

Estudio de actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad en el tejido empresarial de Valdemoro (Madrid)

Sara Olavarrieta^{1,2}, Marina Chervinsky², M^a Ángeles de Cabo², Beatriz Besteiro², Juana López¹,
Nuria Muñoz³, Teresita Cruz^{2,3} y Gregorio Gómez-Jarabo⁴

¹ Área de Discapacidad. Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Valdemoro, ²Asociación Tecnología Estudios e Intervención Social (TESIS), ³Equipo de trabajo del estudio. Centro Especial de Empleo de Valdemoro (CEEVAL), ⁴Universidad Autónoma de Madrid



Las medidas o fórmulas de empleo diseñadas por la Ley 13/1982, Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI): trabajo en empresas del mercado ordinario y empleo protegido, se han mostrado poco eficaces para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, aunque en estos últimos años han ocurrido muchas cosas en el terreno político, en el posicionamiento de las administraciones, en el compromiso del sector, las empresas y las organizaciones (Sanchez-Cervera y Sanchez-Cervera, 2005), que han favorecido el aumento sustancial de la contratación de personas de este colectivo con una tendencia positiva y creciente (Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2011).

Difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad con el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. El elemento clave de la inclusión laboral es el tejido empresarial y, en muchas ocasiones, por falta de información, prejuicios o miedos, éste dificulta o limita el proceso final del itinerario de inserción. Se invierten muchos recursos en formar a las personas con discapacidad para conseguir un puesto de trabajo, pero habitualmente el itinerario de inserción en su fase final choca con las actitudes negativas del tejido empresarial, que en muchas ocasiones consideran a estos trabajadores como poco aptos para cualquier tipo de desempeño funcional, no sólo por la discapacidad de base sino también por las connotaciones negativas que puedan plantear en la organización: bajo rendimiento, absentismo, permisos e incluso problemas de relación con otros elementos de la organización (López y Jiménez, 1983).

Según los datos oficiales en 2010 en Valdemoro había 65.922 habitantes (INE, 2010). En relación a las personas con discapacidad, en este municipio residen 1.678 personas con discapacidad, según las últimas estadísticas de la Comunidad de Madrid (Comunidad de Madrid, 2011) por lo que la proporción de personas con discapacidad es del 2,55%. De éstas, 440 son personas con discapacidad psíquica, que incluye discapacidad intelectual (226) y enfermedad mental (214).

Desde el Área de Discapacidad de la Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia del Ayuntamiento de Valdemoro se trabaja activamente para facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral entendiendo que esta es la vía de normalización e integración social que corresponde a la etapa adulta de cualquier persona. Por este motivo se encomendó al Centro Especial de Empleo de Valdemoro (CEEVAL) un estudio local que proporcionase información y datos sobre el tejido empresarial y su sensibilidad sobre la discapacidad.

El estudio de prospección se articuló desde dos objetivos principales: 1) analizar a través de una encuesta estructurada y de entrevistas personales las actitudes de las grandes empresas (más de 50 trabajadores) del municipio de Valdemoro, así como, de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), hacia la contratación de personas con discapacidad y el cumplimiento de la legislación, y 2) estudiar el grado de conocimiento sobre los centros especiales de empleo (CEEs).

Cada uno de estos grandes objetivos se desglosó en otros más específicos. Así en el marco del estudio de actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad se trató de analizar las opiniones y estereotipos de empresarios y responsables de recursos humanos hacia las personas con discapacidad: aptitudes y competencias percibidas, rendimiento y eficiencia, diferencias frente a otros trabajadores, el interés que despierta la contratación de personas con discapacidad, el conocimiento de los beneficios a nivel económico y subvenciones, las contribuciones positivas de carácter social, de imagen y en el clima laboral. Así mismo se analizaron experiencias con este segmento de empleados y consecuencias sobre la predisposición actual hacia la contratación de empleados con discapacidad. Por último se analizó el grado de conocimiento de la ley (cuota de reserva e implantación de medidas alternativas) y nivel de aplicación de la misma en la empresa.

En relación al conocimiento de los CEEs, se trató de analizar la experiencia empresarial con los mismos e identificar actividades o tareas que la empresa podría realizar en un futuro próximo contratando o subcontratando empleados con discapacidad.

Método

Participantes

Para iniciar el trabajo de selección de empresas se contó con una base de datos facilitada por el Centro de Empresas del Ayuntamiento de Valdemoro. Inicialmente, la muestra elegida para realizar la entrevista personal y la encuesta se circunscribía a las grandes empresas de Valdemoro (con más de 50 empleados) reflejadas en esta base. Posteriormente, se amplió la muestra del estudio a un grupo de 15 PYMES para realizar la entrevista personal y la encuesta, aunque finalmente, se decidió enviar además la encuesta a otras PYMES seleccionadas por el Centro de Empresas de Valdemoro.

