

Análisis de la demanda de trabajo de las personas con discapacidad intelectual: barreras, necesidades y dificultades que encuentran las empresas para su inclusión en el mercado laboral.

María José López Sánchez

José Antonio Belso Martínez

Rosario Mateu García

Mariola Sánchez-Romero

 **UNIVERSITAT**
Miguel Hernández
Càtedra de Transformació
del Model Econòmic

 Xarxa
Càtedres de
**Transformació
del Model Econòmic**

 **GENERALITAT
VALENCIANA**
Conselleria d'Hisenda
i Model Econòmic

 **UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**

 **UNIVERSITAT
POLITÀCNICA
DE VALÈNCIA**

 **Universitat d'Alacant**
Universidad de Alicante

 **UNIVERSITAT
JAUME I**

 **UNIVERSITAT**
Miguel Hernández

1. El empleo en las personas con discapacidad intelectual

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en 2006 una serie de principios en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde se reconoce, en su artículo 27 "los derechos de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás", añadiendo que "ello incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad".

A pesar de ser un derecho reconocido, la realidad es que la tasa de empleo de las personas con discapacidad intelectual se sitúa en un 20,2%, según el Informe núm. 5 del Observatorio de la Discapacidad y el Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE (2020), con datos referidos a 2018, dato inferior a la tasa de empleo de las personas con discapacidad, que se sitúa en el 25,5% pero muy lejos de la media de la población general que se encuentra en el 65,9%.¹

Urge por tanto mejorar el nivel de empleo de este colectivo y analizar, desde la perspectiva empresarial, en lo que en términos económicos se denomina demanda de trabajo, dentro del mercado laboral, cuáles son las variables que influyen en su contratación.

En la literatura científica se ha procedido mayoritariamente a analizar esta problemática desde el punto de vista de la oferta de empleo, es decir, desde la perspectiva de las personas con discapacidad, analizando las dificultades, entre otros aspectos, que no permiten una inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral como en el caso de la población en general.

Desde el punto de vista empresarial existen muy pocos estudios que analicen qué acciones de mejora se pueden realizar con el colectivo empresarial para mejorar percepción y actitud hacia los trabajadores con discapacidad intelectual.

Por ello, el objeto de este trabajo es analizar las variables determinantes en las decisiones de los empleadores a la hora de realizar contrataciones a este colectivo. En concreto, estudiar las percepciones y actitudes de las empresas o empleadores, no sólo en el proceso de contratación, sino además en el mantenimiento de las personas con discapacidad intelectual en el puesto de

¹ Fundación ONCE. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Informe General, principales resultados, núm. 5, 2020. Disponible en: https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf

trabajo, ya que únicamente 9 de cada 100 contratos tiene el carácter de indefinido.

2. Nuestro estudio

Para ello se realizaron, en el primer semestre del año 2020, entrevistas en profundidad a siete empresas de la provincia de Alicante que tenían experiencia en la contratación de personas con discapacidad. Para la realización de las mismas, la metodología empleada en el estudio está basada en las dinámicas de grupo con empresas. Esta metodología permite detectar comportamientos y actitudes clave en la inserción laboral de personas con discapacidad límite. Las entrevistas fueron realizadas en el marco de un estudio de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH).²

Estas entrevistas, realizadas con una Licenciada en Periodismo bajo la supervisión de un Doctor en Ciencias de la información, tuvieron una duración entre 45 y 60 minutos y se componen de tres apartados:

- El primero consiste en una descripción del perfil de la persona entrevistada.
- El segundo recoge información sobre la empresa a la que pertenece: sector de actividad, volumen de ventas, número de trabajadores y experiencia en la contratación de personas con discapacidad y específicamente con discapacidad intelectual.
- El tercer apartado, está formado por 18 preguntas, de las cuales 4 se puntúan siguiendo una escala de Likert con 5 niveles: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo (siendo el 1 totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo). Por tanto, las puntuaciones oscilan de los ítems oscilan entre 1 y 5. El resto de las preguntas tienen carácter abierto.

Respecto al primer apartado que hace referencia al perfil de las personas entrevistadas, cinco de ellas formaban parte del departamento de Recursos Humanos de las empresas, siendo una gestora de proyectos y otra Director General de la empresa en cuestión.

² Estudio dentro del marco de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad TEMPE-APSA: Marzo Campos, J. C., López Sánchez, M. J., Martínez-Pujalte López, A. L., & Ramos López, M. A. (2020). Employers' attitudes towards labour inclusion of persons with borderline intellectual functioning (BIF): An empirical evidence. *Cogent Social Sciences*, 6(1), 1723186.

