

Cómo mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva conjunta de empresas y asociaciones o entidades de apoyo.

María José López-Sánchez

José Antonio Belso-Martínez

Rosario Mateu García

Mariola Sánchez-Romero

 **UNIVERSITAS**
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**

 **UNIVERSITAS**
Miguel Hernández

1. Situación laboral de las personas con discapacidad intelectual

En España, según datos del INE¹, en el año 2018 cerca de un millón novecientas mil personas que se encuentra en edad para poder trabajar tienen reconocida una discapacidad, lo que supone aproximadamente un 6% de la población activa, y concretamente más de doscientas mil tienen reconocida una discapacidad intelectual igual o superior al 33%. El colectivo de las personas con discapacidad presenta unas tasas de empleo y ocupación muy por debajo de las correspondientes a la población general, situándose en niveles inferiores al cincuenta por cien. Lo mismo ocurre con la tasa de desempleo, que resulta ser muy superior.

Si bien a lo largo de los últimos años la normativa en materia laboral ha establecido una serie de incentivos y ayudas a la contratación de personas con discapacidad, incluso imponiéndose la obligatoriedad para aquellas empresas que superan un determinado número de trabajadores de contratar a trabajadores con discapacidad, es cierto que los datos de empleo y actividad no mejoran para este colectivo.

Resulta, pues, necesario analizar qué factores influyen en la contratación de las personas con discapacidad, es decir, qué barreras o inconvenientes y qué necesidades tienen las empresas, así como las ventajas que encuentran en ese proceso, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Si revisamos la literatura científica, los estudios se centran principalmente en la oferta de trabajo, o lo que es lo mismo, desde el punto de vista de las personas con discapacidad, y muy pocos desde el punto de vista empresarial, analizando cuáles son los factores que influyen en la contratación y mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas discapacitadas.

2. NUESTRO ESTUDIO

El objetivo del estudio realizado es **confrontar las opiniones de las empresas que conforman la demanda de trabajo, con las de las entidades que representan al colectivo de personas con discapacidad intelectual**, que serían la oferta de trabajo, analizando las divergencias desde ambos puntos de vista, generando un debate para lograr recomendaciones con el fin de mejorar la inclusión laboral de este colectivo. Para extraer resultados de la confrontación

¹ Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Estadística. Enlace: https://www.ine.es/prensa/epd_2018.pdf

de opiniones, se ha realizado un análisis cualitativo sobre los diferentes comentarios surgidos.

Previamente a este estudio se había realizado una dinámica de grupo con las entidades y otra dinámica o “*focus group*” con las empresas por separado.² En el caso de la dinámica de grupo de las entidades se analizaron las barreras para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, los obstáculos para la permanencia en el puesto de trabajo y estrategias que se podían llevar a cabo para lograr un aumento de la empleabilidad. En la dinámica de grupo de las empresas se preguntó por las barreras para la contratación de personas con discapacidad intelectual, dificultades para el desempeño del trabajo, las ventajas derivadas de su contratación y las necesidades relacionadas con la contratación de este colectivo.

Esta dinámica de grupo o “*focus group*” conjunta se elaboró en julio de 2020 de manera presencial y con una duración de dos horas, que contó con la colaboración de 3 entidades, que ya habían participado en la dinámica anterior, y 3 empresas distintas de las que habían tomado parte en la dinámica con las empresas.

Los participantes por el lado de las entidades contaron con los siguientes perfiles:

- Entidad 1: Organización sin ánimo de lucro por la diversidad funcional.
- Entidad 2: Organización sin ánimo de lucro que desarrolla actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de personas con diferentes capacidades durante todo su ciclo vital.
- Entidad 3: Unión provincial de asociaciones de personas con discapacidad intelectual.

Y en representación de las empresas:

- Empresa 1: multinacional del sector de servicios con 79.000 empleados.
- Empresa 2: fundación empresarial dedicada a la comercialización de calzado y accesorios con 700 trabajadores.
- Empresa 3: pequeña empresa familiar de catering y pastelería.

La dinámica se estructuró de la siguiente forma: una primera parte en la que se presentan las conclusiones obtenidas en las dinámicas realizadas de manera separada con las empresas y las entidades, con el fin de generar un debate por

² Para más información, véase el informe divulgativo elaborado por el equipo investigador de la Cátedra: “La oferta de trabajo de las personas con discapacidad intelectual: barreras y obstáculos desde la perspectiva de las entidades y asociaciones.” Enlace:

https://www.xarxamodeleconomic.uji.es/avada_portfolio/la-oferta-de-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-barreras-y-obstaculos-desde-la-perspectiva-de-las-entidades-y-asociaciones/

la diversidad de puntos de vista y contraste de opiniones; una segunda parte en la que se pretendía debatir sobre la relación entre las empresas y entidades para una mayor complementariedad con el propósito de mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual; y, por último, en tercer lugar se preguntó a todos los intervinientes qué medidas concretas se podrían llevar a cabo para mejorar esa relación.

