

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## "Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

**un**  
i Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
**A**

Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA HERRAMIENTA PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Carlos Pascual Haba

Dra. Marina Romeo

Montserrat Yepes-Baldó

Cátedra UB-Fundación Adecco para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad

Universidad de Barcelona

### 1. Introducción

A pesar del camino recorrido, la integración laboral de las personas con discapacidad y su participación efectiva en el mercado de trabajo continúa mostrando problemáticas específicas y disfuncionalidades. Muestra de ello es que de las más de mil millones de personas que viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, unos 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento (OMS, 2011). Es en el mercado laboral donde se observan especialmente las dificultades a las que se enfrenta este colectivo. En concreto, en nuestro país y según datos del INE, el 37.4% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos en 2013, siendo esta tasa de actividad casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%) (INE, 2014).

La presente comunicación da cuenta de los resultados de investigación alcanzados por el equipo investigador de la «Cátedra UB - Fundación Adecco para la integración laboral de personas con discapacidad» (<http://www.ub.edu/catedrainlab>) en el periodo 2012-2014. El objetivo fundamental de la Cátedra, dirigida por la profesora de Psicología Social Dra. Marina Romeo, es analizar y evaluar el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad y el impacto que tienen las empresas en este proceso a través de sus políticas de responsabilidad corporativa y gestión de los recursos humanos. Mediante este análisis se pretende detectar aquellas barreras, problemáticas específicas y disfuncionalidades del proceso que dificultan que las personas con discapacidad se integren en el mercado laboral. A partir de esta detección, se pretende facilitar estrategias y soluciones que permitan eliminar o reducir dichas barreras, e incorporar personas con discapacidad al mercado laboral en igualdad de condiciones. Con objeto de dar respuesta a dicho objetivo, en el marco de la Cátedra durante el periodo 2012-2014 se desarrollaron dos grandes proyectos de investigación (Proyecto DIL-D y Proyecto EFO+CVL).

### 2. Proyecto DIL-D: Desarrollo de políticas y estrategias de Integración Laboral de las personas con Discapacidad

Este proyecto, en primer lugar, se ha planteado diseñar y validar un instrumento para analizar el grado de desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad. Tras los análisis realizados (Alpha de Cronbach y Kuder -Richardson 20) obtuvimos valores entre .811 y .911, indicándose la fiabilidad y validez del instrumento. El instrumento se estructura en dos grandes dimensiones: Dimensión Estratégica y Dimensión Operativa. La Dimensión Estratégica incluye las Políticas y la Cultura, y la Dimensión Operativa los Facilitadores y los Sistemas de gestión (Tabla 1).

	ESTRATÉGICA		OPERATIVA	
	Cultura	Políticas	Facilitadores	Sistemas de gestión
<b>AA</b>	Orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel medio o alto de desarrollo	Alta implicación de los directivos	Nivel medio o alto de implementación
<b>AB</b>	Orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel medio o alto de desarrollo	Baja implicación de los directivos	Nivel bajo de implementación
<b>BA</b>	No orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel bajo de desarrollo	Alta implicación de los directivos	Nivel medio o alto de implementación

<b>BB</b>	No orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel bajo de desarrollo	Baja implicación de los directivos	Nivel bajo de implementación
-----------	--	--------------------------	------------------------------------	------------------------------

Tabla 1. Modelo clasificatorio del grado de desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D)

Este instrumento representa un destacado avance, tanto para la comunidad científica como para las propias organizaciones, al poner a su disposición un instrumento válido que les permite analizar el grado de calidad de las políticas orientadas a la integración laboral de personas con discapacidad.

Posteriormente, se administró el instrumento en 39 organizaciones que operan en territorio nacional. El análisis pormenorizado de los resultados obtenidos por las organizaciones participantes muestra que más del 50% de las empresas participantes no han puesto en marcha Políticas de integración laboral de personas con discapacidad. En cambio el 40,1% las tienen en parcial o plenamente implementadas. Las políticas que poseen el mayor nivel de desarrollo en las empresas son las que están relacionadas con la colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo y la creación de alianzas estratégicas, mientras que las acciones vinculadas al desarrollo de políticas internas de la organización son las que están menos implementadas. Por último, se constata que las organizaciones que en mayor medida favorecen la integración laboral de personas con discapacidad son de ámbito internacional.

Con respecto a los sistemas de gestión de RRHH, los que poseen un mayor grado de despliegue en las empresas participantes son el de prevención de riesgos y adaptación del entorno laboral, ambos estrechamente vinculados al cumplimiento normativo-legal. Por el contrario, los que muestran un menor despliegue son los de desarrollo profesional y formación.