El segundo bloque, sobre la empresa entrevistada, encontramos diversos sectores de actividad. Una de ellas dedicada al comercio minorista, mayorista y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje, tres multinacionales dedicadas al comercio de artículos deportivos, construcción y orientada al sector servicios, dos comercializadoras de calzado y accesorios, y la séptima dedicada al sector sociosanitario. Respecto al número de trabajadores oscilaban entre los 47 que poseía la empresa más pequeña en este aspecto, hasta los más de 50.000 que contaba, sólo en España, una de las multinacionales. El volumen de negocio variaba a su vez desde los 30 millones de euros hasta los más de 1.200 millones que facturaba una de las empresas multinacionales. Se ha de señalar que una de empresas no facilitó este dato y otra expresó la cifra de negocio en términos de atención mensual de 400 familias, la que se dedica al ámbito sociosanitario.

El tercer bloque y el más importante, es el formado por cuatro preguntas cerradas y dieciocho preguntas abiertas, cuyos resultados pasamos a detallar a continuación en el siguiente epígrafe.

3. Principales resultados

Una vez realizadas las preguntas descriptivas de las empresas entrevistadas, se pasó a analizar las respuestas a las cuestiones cerradas y cuyos resultados exponemos a continuación. En primer lugar, procederemos sobre las 4 preguntas cerradas que ocuparán la mayor parte de este apartado, y en último término, analizaremos las principales respuestas o aquellas que más han llamado nuestra atención de entre las preguntas abiertas. En las preguntas cerradas, como se ha expuesto brevemente en la sección anterior, los entrevistados deben puntuar de 1 a 5 los diferentes ítems, siendo 1 totalmente en desacuerdo y la peor valoración, y la puntuación de 5 totalmente de acuerdo.

En relación a las preguntas cerradas, la primera de ellas analiza las barreras para la contratación; la segunda, las dificultades para el desarrollo del puesto de trabajo; la tercera versa sobre las ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual y, por último, la cuarta indaga en las necesidades relacionadas con la contratación de este colectivo.

En aras de poder valorar, cuáles son las principales barreras y dificultades, que se pueden encontrar las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, se utilizó el listado de barreras y dificultades utilizado en el estudio anteriormente reseñado, dentro de la Cátedra de Discapacidad y Empleabilidad APSA TEMPE de la Universidad Miguel Hernández.

A continuación, presentamos los diferentes ítems pertenecientes a barreras, dificultades y ventajas, y sus puntuaciones medias obtenidas en las entrevistas. Por último, recogemos las respuestas abiertas en las entrevistas.

3.1. Principales barreras para la contratación de personas con discapacidad intelectual

El Gráfico 1 presenta las principales barreras a la contratación de personas con discapacidad intelectual y la correspondiente puntuación media obtenida en las entrevistas. Se puede apreciar, que las diferentes barreras a la contratación se presentan de forma ordenada de mayor a menor puntuación media. La mayor barrera considerada por los entrevistados, que recoge una puntuación de 3,72 puntos, es la falta de adaptación de los puestos de trabajo. Asimismo, superan los 3 puntos las siguientes barreras: la falta de adaptación a los puestos de trabajo en las empresas, que la persona con discapacidad intelectual compite con el resto del mercado y se les aplican criterios de selección no adaptados a sus perfiles, poca experiencia en las empresas, y desde los RR.HH., para gestionar equipos diversos, existe en general, poca cultura de empresa, mayor externalización en los servicios que podrían ser cubiertos por este colectivo y falta de determinación por abordar la diversidad que se trata de una cuestión de liderazgo dentro de las empresas. Cabe resaltar, como se puede observar en la puntuación, que ninguna de estas barreras alcanza una media de 4.

Gráfico 1: Principales barreras para la contratación de personas con discapacidad intelectual