La muestra no aleatoria seleccionada para este estudio fueron 32 grandes empresas, en este caso el universo equivale a la muestra, y 41 PYMES de entre 10 y 49 empleados. Por lo tanto se contactó con 73 empresas en total. Finalmente se consiguió entrevistar a 24 empresas (17 grandes empresas y 5 PYMES) y la encuesta fue completada por 23 empresas (7 grandes empresas y 16 PYMES), que no son equivalentes a aquellas que se entrevistaron, aunque en algunos casos coinciden. Los motivos por los que no se pudo contactar con muchas de las empresas se relacionaban con la información errónea depositada en la base de datos o empresas que habían cerrado o cambiado de domicilio por la situación económica. El perfil de las empresas que participaron en el estudio en relación a sus actividades fue muy variado.

Materiales

El trabajo de prospección se ha realizado en base a dos herramientas metodológicas: un cuestionario estructurado y una entrevista personal semiestructurada.

El Cuestionario de actitudes hacia la contratación de las personas con discapacidad, es un instrumento creado por los profesionales de la Asociación Tecnología, Estudios e Intervención Social (TESIS) modificando la Escala AEMF (López y Jiménez, 1983), instrumento creado para analizar la actitud de los empresarios hacia la contratación de personas con discapacidad física. Esta escala se modificó actualizando términos, añadiendo y modificando ítems para ampliar a otros tipos de discapacidades y para mejorar su grado de comprensión. Además se añadieron dos secciones, la primera en la que se analizaba el grado de familiaridad del empresario/gerente con la discapacidad y la segunda que evaluaba el conocimiento de la LISMI y la aplicación de medidas alternativas. Una vez modificado y creado el nuevo cuestionario, se hizo un estudio piloto entre empresarios para analizar el grado de comprensión y ajuste del mismo a la realidad del tejido empresarial. El cuestionario estaba compuesto fundamentalmente por preguntas dicotómicas (Acuerdo/Desacuerdo y Si/No), era auto-cumplimentado por el propio entrevistado y con una duración aproximada de 20 a 30 minutos. El cuestionario definitivo fue cumplimentado en algunos casos in situ y en otros, cuando así se demandó, se completó a través de su versión on-line.

La entrevista semiestructurada en la que se trataban más en profundidad aspectos relacionados con la contratación de personas con discapacidad y análisis de experiencias fue creada por el equipo que llevó a cabo el proyecto y estaba articulada con una pauta homogénea para llevar a cabo la misma. Fue llevada a cabo por un entrevistador senior y la duración aproximada era de 30 a 45 minutos.

Diseño y procedimiento

El proceso de campo se distribuyó en el tiempo de la siguiente manera: inicialmente se envió una carta personalizada de presentación del proyecto a las empresas y posteriormente se llamó por teléfono para asegurar la recepción de la misma, informar sobre el cuestionario, concertar entrevistas individuales y ofrecer la posibilidad de completarla online. Durante cuatro semanas se realizaron llamadas de recordatorio para conseguir un nivel de participación elevado.

Los datos que se muestran en este trabajo son de tipo descriptivo y, en el caso del cuestionario, se analizaron con el paquete estadístico SPSS 17.0.

Resultados

En relación a las entrevistas, el porcentaje de grandes empresas entrevistadas ha sido superior al de PYMES (71% vs 29%), siendo más frecuentemente que los entrevistados fuesen hombres (70%). Por el contrario, el perfil de las empresas que realizaron la encuesta es principalmente PYMES (65%) y la participación de hombres y mujeres ha sido más equiparada (53% hombres). El grueso de los participantes han sido gerentes y propietarios de empresas, así como responsables de recursos humanos.

La información extraída en las entrevistas contrasta en algunos casos con las respuestas obtenidas en las encuestas. Las actitudes de los encuestados suelen ser de signo más positivo que las observadas en las entrevistas. Esto puede ser debido a que la composición de la muestra es algo distinta dominando el número de PYMES frente a grandes empresas, a que la respuesta pueda haber sido menos comprometida debido al mayor distanciamiento del segmento PYME con la inserción laboral de personas con discapacidad o haber sido una respuesta más idealizada o menos realista en parte por la deseabilidad social más patente cuando el contacto es menos personal.