3. RESULTADOS

3.1. Análisis y confrontación de los resultados obtenidos

En primer lugar, se expuso (has hablado en pasado por lo que es mejor mantener la concordancia verbal) a los participantes, asociaciones y empresas, las respuestas obtenidas en las dinámicas de grupo realizadas, por un lado, con únicamente empresas y, otra dinámica, con las entidades y asociaciones que trabajan con el colectivo de discapacidad intelectual. Las preguntas que se formularon fueron las siguientes: cuáles son las barreras a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual, cuáles son las dificultades para el desempeño del puesto de trabajo, qué ventajas se pueden obtener de dicha contratación y qué necesidades pueden surgir.

El objetivo es identificar las coincidencias y posibles divergencias existentes sobre el colectivo de personas con discapacidad intelectual desde el lado de la demanda de trabajo, es decir las empresas, y desde el lado de la oferta de trabajo, en este estudio representados por las entidades y asociaciones que les prestan orientación laboral y formación, con el fin de generar debate sobre las eventuales divergencias. Pasamos a continuación a detallar los resultados de la dinámica de grupo conjunta cada una de las preguntas planteadas.

3.1.a. Barreras a la contratación de personas con discapacidad intelectual

Tanto las empresas como las asociaciones, en las dinámicas por separado, habían coincidido en que las principales barreras a la contratación son la falta de adaptación a los puestos de trabajo, la escasez de valores de integración, la poca experiencia en la gestión de la diversidad y la inaplicación de criterios de selección adaptados. La falta de adaptación suscitó un amplio debate entre los entrevistados puesto que se puso de manifiesto que es necesario un análisis adecuado del puesto de trabajo y la realización de prácticas previas a la incorporación, siendo muy conveniente la coordinación entre la empresa y la entidad o asociación que apoya al trabajador. Asimismo, se sugirió que la jornada debía reducirse a la mitad en el caso de trabajadores con discapacidad intelectual.

La falta de motivación, el clima laboral, o el miedo a las bajas laborales no fueron considerados barreras a la contratación ni por parte de las empresas ni por las entidades, pero sí se encontraron divergencias con los siguientes elementos: la escasa cultura de empresa, prejuicios sociales, falta de autoestima, el tiempo de adaptación al puesto de trabajo o la productividad.

Sobre la falta de cultura de empresa, que para las empresas no fue valorada como una barrera importante, sí lo es para las entidades, aunque se pone de manifiesto que en los últimos años parece que la tendencia está cambiando y cada vez son más las empresas dispuestas a incorporar en sus empresas personal con algún tipo de discapacidad, reduciendo asimismo los prejuicios sociales hacia este colectivo. La falta de autoestima, que no fue considerada una barrera primordial por parte de las empresas, sí lo fue para las entidades que afirman que se trabaja con las personas con discapacidad. La productividad que no es relevante para las empresas, sí lo es para las entidades, que consideran un aspecto fundamental para que los trabajadores con discapacidad se sientan útiles y puedan cumplir su trabajo.

3.1.b. Dificultades para el desempeño del puesto de trabajo

Las principales dificultades y que, por tanto, obtuvieron una elevada ponderación, que encuentran las empresas en el desempeño de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad intelectual son la escasa autonomía o independencia de estos trabajadores, la dificultad de adaptación del puesto de trabajo a la persona, la capacidad de organización de las tareas y la poca o nula posibilidad de promoción. Por el contrario, el fomento de un buen clima laboral, la puntualidad, motivación o integración con los compañeros no fueron considerados como obstáculos de gran relevancia para el desempeño del puesto de trabajo.

Esta valoración fue compartida por las entidades, si bien surgió una disconformidad en relación a la productividad, a la que las empresas no le otorgaron importancia contrariamente a las entidades que consideran fundamental para la autoestima del trabajador.

