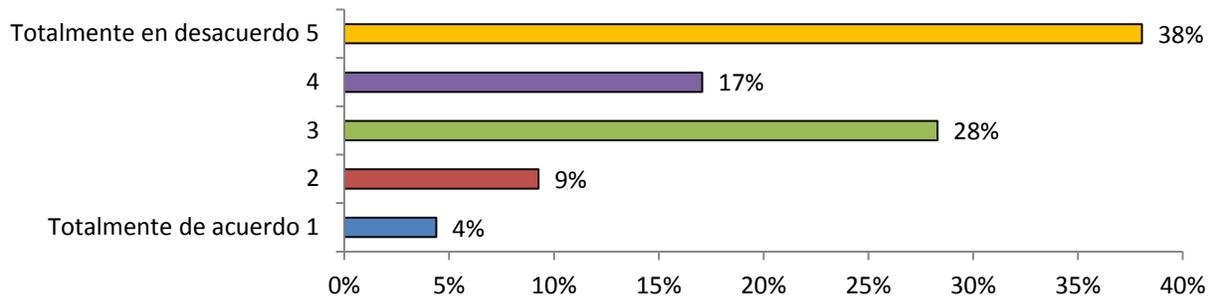
27. Falta de conocimiento o información sobre personas discapacitadas afecta negativamente la decisión de contratarlas.



28. Mi experiencia contratando personas con impedimento ha sido negativa.

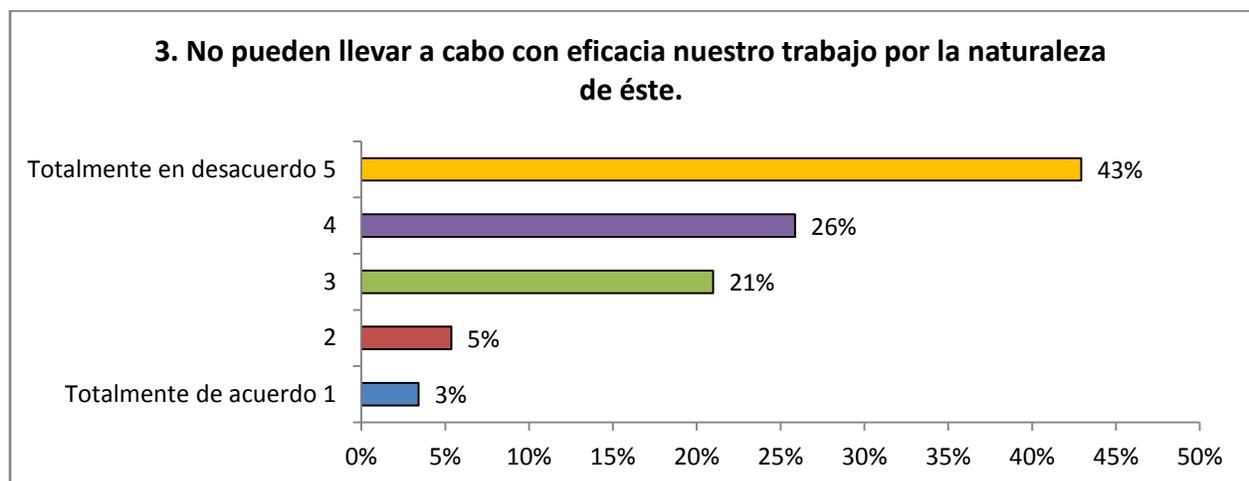
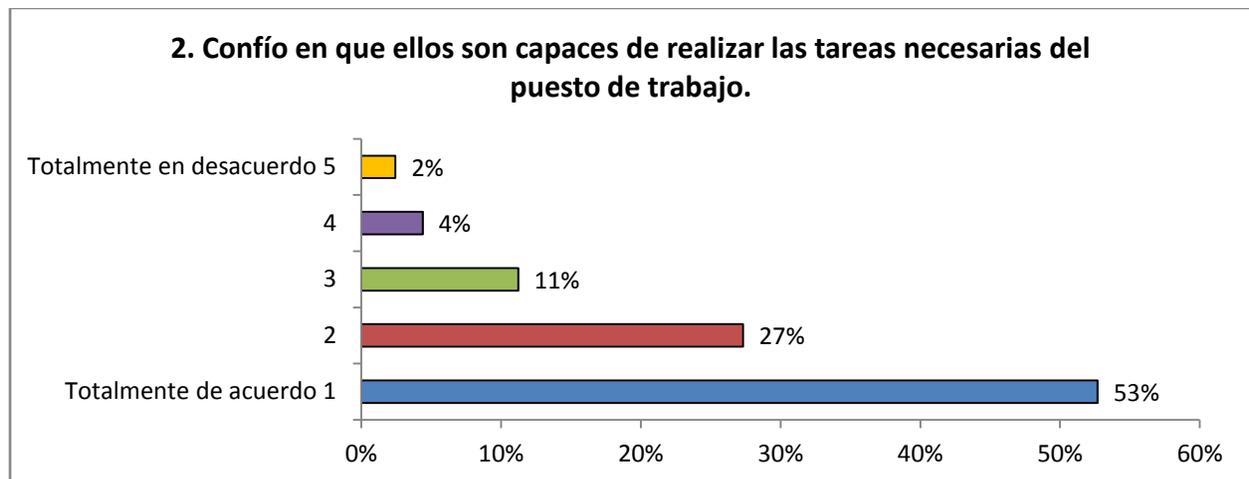
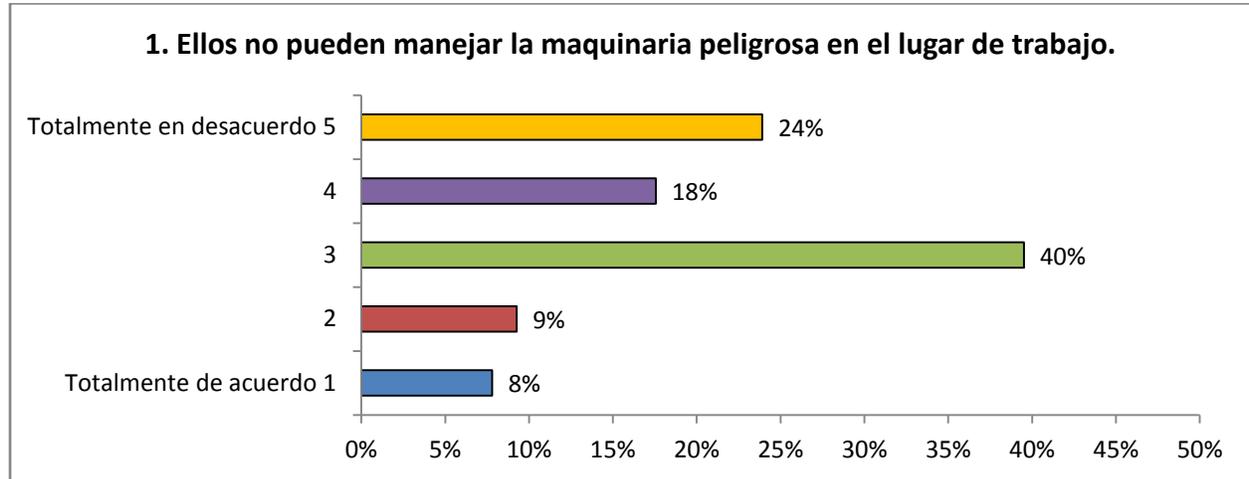


29. Un empleador no contrataría a personas con discapacidad por el número de personas con discapacidad que ya trabajan o están en adiestramiento en el lugar de trabajo.

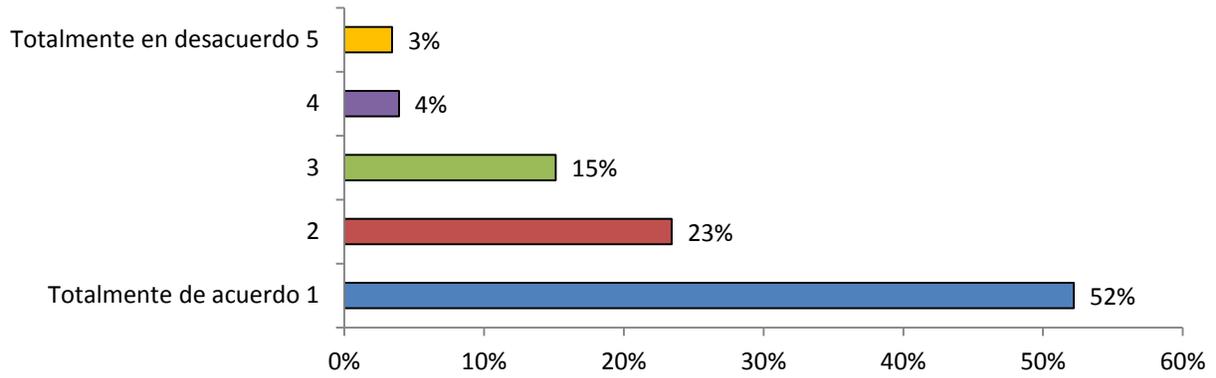


Apéndice 4. Gráficas de los resultados del factor económico

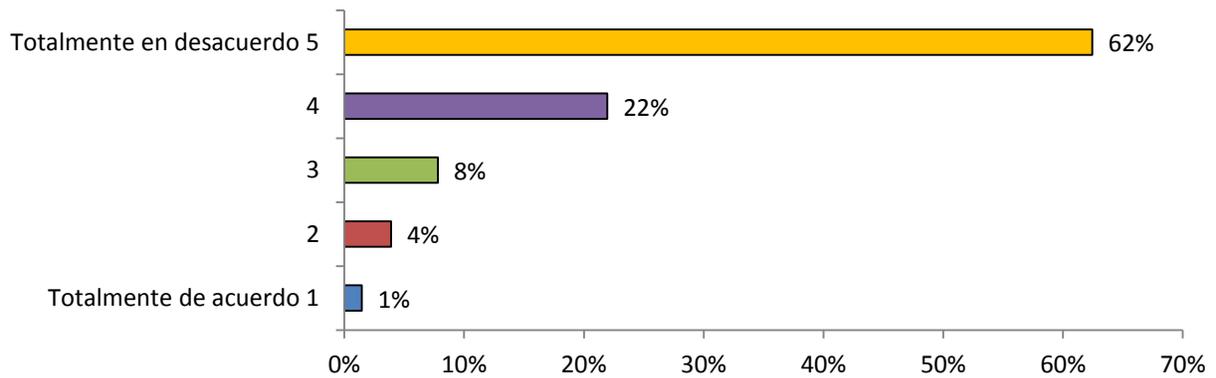
Sobre la contratación de personas con discapacidad, creo que...