Tabla 1. Frecuencias de respuesta de ítems seleccionados del cuestionario de actitudes

	N	Acuerdo	Desacuerdo
El trabajo es el mejor medio para la integración de las personas con discapacidad.	23	23 (100)	0 (0)
La inserción laboral de las personas con discapacidad en mi empresa no puede hacerse porque es muy complicada.	23	8 (34,8)	15 (65,2)
Las experiencias de inserción de personas con discapacidad en mi empresa han sido negativas (sólo responder si es aplicable a su empresa).	17	7 (41,2)	10 (58,8)
Una persona con discapacidad en la plantilla, distrae o incomoda al resto de trabajadores.	23	2 (8,7)	21 (91,3)
Lo mejor es que las personas con discapacidad trabajen en centros especiales de empleo, donde los entiendan y ayuden como corresponde.	23	6 (26,1)	17 (73,9)

Debe contratarse antes a un parado que a una persona con discapacidad.	23	5 (21,7)	18 (78,3)
Es obligación del empleador adecuar el puesto de trabajo a la persona con discapacidad.	23	15 (65,2)	8 (34,8)
Las empresas privadas deberían contratar sólo a personas con discapacidad con pequeñas discapacidades físicas.	23	3 (13,0)	20 (87,0)
Las personas con discapacidad se aprovechan de sus limitaciones para rendir menos en el trabajo.	23	4 (17,4)	19 (82,6)
La empresa ha de exigir igual rendimiento a los trabajadores que desempeñen trabajos similares (tengan discapacidad o no).	23	19 (82,6)	4 (17,4)
En ningún caso, una persona con discapacidad debe desempeñar un puesto de trabajo que exija una gran dedicación y responsabilidad.	23	3 (13,0)	20 (87,0)
La Administración Pública es la única responsable de los problemas de empleo de las personas con discapacidad.	23	4 (17,4)	19 (82,6)
La presencia de una persona con discapacidad en la empresa deteriora la imagen de ésta.	23	1 (4,3)	22 (95,7)
La discapacidad puede ser causa de discriminación laboral.	23	17 (73,9)	6 (26,1)
En general, las personas con discapacidad, tienden a superarse en el trabajo.	23	19 (82,6)	4 (17,4)
El trabajo de las personas con discapacidad debe planificarse de acuerdo a sus limitaciones.	23	20 (87,0)	3 (13,0)
Debería permitirse que las personas con discapacidad de una empresa realizasen el trabajo en sus domicilios.	23	8 (34,8)	15 (65,2)
La Administración Pública debería proporcionar trabajos adecuados a las personas con discapacidad.	23	22 (95,7)	1 (4,3)
Las personas con discapacidad, por sus condiciones, se ausentan del trabajo más que el resto de trabajadores.	23	5 (21,7)	18 (78,3)
La persona con discapacidad necesita una tarea de trabajo sencilla.	23	3 (13,0)	20 (87,0)
La persona con discapacidad necesita un ritmo de trabajo más lento.	23	4 (17,4)	19 (82,6)
No se ofrecen suficientes incentivos y reconocimientos a las empresas por contratar a personas con discapacidad	23	18 (78,3)	5 (21,7)
La Administración Pública no informa correctamente de incentivos,	23	22	1 (4,3)

subvenciones o medidas alternativas		(95,7)	
Las personas con discapacidad tienen poca formación	23	5 (21,7)	18 (78,3)
Tiene más costes que beneficios insertar a personas con discapacidad	23	6 (26,1)	17 (73,9)
Es más difícil insertar a personas con discapacidad intelectual que con otras discapacidades	23	20 (87,0)	3 (13,0)
Una personas con enfermedad mental provoca más conflictos	23	16 (69,6)	7 (30,4)

Entre las empresas encuestadas un 52% cuentan con personas con discapacidad en su plantilla, siendo diversos los grados de discapacidad de las personas contratadas.

En las entrevistas personales se ha encontrado que las motivaciones para la contratación de personas con discapacidad son muy variables entre las diferentes empresas. Algunas grandes empresas están motivadas por cubrir la cuota de reserva desde la obligación que representa la ley, sólo en algunos casos se añade además el conocimiento de los beneficios asociados a la contratación (bonificaciones a la seguridad social y subvenciones). Mientras que sólo dos PYMES han mostrado interés real en la contratación de personas con discapacidad, con la intención de conseguir una puntuación más alta en concursos convocados por la Administración Pública o por cercanía y lazo afectivo intenso con la discapacidad en el plano personal.

Sin embargo, otras empresas muestran claras resistencias a la contratación de personas con discapacidad. Especialmente, aunque no todas, las empresas enfocadas a la actividad comercial o relaciones con clientes (empresas de servicios) y especialmente hacia un segmento concreto de la discapacidad, la discapacidad psíquica, que levanta más barreras psicológicas en el empresario o responsables de RRHH y se piensa que es mucho más difícil o casi imposible de insertar. No obstante, las objeciones de algunas empresas, principalmente aquellas dedicadas a la producción o fabricación de bienes, aunque también algunas de servicios cuando el interlocutor ha sido el responsable de RRHH (no el empresario), se consiguen reducir o incluso erradicar cuando se explica más en detalle en qué consiste el fenómeno de la discapacidad: el amplio espectro de la discapacidad en sus causas y en su grado de afectación, la diversidad funcional y cuáles son los beneficios asociados a la contratación de este colectivo.