3.1.c. Ventajas derivadas de la contratación

En relación a las ventajas derivadas de la contratación, el generar visibilidad del colectivo de las personas con discapacidad intelectual, enriquecimiento y crecimiento personal, la humanización de las organizaciones, dotar de multiculturalidad, diversidad y creatividad a las organizaciones y realizar una labor social, obtuvieron una alta puntuación por parte de las empresas. Si bien, en lo que respecta a las entidades, se puso de manifiesto que mejorar el clima laboral, factor que no había sido señalado por las empresas, sí resultaba primordial para ellas.

3.1.d. Necesidades derivadas de la contratación

Existe un amplio consenso entre las empresas y las entidades en relación a las necesidades que tienen las primeras a la hora de contratar a personas con discapacidad intelectual, siendo las más valoradas por las empresas el análisis funcional del puesto para su adaptación y el conocimiento de las características de la discapacidad, o el posicionamiento de los recursos humanos.

Si bien en relación a los incentivos económicos para la contratación y la información sobre ayudas, aspectos que habían obtenido escasa puntuación por parte de las empresas, sí son importantes para las entidades y asociaciones de apoyo, puesto que, según las mismas, falta mucha información, sobre todo para las pequeñas empresas, cuyas asesorías no están especializadas en la materia. A esto cabe añadir que los incentivos económicos son insuficientes para aquellas empresas que, sin tener obligación legal de contratar a un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad, si estarían dispuestas a incorporar en sus plantillas a personas pertenecientes a este colectivo.

3.2. Relación entre las empresas y entidades

Una vez confrontadas y analizadas las respuestas desde el lado de la demanda, es decir, las empresas, y desde el punto de vista de la oferta tomando como referencia a las entidades o asociaciones que colaboran con personas con discapacidad intelectual, se les solicitó a las empresas que señalasen cómo pueden complementarse las empresas y las entidades para mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Por una parte, las entidades afirman que es factible firmar convenios de colaboración, realizar reuniones periódicas o simplemente coordinarse y traspasar información y, por otra, las empresas señalan que se debería trabajar para ganar mayor confianza sobre determinados aspectos entre las empresas y asociaciones, si bien se pone de manifiesto que las mismas reconocen el importante papel que desempeñan las distintas entidades.

3.3. Recomendaciones para mejorar las relaciones entre empresas y entidades

Las empresas y entidades tienen muy claro que, para mejorar las relaciones entre ambos colectivos y lograr una mayor inserción de las personas con discapacidad, es primordial la formación, dotar de mayores ayudas y mejorar la comunicación entre ellas.

Resulta primordial una formación que incluya prácticas, no sólo para el trabajador que se incorpora sino también a los compañeros de trabajo, colaborando conjuntamente las empresas y entidades, para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en los puestos de trabajo.

El incremento de las ayudas e incentivos a la contratación es también una recomendación, pero dirigidas no a las empresas que tiene obligación legal de contratar a un determinado número de personas con discapacidad, sino a aquellas que quieren realmente incorporar a un trabajador de este colectivo.

Por último, sería conveniente mejorar los canales de comunicación entre la entidad o asociación de apoyo y la empresa empleadora, favoreciendo así el enriquecimiento y mejora en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4. CONCLUSIONES

En el análisis de cuáles son las barreras, dificultades, ventajas y necesidades relacionadas con la contratación de las personas con discapacidad intelectual, hemos podido comprobar que la percepción por parte de las entidades sobre las empresas es mucho más benévola que la que poseen las propias mercantiles, y que existen pocas divergencias a la hora de identificar todas estas variables, que pasamos a resaltar a continuación en este último apartado.

Las barreras, la productividad y la motivación, que no son aspectos importantes para las empresas, sí lo son para las entidades puesto que para los trabajadores con discapacidad intelectual es fundamental el hecho de sentirse productivos. Sobre las ventajas, un aspecto no señalado por las empresas y sí por las entidades, es la mejora del clima laboral para las empresas que cuentan entre sus empleados a una persona con discapacidad intelectual.

Es importante resaltar que tanto las entidades como las empresas reivindican la necesidad de dotar, por parte de las distintas administraciones, con mayores incentivos para las empresas que, aun no teniendo obligación legal de contratar, sí puedan estar interesadas en la incorporación en sus plantillas de personas con discapacidad intelectual, así como proveer de mayor información a estas empresas por parte, no sólo de la administración, sino también de las asesorías.

Asimismo, se pone en valor la colaboración entre las empresas y las entidades de apoyo para la orientación y formación, no sólo del trabajador que posee una discapacidad intelectual, sino también para las empresas, tanto previamente a la contratación como a lo largo de la vigencia del contrato, resultando fundamental el papel de las entidades y asociaciones con el fin de lograr su permanencia en el puesto de trabajo.