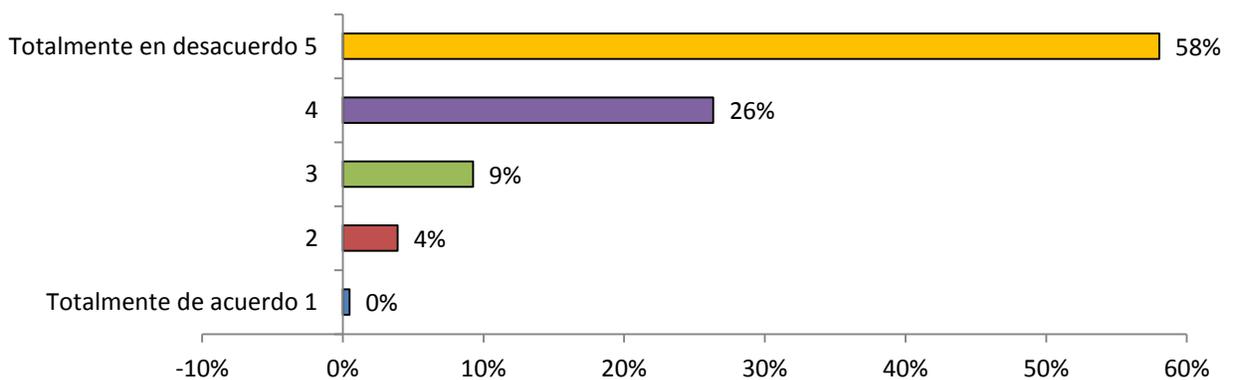
4. Ellos son capaces de realizar sus tareas laborales de manera segura.



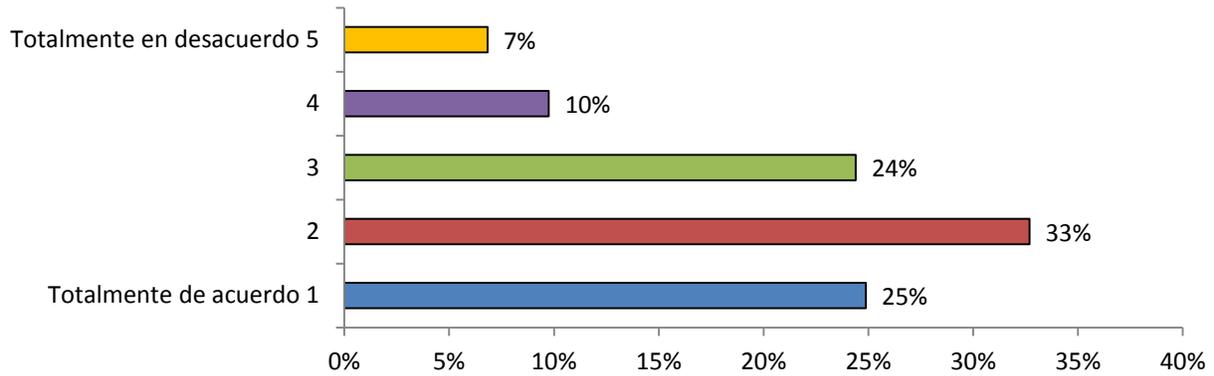
5. Estos no producen una calidad adecuada de trabajo.



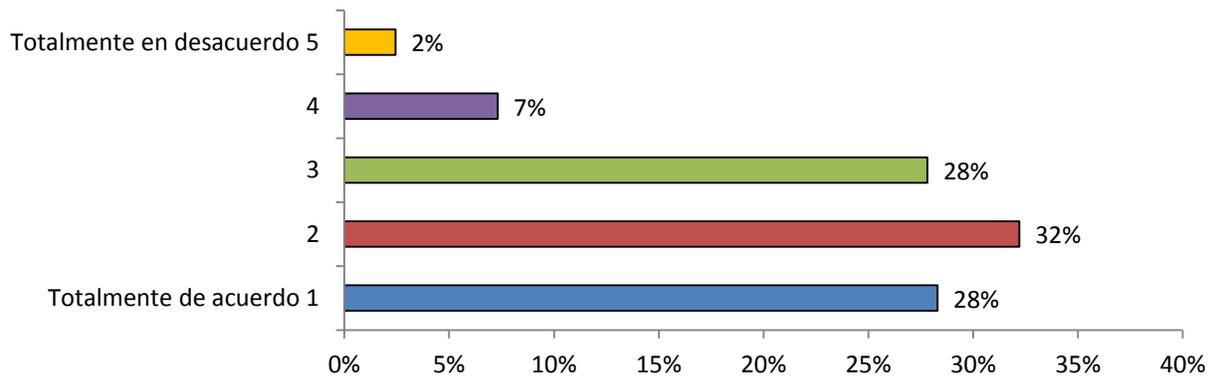
6. Estos no producen una cantidad adecuada de trabajo.



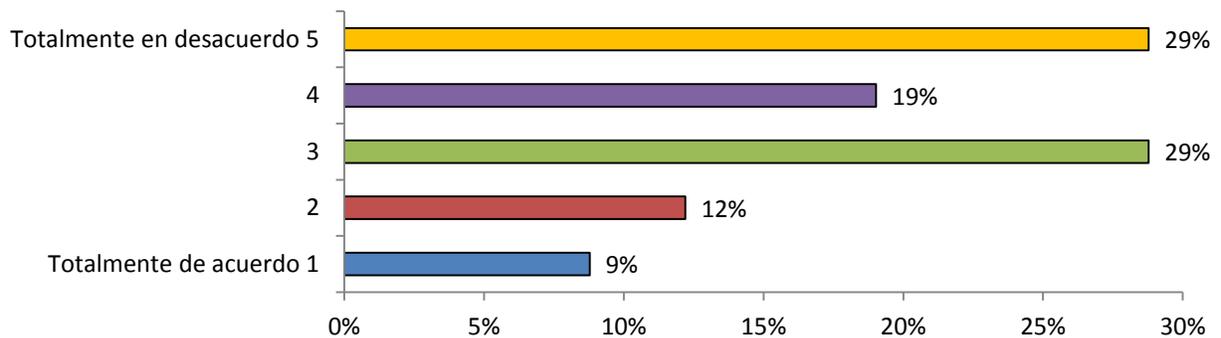
7. Ellos exhiben flexibilidad para adaptarse a las demandas de su trabajo.



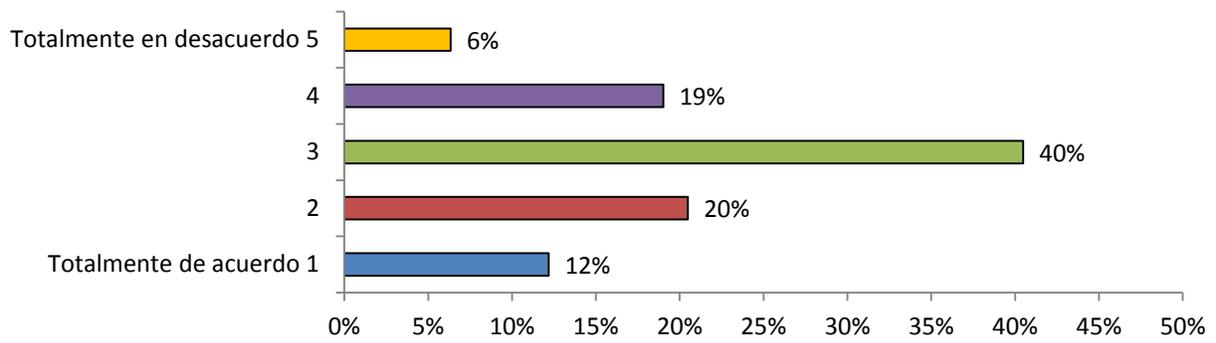
8. Ellos pueden manejar el estrés diario de la vida laboral.



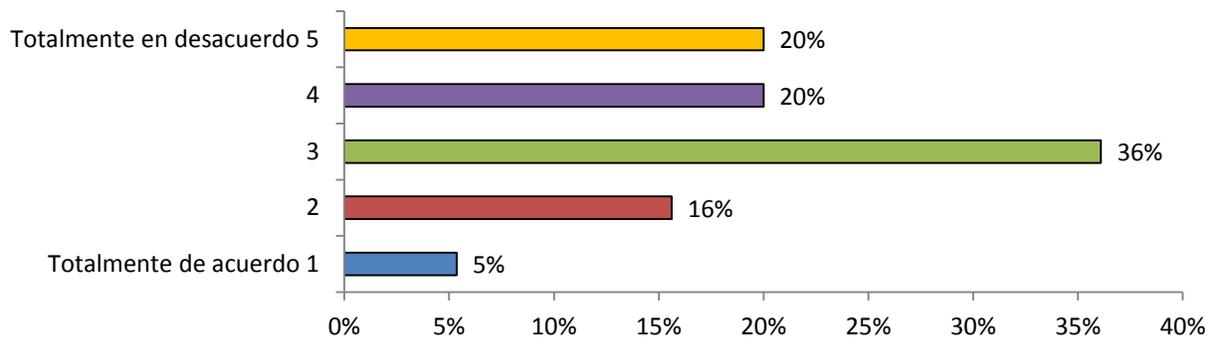
9. La necesidad de acomodo razonable en el lugar de trabajo afecta negativamente la decisión de contratarlas.