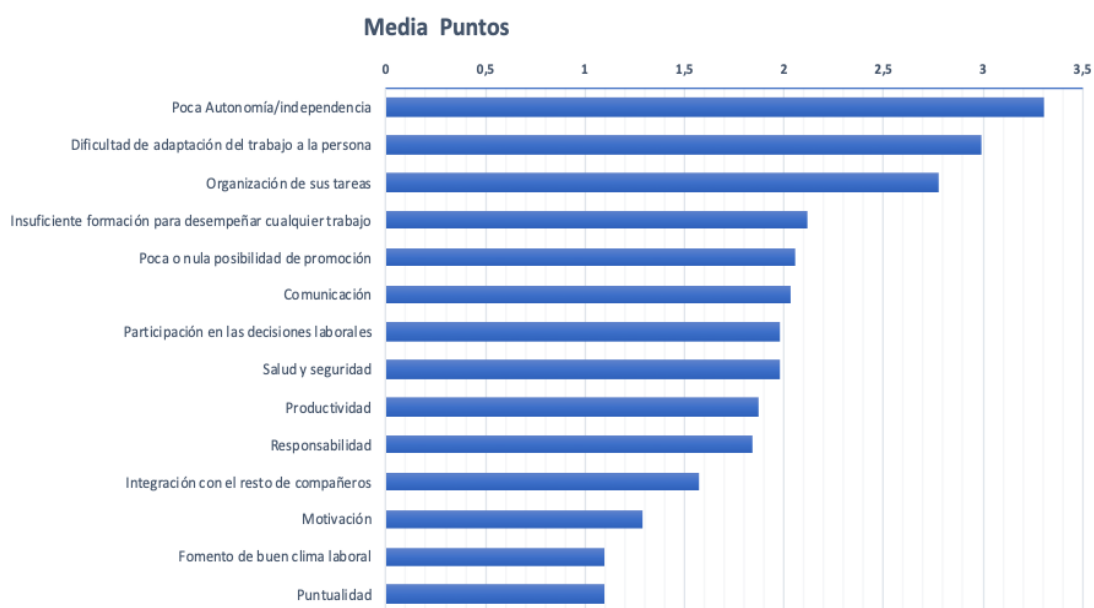
Fuente: Elaboración de los autores a partir del trabajo de campo.

Respecto a las barreras que han obtenido una menor puntuación, por debajo de 2, se encuentran, ordenados de menor a mayor puntuación que las personas con discapacidad intelectual no están suficientemente motivadas para hacer un trabajo (obteniendo la menor puntuación posible, un 1), no son productivas, el impacto que puede generar la diversidad en el clima laboral, miedo a las bajas laborales y que los puestos de trabajo sean cada vez más técnicos o que el empleo puede ser duro y peligroso, incompatible con la discapacidad.

3.2. Principales dificultades para el desempeño del trabajo para personas con discapacidad intelectual

El Gráfico 2 presenta catorce valoraciones para las principales dificultades para el desempeño del trabajo para personas con discapacidad intelectual, de nuevo, ordenadas de mayor a menor puntuación media. Destaca que la única posible dificultad que ha conseguido una valoración media mayor de 3 es la posible existencia de poca autonomía o independencia, seguidas con menor puntuación, la dificultad de adaptación del puesto de trabajo a la persona o la organización de las tareas, con puntuación superior a 2,5.

Gráfico 2. Principales dificultades para el desempeño del trabajo para personas con discapacidad intelectual



Fuente: Elaboración de los autores a partir del trabajo de campo.

Las dificultades que han obtenido una menor puntuación han sido la puntualidad, el fomento de buen clima laboral o la motivación, con puntuaciones menores a 1,5.

3.3. Principales ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual

El Gráfico 3 presenta las principales ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual y sus puntuaciones medias. De nuevo, los ítems aparecen ordenados de mayor a menor puntuación media.

Gráfico 3. Principales ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual



Fuente: Elaboración de los autores a partir del trabajo de campo.

En relación a las principales ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual encontramos que, en este caso, y a diferencia de las preguntas anteriores, la puntuación es muy alta. Aquellas que fueron mayormente señaladas y que obtuvieron una puntuación superior a 4,5 fueron que generan responsabilidad social, compromiso social y que se realiza una labor social, se humanizan las organizaciones, las enriquece con multiculturalidad, diversidad, creatividad e innovación social, genera crecimiento personal y tolerancia y por último genera visibilidad de este colectivo y normaliza que la discapacidad intelectual esté en el mercado.

3.4. Principales necesidades relacionadas con la contratación de personas con discapacidad intelectual

Como última pregunta cerrada, se pidió a los entrevistados que se valoraran cuáles serían las necesidades de las empresas para poder acometer con éxito la contratación de este colectivo. El Gráfico 4 muestra los diferentes ítems y las puntuaciones medias obtenidas.

Gráfico 4. Principales necesidades relacionadas con la contratación de personas con discapacidad intelectual



Fuente: Elaboración de los autores a partir del trabajo de campo.

Tal y como refleja la el Gráfico 4, las principales necesidades reseñadas en orden de mayor a menor puntuación media fueron: mayor conocimiento de las características de la discapacidad, formación e información, necesidad de un análisis funcional del puesto para adaptarlo a la persona con discapacidad intelectual, posicionamiento de RRHH, un diagnóstico e identificación del colectivo a través de las asociaciones y reconocimiento legal y mayor orientación de la empresa hacia intangibles. Es destacable de que todos los ítems obtienen una puntuación media mayor de 3 puntos, un hecho bastante significativo.