Con respecto a los elementos facilitadores de la puesta en marcha de las políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad se ha analizado el papel de los stakeholders y el rol de los directivos. El stakeholder con mayor grado de implicación en las diferentes iniciativas puestas en marcha en las empresas son las propias personas con discapacidad (68,4%), seguidos del equipo directivo (60%) y el resto de empleados (54,8%). En cuanto al rol de los directivos, se constata que al menos en un 50% de las empresas participantes los directivos conocen las políticas, están sensibilizados y son ejemplo de conducta integradora. En contraposición, destacan los bajos niveles de implicación percibida por parte de los sindicatos (69,7%, un 42,4% consideran que no están nada implicados y otro 27,3% en poca medida), seguidos por la familia (68,6%) y la comunidad local (64,5%).

En cuanto a la cultura, encontramos que alrededor del 60% de las empresas indican que la dirección conoce y apoya de forma activa las políticas en materia de discapacidad e integración, si bien este resultado no se corresponde con el desarrollo de acciones específicas, tales como beneficios u objetivos corporativos para los empleados con discapacidad, ya que tan solo el 17,5% afirma tenerlas muy desarrolladas.

En relación al grado de desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D) observamos que más de la mitad de las empresas participantes (51,7%) presentan altos niveles de desarrollo estratégico y operativo. Por el contrario, un tercio se sitúan en los niveles más bajos de desarrollo.

### 3. Proyecto EFO+CVL

Durante el desarrollo de este proyecto, y como consecuencia de la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, se nos sugirió del todo oportuno analizar la valoración cualificada de diversos stakeholders expertos del ámbito legal, laboral y del movimiento asociativo de personas con discapacidad, además de hacer un análisis de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en los últimos tres años. Los entrevistados nos manifestaron que si bien es necesaria la existencia de una herramienta legal que facilite la integración laboral de las personas con discapacidad, se cuestiona que la LISMI sirva al fin para el cual había sido promulgada, ya que el control ejercido por la administración pública no es equiparable al que se realiza con respecto a otros aspectos como los riesgos laborales o medioambientales. Además, consideran necesario unificar criterios reguladores en las diferentes comunidades autónomas.

La refundición de leyes en el Real Decreto de 2013 se valora positivamente, si bien lamentan que se haya perdido una oportunidad para «modificar y actualizar la regulación actual». En cuanto al régimen sancionador, éste se valora como insuficiente. Además, se añade la importancia de «educar y dar ejemplo», concienciando a la administración pública y la empresa privada.

En cuanto al análisis de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en los últimos tres años, se observa un incremento interanual de las actas de infracción emitidas, pasando de 40 en 2011 a 61 en 2013. Si bien en 2012 se registra el mayor número de expedientes finalizados (740), el porcentaje de actas de infracción realizadas es el menor del trienio analizado (34 actas, 4,6%). Así mismo, ese mismo año, como consecuencia de la acción inspectora, se constata un incremento en la sanción económica media impuesta a las empresas infractoras (3.272,59€), así como la inversión media en medidas alternativas (159.922,97€), si bien el número de empleados con discapacidad contratados a consecuencia de dicha actuación es el menor del trienio (2,8 nuevos contratos por acta). En cambio, en 2013 se observa un incremento de la contratación (365 trabajadores discapacitados contratados) y un descenso en la inversión en medidas alternativas (7.933.223 €) y en el importe medio de la sanción (130.052,84 €), que vuelven a niveles por debajo de los de 2011 (Tabla 2).

	2011	2012	2013
<b>Expedientes finalizados</b>	446	740	675
<b>Actas de infracción</b>	40 (8,96%)	34 (4,6%)	61 (9,03%)
<b>Importe total</b>	76.909 €	111.268 €	108.926 €
<b>Importe medio</b>	1.922,73 €	3.272,59 €	1.785,67 €
<b>Trabajadores discapacitados contratados</b>	215	96	365
<b>Nº medio de trabajadores discapacitados contratados por acta</b>	5,4	2,8	6
<b>Inversión en medidas alternativas</b>	5.264.213 €	5.437.381 €	7.933.223 €
<b>Inversión en medidas alternativas por acta</b>	131.605,33 €	159.922,97 €	130.052,84 €

Tabla 2. Actuaciones de la Inspección de Trabajo de Catalunya en materia de integración laboral de personas con discapacidad (2011-2013). Fuente: datos facilitados por la Inspección de Trabajo de Catalunya (2013)

Estos resultados parecen indicar que la actuación inspectora en el último año ha contribuido a la inserción laboral de personas con discapacidad. Ahora bien, las leyes no son suficientes, hace falta también que la sociedad modifique las actitudes estereotipadas hacia las personas con discapacidad.

En cuanto al Proyecto EfO+CVL, su principal objetivo es analizar la influencia del desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad en la efectividad organizativa (EFO) y la calidad de vida laboral (CVL). Los empleados de las empresas participantes perciben que las políticas que más se han desarrollado en sus respectivas empresas son las relativas a las alianzas con entidades especialistas en integración y la colaboración con la Comunidad Local y el tejido asociativo.