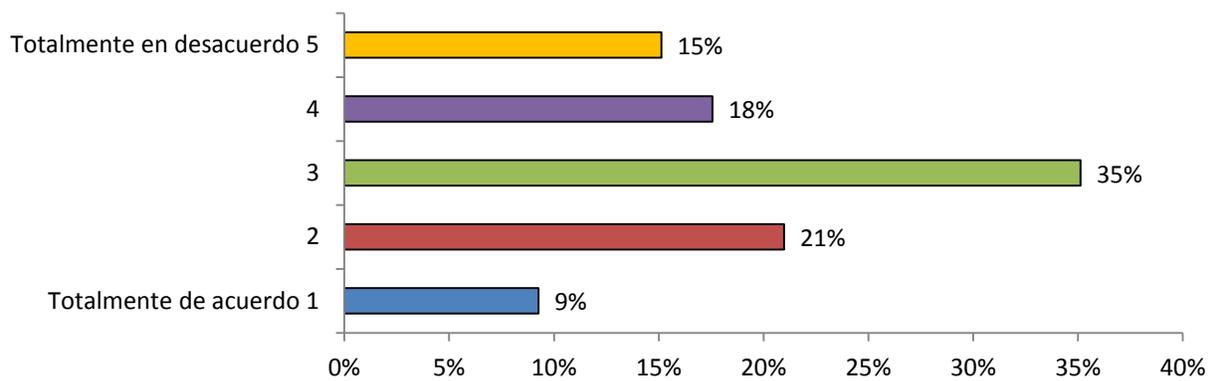
10. A un patrono no le molestaría rediseñar el área de trabajo para adaptarlos a ellos.



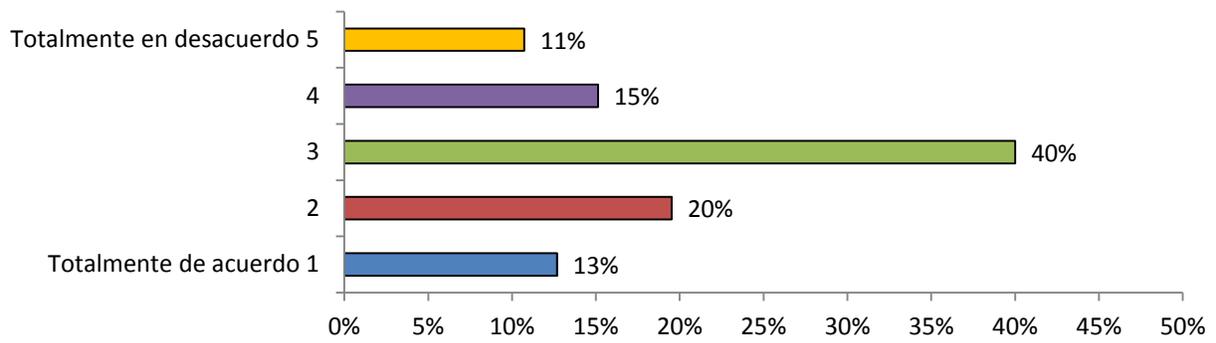
11. Estoy preocupado por el tiempo necesario para el acomodo razonable.



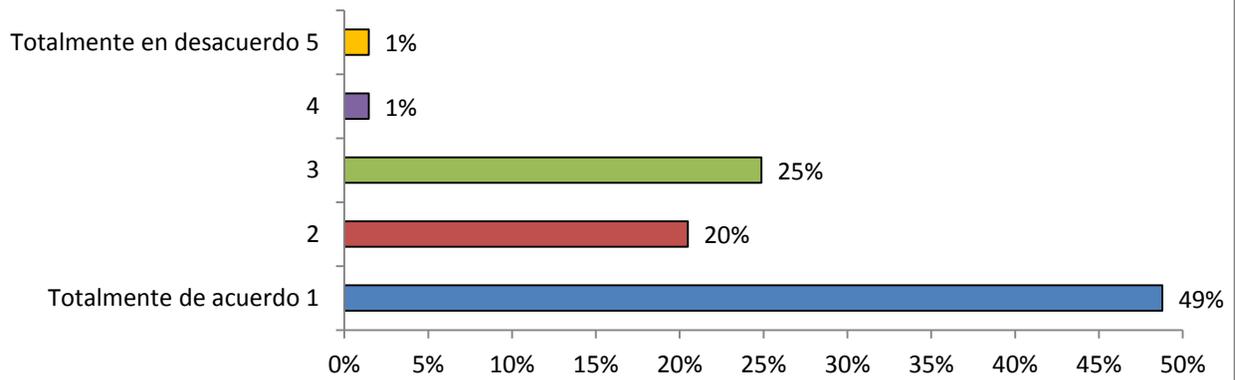
12. Estoy preocupado por el costo del acomodo razonable.



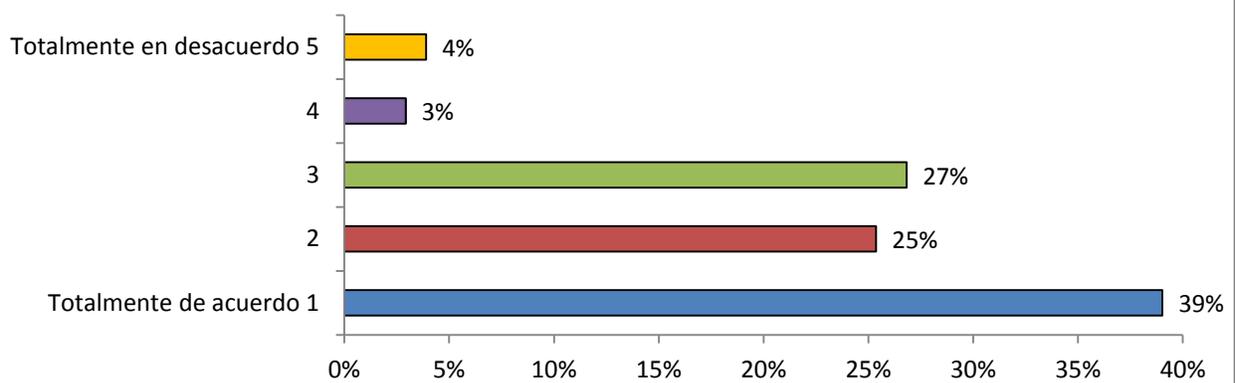
13. Contratarlas hace que sea más probable que el lugar de trabajo necesite ser reorganizado.



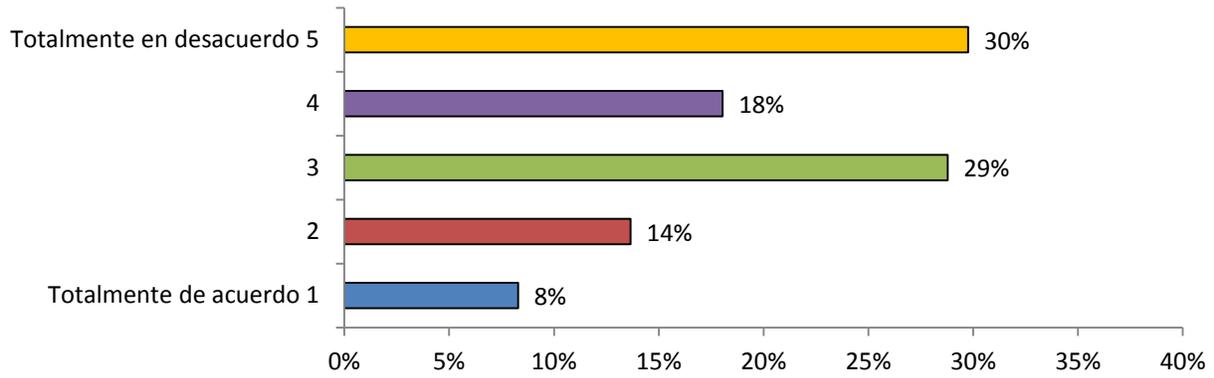
14. Tienden a ser puntual.



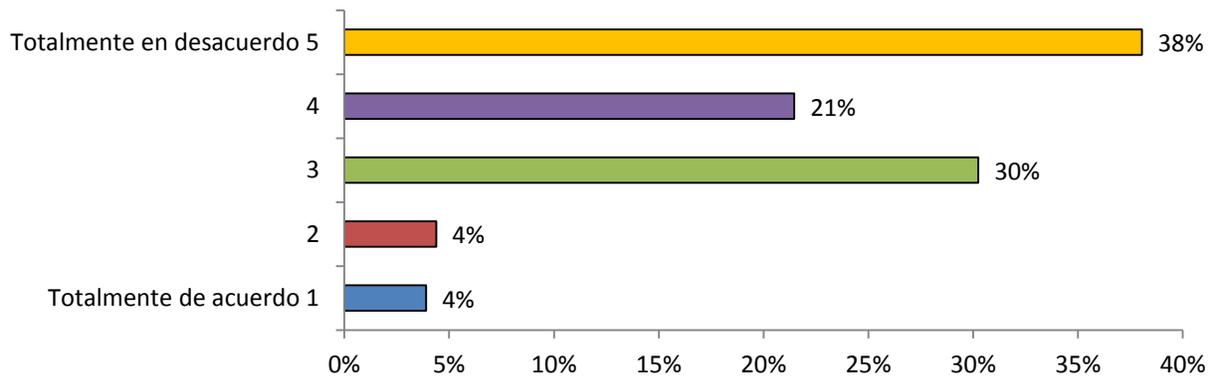
15. Tienden a tener una asistencia consistente.