3.5. Respuestas abiertas

Una vez finalizadas las respuestas cerradas, se realizaron una serie de preguntas abiertas, entre las cuales merece la atención las que se detallan a continuación.

La primera que cabe señalar es la referida a la formación, concretamente qué formación, desde el punto de vista de las empresas, deberían tener las personas con discapacidad intelectual. Los entrevistados que respondieron a esta cuestión mayoritariamente afirmaron que poseían una formación adecuada, si bien el representante de una de las empresas defendía que la formación debe ser continua y que muchos de ellos necesitaban mayor formación.

Una segunda cuestión planteada era sobre los apoyos que habían tenido las empresas para la incorporación en el puesto de trabajo. Todas las respuestas obtenidas reflejaban el importante papel de las entidades que forman, orientan y apoyan tanto previamente, como durante y posteriormente a la contratación.

Otra de las preguntas versaba sobre los inconvenientes o problemática para incorporar a las personas con discapacidad intelectual en la plantilla, y en la que hubo diversidad de respuestas. Desde que no hay ningún inconveniente, una empresa incluso afirmó encontrar sólo ventajas, hasta señalar la incompatibilidad de los distintos puestos de trabajo con la discapacidad, que no pueden desarrollar cualquier puesto o que no hay una conciencia dentro de las empresas que estas personas necesitan más tutorización en su puesto de trabajo.

Sobre el papel de las administraciones públicas en el proceso de contratación a las personas con discapacidad intelectual, nos encontramos con que no se reclamaba, por parte de las empresas una reivindicación de mayor cantidad de ayudas para las empresas, sino al contrario, para el colectivo directamente o a las asociaciones o entidades que apoyan en su inserción laboral.

Para terminar con las preguntas abiertas se les solicitó a los entrevistados que en base a la experiencia obtenida, indicasen que posibles propuestas de mejora se podrían considerar para lograr una mayor la inclusión laboral y la permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual. Varios entrevistados señalaron, en relación a la mejora de la inclusión laboral la necesidad de trabajar más intensamente la sensibilización de las empresas y la visibilidad de este colectivo, ayudas económicas mejor diseñadas y dirigidas directa o indirectamente a la persona con discapacidad, mejora de la formación con la participación de la empresa, y, por último, establecer cuotas obligatorias para las empresas. Respecto a las propuestas para asegurar la permanencia en el puesto de trabajo, se señaló la necesidad de formación continua, una cultura de empresa favorable a la diversidad y la necesidad de adaptación y promoción.

4. Conclusiones

Las principales barreras que se encuentran las empresas a la hora de contratar a las personas con discapacidad intelectual son la falta de adaptación a los puestos de trabajo, que no se les aplican criterios de selección aplicados a sus

características y que existen en las empresas poca experiencia en la gestión de personal con diversidad y poca cultura de empresa.

Respecto a las dificultades que encuentran las empresas en el desempeño del trabajador en su puesto de trabajo, se señalan la poca autonomía e independencia y la dificultad de adaptar el trabajo a la persona que lo va a desempeñar, si bien no se valoró estas dificultades con una alta valoración.

Sobre las ventajas derivadas de la contratación de personas con discapacidad intelectual, nos encontramos, que las trece ventajas planteadas son altamente puntuadas, destacando la responsabilidad, compromiso y labor social que se alcanza cuando se contrata a este colectivo, así como la humanización, el enriquecimiento, creatividad y la visibilidad que se le otorga este colectivo.

Entre las necesidades que reivindican las empresas, aquellas que han obtenido mayor puntuación, es dotar a las mismas de mayor conocimiento de las características de la discapacidad, información y formación, así como el análisis del puesto de trabajo para adaptarlo a las personas con discapacidad intelectual.

Las empresas afirman que el nivel de formación de este colectivo es bueno, si bien, es muy importante la formación continua mientras se ocupe el puesto de trabajo y que las ayudas e incentivos que ya existen, se deben complementar con ayudas directas a las personas con discapacidad o a las asociaciones y entidades que trabajan por la inserción laboral de las mismas.

Para concluir se reclama, por parte de las empresas, una mayor visibilidad de este colectivo por parte de la administración como por los distintos agentes sociales para la sensibilización del sector empresarial.

Referencias

- Fundación ONCE. Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Informe General, principales resultados, núm. 5, 2020. Disponible en: https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf
- Marzo-Campos, J.C, López-Sánchez, M.J., Martínez-Pujalte López A.L. y Ramos-López M.A.: "Employers' attitudes towards labour inclusion of persons with borderline intellectual functioning (BIF): An empirical evidence" *Cogent Social Sciences*, núm. 6 (1), 2020, págs. 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1723186>