Las políticas relativas a alianzas con entidades especialistas en integración y la colaboración con la Comunidad Local y el tejido asociativo son en las que se producen mayores coincidencias entre la percepción del empleado y lo manifestado por el responsable de RRHH o RSC de su empresa. Ambas están estrechamente vinculadas a acciones externas y se hallan desarrolladas en todas las empresas participantes.

Se han hallado diferencias significativas, en relación al grado de conocimiento del nivel de despliegue de las políticas, entre las empresas con alto y bajo desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D). Tales diferencias resultan más altas en las empresas con alto nivel MDI-D, excepto en la política relativa a la existencia de un plan estratégico, donde no se han hallado diferencias. En relación a la política de adaptación del plan de comunicación a las necesidades específicas de los empleados, señalar que un 44,4% de los empleados de las empresas con bajo nivel MDI-D consideran que esta política está implementada en sus organizaciones, cuando de hecho no es así.

En general, a todas las políticas se les atribuyen unos altos niveles de importancia en cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad. Destacan especialmente las relativas a colaborar con la comunidad local y el tejido asociativo, adaptar el plan de comunicación a las necesidades específicas de los empleados, de un modo específico en las empresas con bajo nivel MDI-D, y desarrollar alianzas con entidades especialistas en integración en las empresas con alto nivel MDI-D. La política que obtiene niveles más bajos de importancia, en ambos tipos de empresas, es la correspondiente a incorporar preguntas sobre discapacidad e integración en las encuestas internas.

Los empleados que perciben que en su empresa existe un plan de comunicación adaptado a las necesidades específicas de los empleados, obtienen puntuaciones más altas en satisfacción, identificación, y compromiso. Las personas que saben que su organización no incorpora preguntas sobre discapacidad en las encuestas internas, presentan niveles más bajos de satisfacción, identificación, y compromiso. En cambio, quienes conocen que se colabora con la comunidad local y que se adapta el plan de comunicación a las necesidades de los empleados, aumentan sus niveles de satisfacción, identificación y compromiso con su organización.

Por último, es muy remarcable señalar que las empresas con altos niveles MDI-D han aumentado sus beneficios económico-financieros por empleado en los últimos 5 años, mientras que las organizaciones con bajo nivel MDI-D los han disminuido.

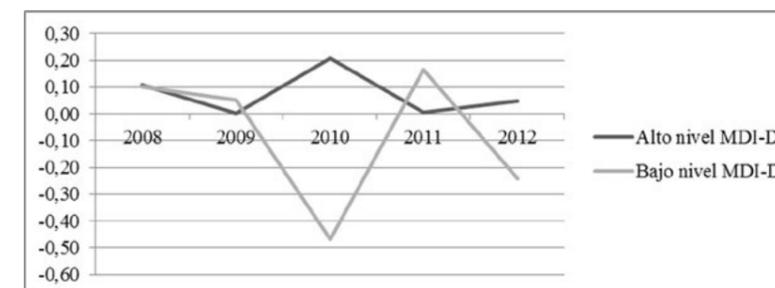


Figura 1. Variación interanual promedio de las empresas con alto y bajo nivel MDI-D

Para terminar, consideramos importante señalar que el cumplimiento legal no puede convertirse en el único argumento al que deba aferrarse una empresa a la hora de establecer una política de integración laboral sostenible para la contratación laboral de estas personas. Es en este sentido en el que aparece el segundo pilar en el que se asienta nuestra Cátedra, el referido a las directrices señaladas por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Nuestros resultados, así como otros estudios señalan la relación entre las políticas de RSC y la efectividad organizacional en términos de satisfacción (Aharon, et al., 2011), engagement (Brammer, et al., 2007), identificación (Kim, et al., 2010), o motivación (Skudiene & Auruskeviciene, 2012).

## Bibliografía

Aharon, T.; Lior, O.; Yaki, B.; Gal, K. (2011) «Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all?», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, nº 27-1, pp. 67-72.

Brammer, S.; Millington, A.; Rayton, B. (2007). «The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment», *The International Journal of Human Resource Management*, nº18, pp. 1701-1719.

El Empleo de las Personas con Discapacidad. *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas*. Instituto Nacional de Estadística, 2014, Madrid, INE, notas de prensa.

Kim, H.; Lee, M.; Lee, Hyoungh T.; Kim, N., (2010). «Corporate social responsibility and employee-company identification», *Journal of business Ethics*, nº 95, pp. 557-569.

*Informe mundial sobre la discapacidad*, OMS, 2011, Malta, Organización Mundial de la Salud.

España, Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, págs. 95635 a 9567.

Skudiene, V.; Auruskeviciene, V. (2012). «The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation» *Baltic Journal of Management*, nº7-1, pp. 49-67.