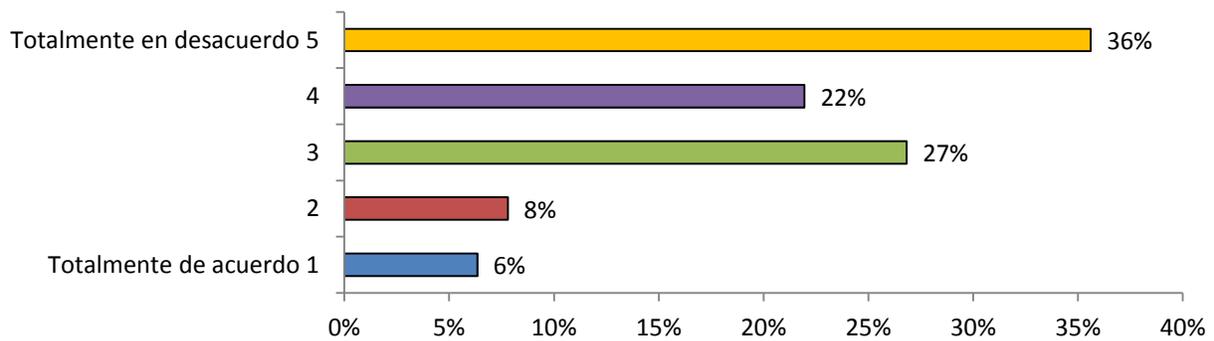
16. Me preocupa el costo de la cobertura del seguro de salud.



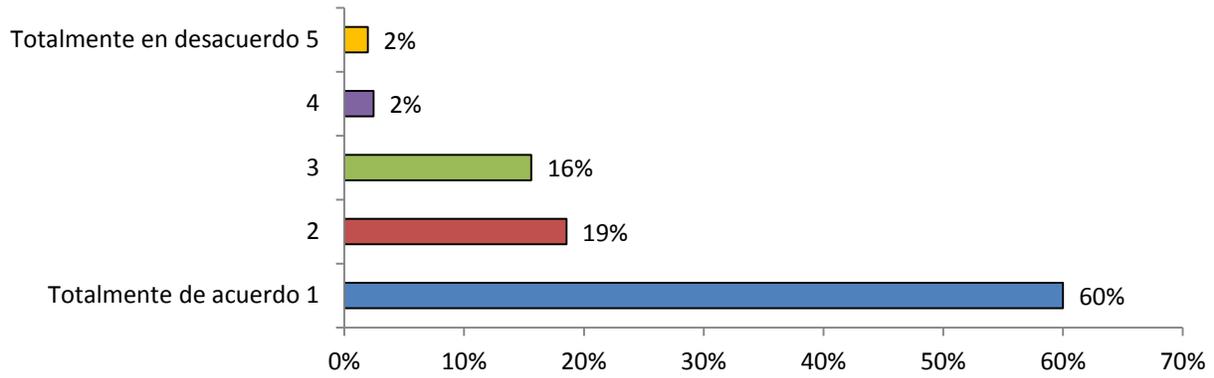
17. Aumentan los costos de compensación de los empleados.



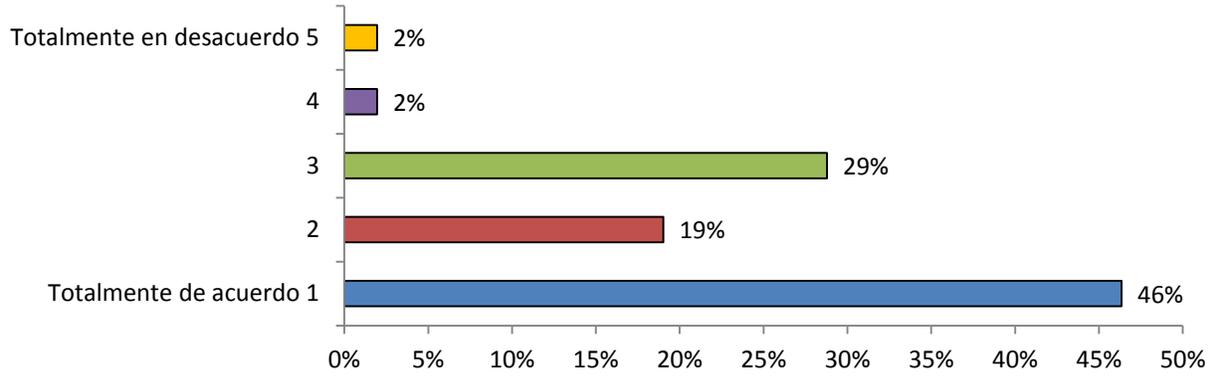
18. Contratar a discapacitados crea preocupación de seguridad para ellos y sus compañeros.



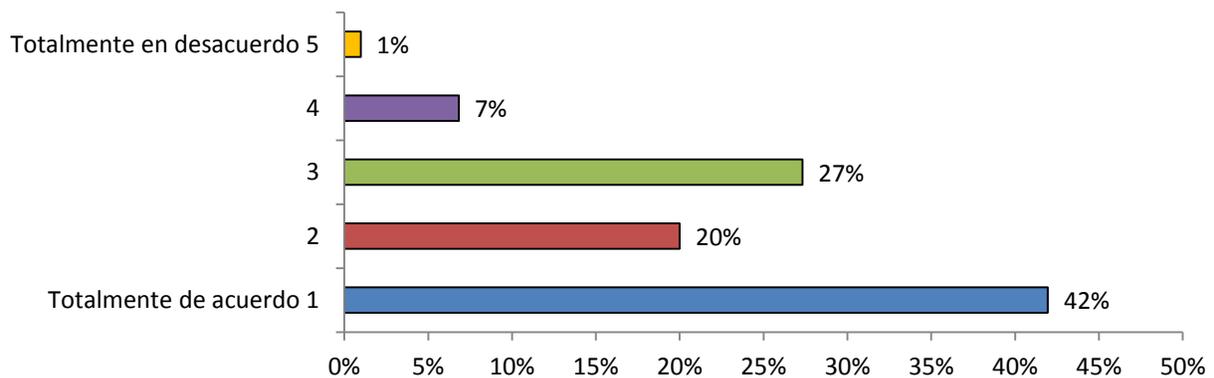
19. Pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo.



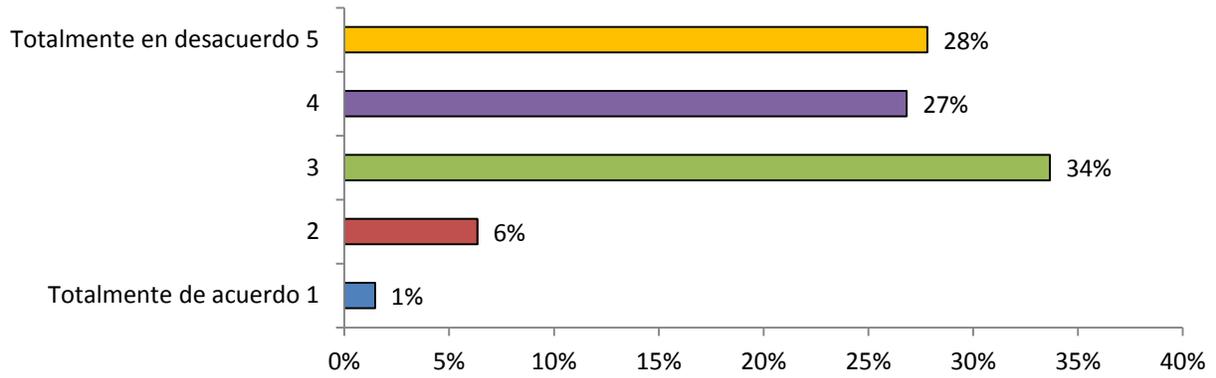
20. Tienen la capacidad de avanzar en el negocio.



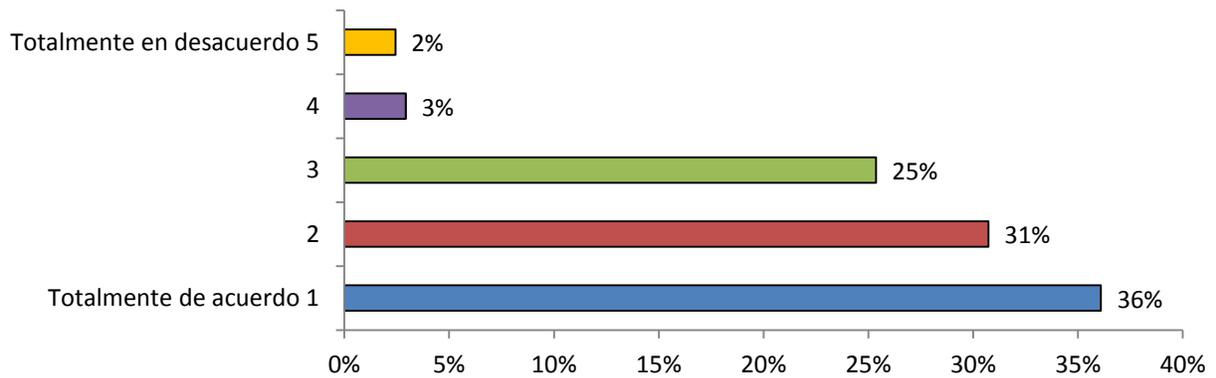
21. Tienden a ser empleados de largo plazo (menor rotación).



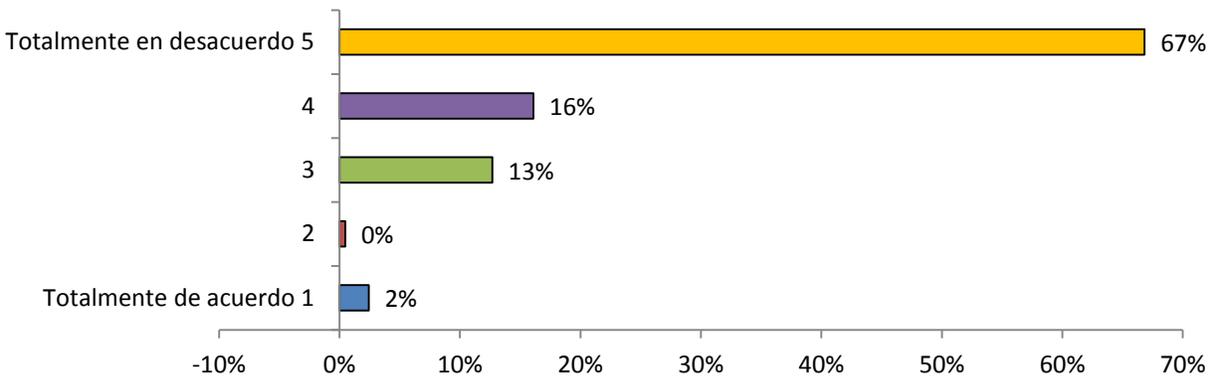
22. Ellos requieren altos niveles y cantidad excesiva de supervisión.



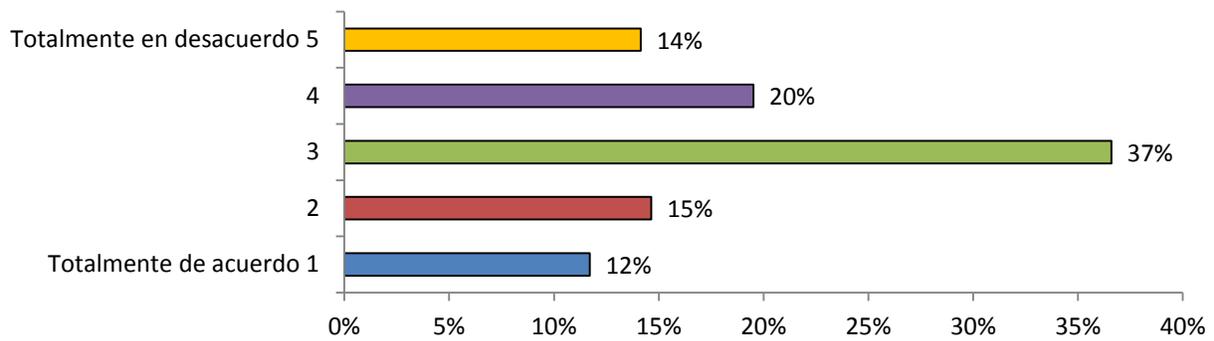
23. Ellos son seguros o confiables.



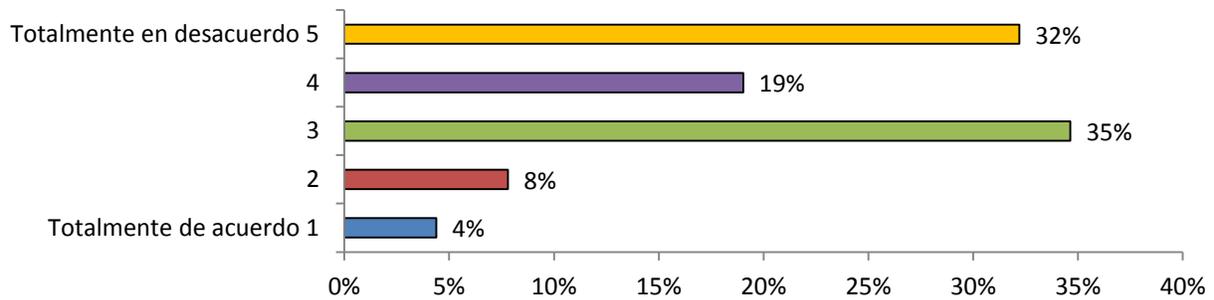
24. Ellos no quieren trabajar.



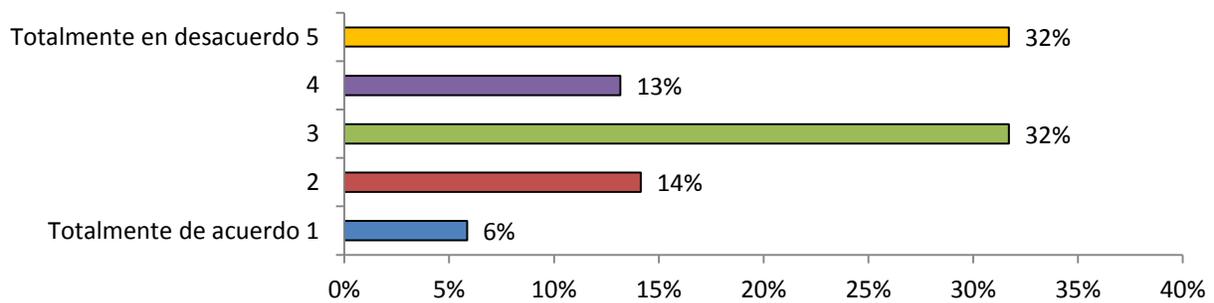
25. El incentivo salarial provisto por Rehabilitación Vocacional motiva a las compañías a reclutar personas discapacitadas.



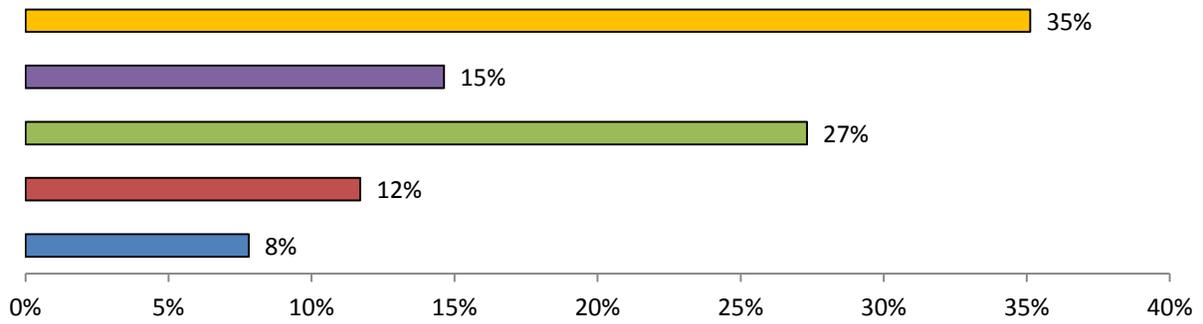
26. Falta de disponibilidad de empleados en la empresa para asistir a empleados discapacitados en su adiestramiento es una razón para no contratarlos.



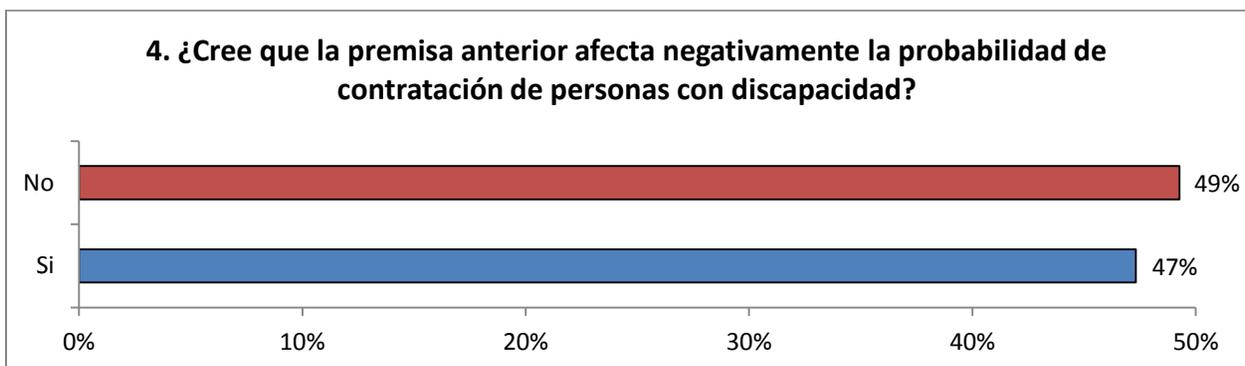
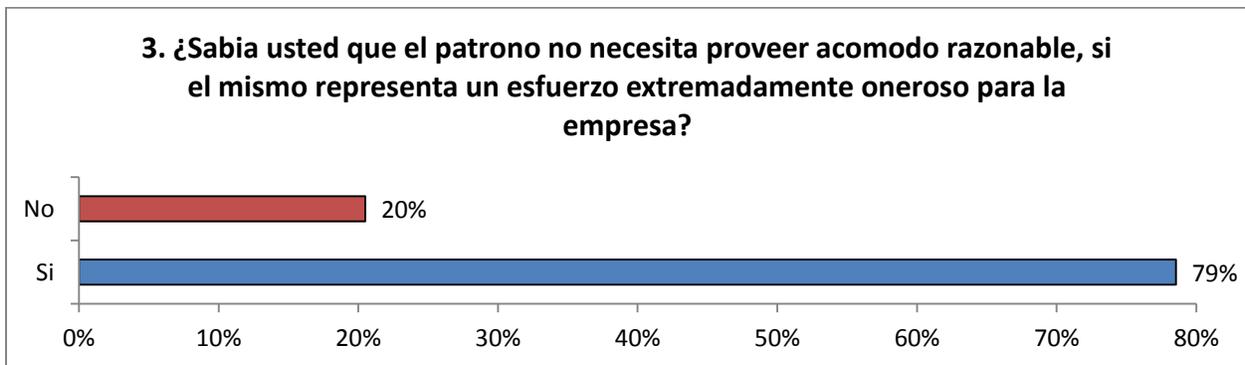
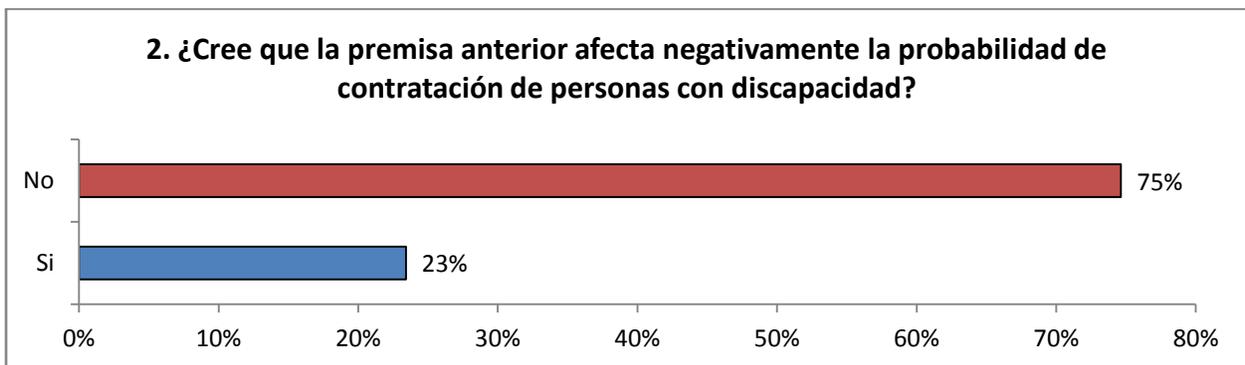
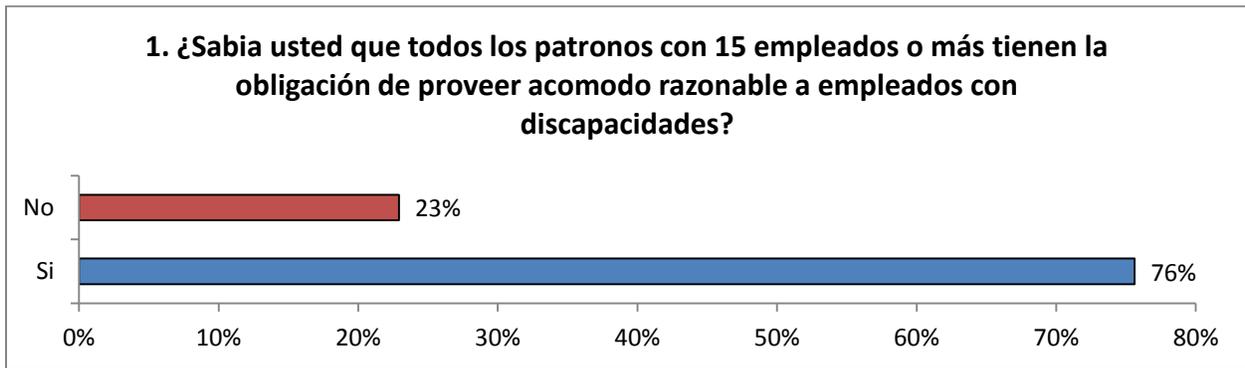
27. La disponibilidad actual de los solicitantes sin discapacidad para puestos de trabajo en la empresa es una razón para no contratar a personas con discapacidad.



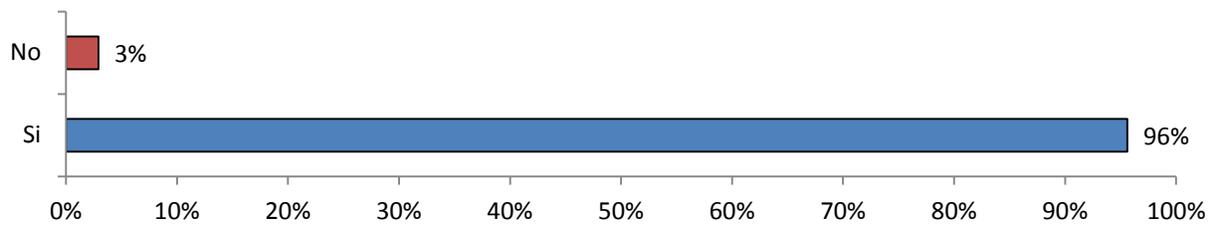
28. La actual falta de disponibilidad de puestos de trabajo de baja calificación en nuestra empresa es una razón para no contratarlas.



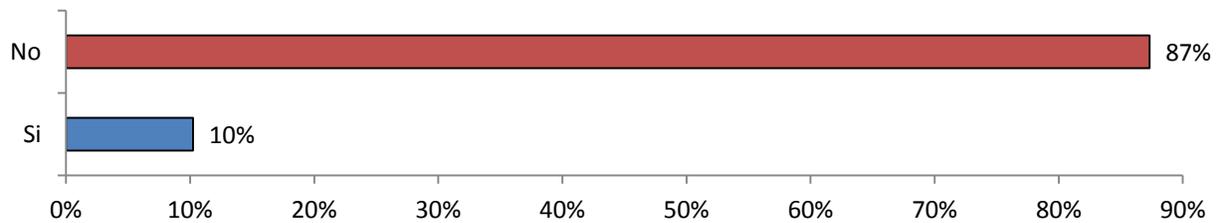
Apéndice 5. Gráficas de los resultados de conocimiento



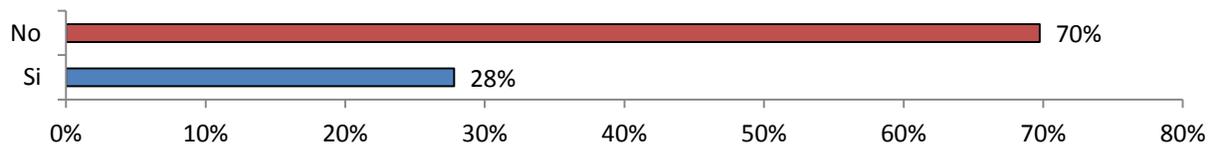
5. ¿Sabía usted que una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discrimen por razón de su impedimento?



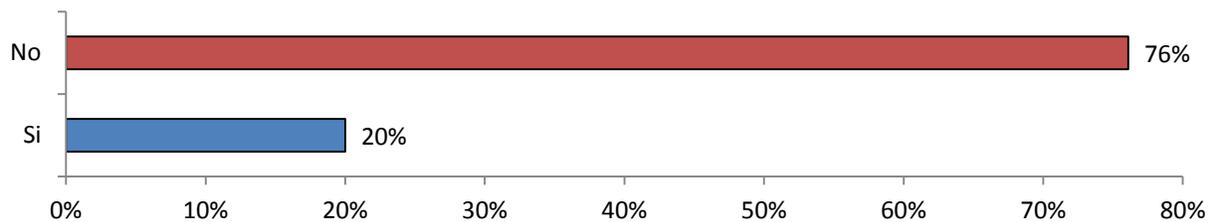
6. ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?



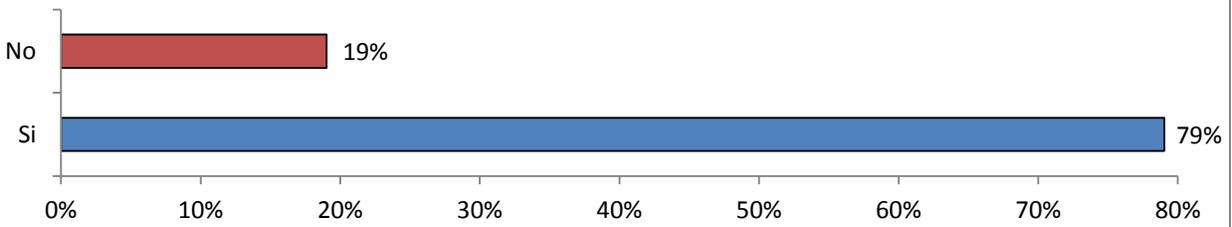
7. ¿Sabía usted que cada patrono en Puerto Rico tiene la obligación de aumentar cinco puntos (o el cinco por ciento, lo que sea mayor) a la puntuación obtenida por una persona con discapacidad en cualquier prueba necesaria para calificar para el empleo?



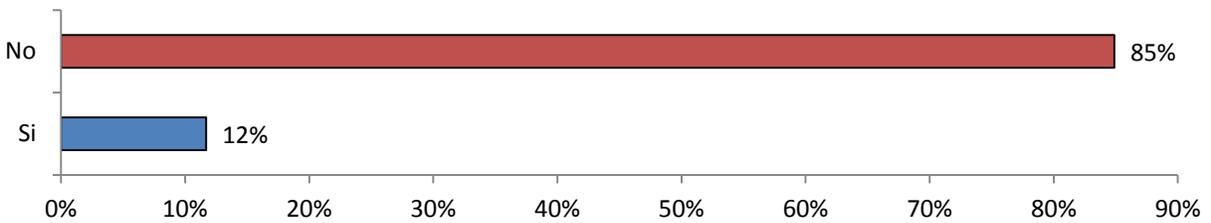
8. ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?



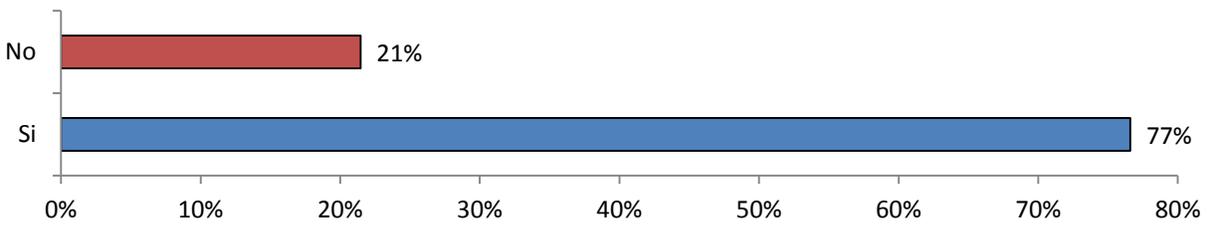
9. ¿Sabía que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo?



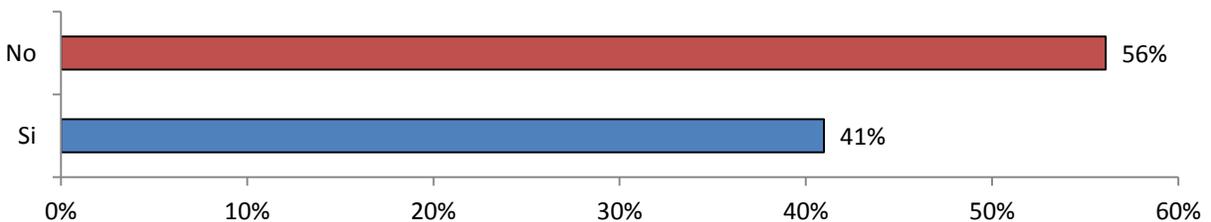
10. ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?



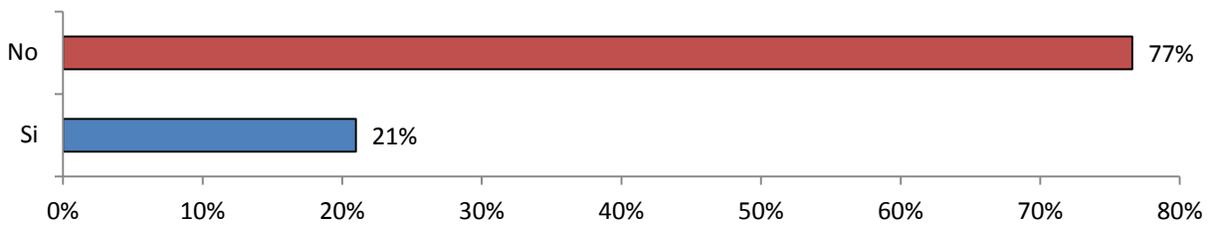
11. ¿Sabía usted que una persona con una discapacidad no está obligado a revelar su impedimento al empleador?



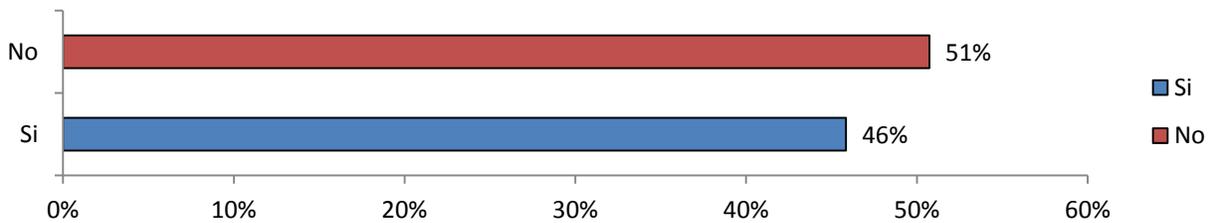
12. ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?



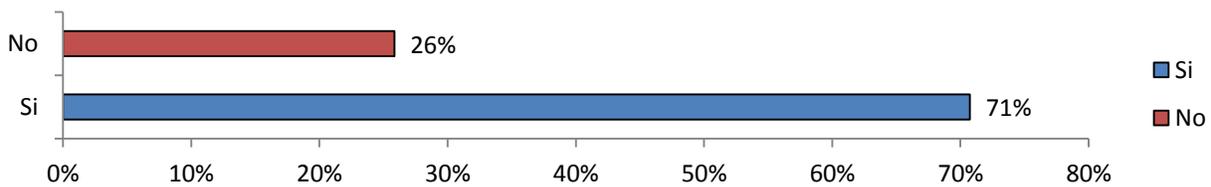
13. ¿Sabía usted que hay una deducción de \$400 a un empleador que ofrece empleo a personas con discapacidades severas?



14. ¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?



15. ¿Cree usted que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas?



Apéndice 6. Cuestionario

Factores que influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad en Puerto Rico

Esta encuesta tiene como propósito determinar las preocupaciones que tienen otros patronos sobre contratar personas con discapacidades en Puerto Rico. Todas las respuestas serán manejadas con estricta confidencialidad y la información se mantendrá anónima y será utilizada solamente para propósitos de investigación.

Seleccione su tipo de industria:

Alojamiento Manufactura Servicio Ventas al detal Ventas al por mayor

Seleccione su región geográfica:

Región Oeste Región Norte Región Este Región Sur Región Central Región Metro

Factor Legal					
Creo que la contratación de personas con discapacidad...	Totalmente de acuerdo				Totalmente en desacuerdo
1. Aumenta el riesgo de litigación bajo el Acta de Americanos con Discapacidad (ADA).	1	2	3	4	5
2. Puede ser obstaculizada por las políticas de la unión de la empresa.	1	2	3	4	5
3. Puede ser obstaculizada por las políticas de contratación de la organización.	1	2	3	4	5
4. Puede ser obstaculizada por la discriminación y prejuicios.	1	2	3	4	5
5. Requiere acomodo razonable, cuyo costo podría ser demasiado alto y podría traer demandas a la compañía si tiene el dinero disponible y lo niega al empleado.	1	2	3	4	5

Factor Imagen					
Creo que la contratación de personas con discapacidad...	Totalmente de acuerdo				Totalmente en desacuerdo
1. Tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa.	1	2	3	4	5
2. No sería apropiada si ese empleado trabaja directamente con el cliente.	1	2	3	4	5
3. Es importante para nuestra fuerza laboral.	1	2	3	4	5
4. Va a generar actitudes negativas en los clientes o consumidores (público en general).	1	2	3	4	5
5. Trae empleados que saben trabajar apropiadamente vestidos y arreglados.	1	2	3	4	5
6. Presenta una diversidad en la fuerza laboral a los consumidores (público en general).	1	2	3	4	5

Factor Social					
Sobre la contratación de personas con discapacidad, creo que...	Totalmente de acuerdo				Totalmente en desacuerdo
1. En la actualidad existe renuencia de los empleadores a contratar a personas con discapacidad.	1	2	3	4	5
2. La contratación de trabajadores con discapacidad mejora las actitudes de los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
3. El reclutamiento o retención de un empleado con impedimento tiene un efecto positivo en las relaciones del personal y moral.	1	2	3	4	5
4. A los demás empleados no les gusta tener un compañero de trabajo con discapacidades.	1	2	3	4	5
5. Los compañeros de trabajo pueden molestar y aprovecharse del empleado.	1	2	3	4	5
6. Crea actitudes negativas de los supervisores.	1	2	3	4	5
7. Todos los empleados, incluyendo aquellos que tengan discapacidad, deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño.	1	2	3	4	5
8. A los compañeros de trabajo no les molestaría tomarse de su tiempo para crear un espacio de trabajo para personas discapacitadas.	1	2	3	4	5
9. Si un empleado estuviera en un equipo de trabajo con otro trabajador con discapacidad, no querría que sus recompensas por desempeño dependan del rendimiento del compañero con discapacidad.	1	2	3	4	5
10. Empleados con discapacidades trabajan satisfactoriamente como miembros de un equipo.	1	2	3	4	5
11. Empleados estarían dispuestos a cubrir el trabajo de una persona con discapacidad cuando no ha podido ir a trabajar debido a su discapacidad.	1	2	3	4	5
12. El personal no querría trabajar en un lugar de trabajo donde los trabajadores con discapacidad manejan maquinaria.	1	2	3	4	5
13. Los empleados se sentirían incómodos al compartir su espacio de trabajo con una persona con discapacidad.	1	2	3	4	5
14. La mayoría del personal puede sentirse incómodos si se les pidiera trabajar con una persona con discapacidad.	1	2	3	4	5
15. Las creencias personales con respecto a los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en la comunidad afectan la decisión de contratación.	1	2	3	4	5
16. El patrono se sentiría incómodo con respecto a la contratación de personas con discapacidad.	1	2	3	4	5
17. No sería difícil seguir las directrices de una persona discapacitada.	1	2	3	4	5
18. Posibles problemas emocionales o de comportamiento del empleado afectan la decisión de contratación.	1	2	3	4	5
19. Sería difícil supervisar a una persona con impedimento.	1	2	3	4	5
20. Sería difícil ser supervisado por una persona con impedimento.	1	2	3	4	5
21. Un empleado con discapacidad puede hacer su trabajo debido al apoyo recibido por parte de quien lo adiestró.	1	2	3	4	5
22. Compañeros crean asociaciones y ayudan a las personas con discapacidad.	1	2	3	4	5
23. Un empleado con discapacidad es tan independiente en sus labores como el resto de sus compañeros.	1	2	3	4	5
24. Personas discapacitadas crean volumen de trabajo adicional al personal u oficina de Recursos Humanos.	1	2	3	4	5
25. Trabajar con un individuo con discapacidad aumenta mi volumen de trabajo.	1	2	3	4	5
26. Un solicitante de empleo con discapacidad carece de las habilidades, destrezas, y experiencia necesarias para hacer el trabajo.	1	2	3	4	5
27. Falta de conocimiento o información sobre personas discapacitadas afecta negativamente la decisión de contratarlas.	1	2	3	4	5
28. Mi experiencia contratando personas con impedimento ha sido negativa.	1	2	3	4	5
29. Un empleador no contrataría a personas con discapacidad por el número de personas con discapacidad que ya trabajan o están en adiestramiento en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5

Factores Económicos					
Sobre la contratación de personas con discapacidad, creo que...	Totalmente de acuerdo				Totalmente en desacuerdo
1. Ellos no pueden manejar la maquinaria peligrosa en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
2. Confío en que ellos son capaces de realizar las tareas necesarias del puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
3. No pueden llevar a cabo con eficacia nuestro trabajo por la naturaleza de éste.	1	2	3	4	5
4. Ellos son capaces de realizar sus tareas laborales de manera segura.	1	2	3	4	5
5. Estos no producen una calidad adecuada de trabajo.	1	2	3	4	5
6. Estos no producen una cantidad adecuada de trabajo.	1	2	3	4	5
7. Ellos exhiben flexibilidad para adaptarse a las demandas de su trabajo.	1	2	3	4	5
8. Ellos pueden manejar el estrés diario de la vida laboral.	1	2	3	4	5
9. La necesidad de acomodo razonable en el lugar de trabajo afecta negativamente la decisión de contratarlas.	1	2	3	4	5
10. A un patrono no le molestaría rediseñar el área de trabajo para adaptarlos a ellos.	1	2	3	4	5
11. Estoy preocupado por el tiempo necesario para el acomodo razonable.	1	2	3	4	5
12. Estoy preocupado por el costo del acomodo razonable.	1	2	3	4	5
13. Contratarlas hace que sea más probable que el lugar de trabajo necesite ser reorganizado.	1	2	3	4	5
14. Tienden a ser puntual.	1	2	3	4	5
15. Tienden a tener una asistencia consistente.	1	2	3	4	5
16. Me preocupa el costo de la cobertura del seguro de salud.	1	2	3	4	5
17. Aumentan los costos de compensación de los empleados.	1	2	3	4	5
18. Contratar a discapacitados crea preocupación de seguridad para ellos y sus compañeros.	1	2	3	4	5
19. Pueden beneficiarse del adiestramiento en el trabajo.	1	2	3	4	5
20. Tienen la capacidad de avanzar en el negocio.	1	2	3	4	5
21. Tienden a ser empleados de largo plazo (menor rotación).	1	2	3	4	5
22. Ellos requieren altos niveles y cantidad excesiva de supervisión.	1	2	3	4	5
23. Ellos son seguros o confiables.	1	2	3	4	5
24. Ellos no quieren trabajar.	1	2	3	4	5
25. El incentivo salarial provisto por Rehabilitación Vocacional motiva a las compañías a reclutar personas discapacitadas.	1	2	3	4	5
26. Falta de disponibilidad de empleados en la empresa para asistir a empleados discapacitados en su adiestramiento es una razón para no contratarlos.	1	2	3	4	5
27. La disponibilidad actual de los solicitantes sin discapacidad para puestos de trabajo en la empresa es una razón para no contratar a personas con discapacidad.	1	2	3	4	5

28. La actual falta de disponibilidad de puestos de trabajo de baja calificación en nuestra empresa es una razón para no contratarlas.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Conocimiento	
¿Sabía usted que todos los patronos con 15 empleados o más tienen la obligación de proveer acomodo razonable a empleados con discapacidades?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía usted que el patrono no necesita proveer acomodo razonable, si el mismo representa un esfuerzo extremadamente oneroso para la empresa?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta positivamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía usted que una persona con impedimento tiene el derecho de obtener un empleo libre de discrimen por razón de su impedimento?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía usted que cada patrono en Puerto Rico tiene la obligación de aumentar cinco puntos (o el cinco por ciento, lo que sea mayor) a la puntuación obtenida por una persona con discapacidad en cualquier prueba necesaria para calificar para el empleo o promoción?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a los beneficios y servicios públicos en el área del empleo?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta negativamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía usted que una persona con una discapacidad no está obligado a revelar su impedimento al empleador?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta positivamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Sabía usted que hay una deducción de \$400 a un empleador que ofrece empleo a personas con discapacidades severas?	Sí No
¿Cree que la premisa anterior afecta positivamente la probabilidad de contratación de personas con discapacidad?	Sí No
¿Cree usted que el conocimiento de las leyes laborales en lo que trata de personas con discapacidades está relacionado con la probabilidad de contratarlas?	Sí No

Nota: Favor verificar haya contestado todas las preguntas.
¡Muchas gracias por su participación!

Apéndice 7. Carta de autorización IRB



**Comité para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación
CPSHI/IRB 00002053**

Universidad de Puerto Rico – Recinto Universitario de Mayagüez
Decanato de Asuntos Académicos
Call Box 9000
Mayagüez, PR 00681-9000



7 de marzo de 2013

Sr. David X. Ruiz Cardona
P. O. Box 1767
Rincón, PR 00677

Estimado Señor Ruiz Cardona:

El Comité para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CPSHI) estudió la versión corregida de la Solicitud de Revisión y demás documentos sometidos para el proyecto titulado Factores que influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad en Puerto Rico. Su proyecto fue considerado por el proceso expedito de aprobación, acorde al inciso 45 CFR 46.110(d) de la reglamentación federal que nos rige.

En vista de que ha enmendado su proyecto para incorporar todas las recomendaciones que se le hicieron, el CPSHI gustosamente le otorga su aprobación con una vigencia de un año, es decir, a partir de hoy, 7 de marzo de 2013 hasta el 6 de marzo de 2014.

Recuerde que deberá someter al CPSHI un informe anual con un resumen de los resultados de su proyecto, incluyendo la identificación de efectos adversos que, en el proceso de desarrollo de este proyecto, hayan padecido o estuviesen en ese momento padeciendo los sujetos humanos participantes de su investigación.

Cualquier modificación al protocolo o a la metodología deberá someterse al CPSHI para su consideración y aprobación antes de su implantación. Asimismo deberá informarle al CPSHI sin dilación cualquier efecto adverso inesperado que surgiera en el transcurso de su investigación. También se le deberá informar inmediatamente al CPSHI cualquier queja con relación a la investigación con seres humanos y cualquier violación a la confidencialidad.

Agradecemos su compromiso con los más altos estándares de protección de los seres humanos y le deseamos éxito en su proyecto. Queda de usted,

Atentamente,

Rosa F. Martínez Cruzado, Ph.D.
Presidente
CPSHI/IRB
UPR - RUM

Apéndice 8: Autorización de los investigadores para uso del cuestionario

Universidad de Puerto Rico Mail - Re: University of Puerto Rico Research <https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=d3637d1b5c&view=pt&sea...>

 UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

Re: University of Puerto Rico Research
1 message

Robert Morgan <bob.morgan@usu.edu> Sat, Dec 15, 2012 at 4:24 PM
To: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>

You have my permission.

Bob Morgan

From: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>
Date: Saturday, December 15, 2012 1:20 PM
To: "bmorgan@cc.usu.edu" <bmorgan@cc.usu.edu>
Subject: University of Puerto Rico Research

Estimated Robert Morgan,

My name is David X. Ruiz Cardona and I am a student of the University of Puerto Rico at Mayaguez. Right now I am doing my thesis in Human Resources where the subject is: Factors that influence the non-recruit of people with disabilities in Puerto Rico. As part of my research I need to do a questionnaire for employers. The main reason of this email is that I wish to request permission to select questions from the questionnaire that appear in your article named: "The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities (2005)" for use in my thesis survey. If you have any question you can contact me through my university email: david.ruiz1@upr.edu. I expect your soon answer and thanks in advance.

Best regards,

David X. Ruiz Cardona



David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

RE: University of Puerto Rico Research

1 message

Fara Rohani <frohani@cala.fsu.edu>
To: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>

Mon, Dec 17, 2012 at 11:08 AM

David:

You have our permission to select questions from the questionnaire in the 2003 study.

Best of luck

Faranak Rohani, Director

14/01/13

Universidad de Puerto Rico Mail - Re: University of Puerto Rico Research



David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

Re: University of Puerto Rico Research

1 message

Jennie Andersson <jennie.andersson.psychology.lu@gmail.com>
To: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>

Mon, Jan 14, 2013 at 9:08 AM

David,

I grant you permission to use parts of my questionnaire. In return I would like to have a copy of your final thesis. Is that okey?

Good luck with your work!

Jennie

23/01/13

Universidad de Puerto Rico Mail - Questionnaire Usage



David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

Questionnaire Usage

1 message

LoriAnn Blessing <labblessing@healthrecoverygroup.com>
To: david.ruiz1@upr.edu

Tue, Jan 22, 2013 at 9:48 AM

Hi David,

I was very glad to receive your letter. By all means, please feel free to use questions from the questionnaire.

All the best with your research,

Lori Ann Blessing PhD. C.Psych.

Universidad de Puerto Rico Mail - Re: University of Puerto Rico Research <https://mail.google.com/mail/tv/0/?ui=2&ik=d3637d1b5c&view=pt&sea..>



David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

Re: University of Puerto Rico Research

1 message

Popovich, Paula <popovich@ohio.edu>
To: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>

Fri, Dec 14, 2012 at 11:00 PM

David

I am now retired and no longer conducting research. If you would like to use my instrument, then please adhere to the following guidelines:

1. Cite the original ;
2. Note any alterations (e.g., any addition or deletion) to any item or portion of item;
3. Remember that if you are using select items, the scale will not have the same integrity or reliability of the original.

If you have further questions about the scale, please contact Dr. Charles Scherbaum at Baruch college in New York, as he has done much of the work on this scale. Good luck with your research.

Dr. Popovich

Sent from my iPad



David X. Ruiz Cardona <david.ruiz1@upr.edu>

Re: University of Puerto Rico Research

1 message

Kaye, Steve <Steve.Kaye@ucsf.edu>

Sat, Dec 15, 2012 at 1:21 AM

To: "David X. Ruiz Cardona" <david.ruiz1@upr.edu>

Hi David. Yes, of course you may use questions from that questionnaire. Best of success with your research! When you are finished, I would be interested in learning about the results.

--Steve

H. Stephen Kaye, Ph.D.

Professor