Si bien, el discurso de las empresas hacia la discapacidad no ha sido negativo, sí se ha manifestado crítico en algunos casos. Así, las experiencias laborales que han tenido las empresas con trabajadores con discapacidad han sido muy diversas, desde las experiencias negativas debidas al alto nivel de esfuerzo que exige a la empresa la inserción laboral de este colectivo y la alteración de la dinámica o ritmo habitual de trabajo, hasta el desinterés o falta de motivación por la permanencia en el puesto de trabajo (acomodación de la persona a la prestación por discapacidad), informados por las empresas.

Los motivos de queja más frecuentemente señalados en las entrevistas personales son que interrumpen la dinámica de trabajo, que están poco motivados para el trabajo y que es más el esfuerzo que hay que hacer que lo que ellos producen. También se ha señalado en algún caso la falta de sinceridad del trabajador con la empresa al no informar de su situación en el momento de la contratación: situación que no se critica abiertamente, pero sí genera desasosiego y desorientación en la empresa, además de no permitir que la empresa se beneficie

económicamente de la contratación de esta persona. Estas experiencias parecen distanciar a las empresas del compromiso social de la inserción laboral de personas con discapacidad y generan resistencias aún mayores hacia una nueva contratación. Por otro lado, el momento económico actual, la presión y exigencia de la empresa es aún mayor hacia sus empleados y como consecuencia dificulta aún más la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Pero también se han encontrado experiencias positivas, informando los empresarios de que el rendimiento y la adaptación ha sido equivalente a cualquier otro trabajador y que el compromiso con la empresa es superior a la media. Aún así, sólo hemos encontrado una empresa grande que ha hablado de la discapacidad y de la inserción de este colectivo con normalidad y pensando en la facilitación de las condiciones de trabajo y su adaptación al perfil del trabajador y sin excluir la discapacidad psíquica. En este sentido, alguna PYME también mostró un discurso favorable y positivo hacia la inserción de personas con discapacidad.

Las fuentes de empleo utilizadas habitualmente por las empresas son muy diversas; aunque la más frecuente es el recurso a los curriculums que llegan a la empresa y las recomendaciones de conocidos y/o empleados, especialmente en las PYMES. Otras fuentes ajenas como portales de empleo y empresas de trabajo temporal (ETTs) son más especializadas y concretas. Se ha observado que resulta poco frecuente el uso de CEEs, Asociaciones o Fundaciones relacionadas con la discapacidad.

A pesar de la existencia de la LISMI y todas las leyes de fomento del empleo de personas con discapacidad desarrolladas posteriormente, actualmente son muy pocas las empresas que cumplen con esta obligación legal. En las entrevistas se ha observado un nivel de conocimiento medio de la LISMI (el 50% de las empresas entrevistadas sí la conocía), siendo más bajo en las medidas alternativas (29%). Esto se confirma con los datos del cuestionario, donde se detecta un porcentaje elevado de desconocimiento de las medidas alternativas.

Tabla 2. Frecuencias de respuesta (Si/No) del grado de los incentivos y beneficios de la contratación de personas con discapacidad

	N	Si	No
Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo	23	7 (30,4)	16 (69,6)
Subvenciones contratación de personas con discapacidad	23	15 (65,2)	8 (34,8)
Bonificación cuotas de la seguridad social	23	13 (56,5)	10 (43,5)
Deducciones en la cuota del impuesto de sociedades	23	7 (30,4)	16 (6,6)
Contratar a personas con discapacidad es una medida efectiva de RSC	23	17 (73,9)	6 (26,1)
Contratar a personas con discapacidad contribuye a mejorar el clima laboral y la imagen de la empresa	23	17 (73,9)	6 (26,1)

Medidas alternativas	23	9 (39,1)	14 (60,9)
a. Contrato mercantil o civil CEE bienes	23	7 (30,4)	16 (69,6)
b. Contrato mercantil o civil CEE servicios	23	8 (34,8)	15 (65,2)
c. Donaciones o acciones de patrocinio a entidades sin ánimo de lucro	23	9 (39,1)	14 (60,9)
d. Enclave laboral	23	5 (21,7)	18 (78,3)

En resumen, el conocimiento de las subvenciones, bonificaciones e incentivos es moderado entre las empresas del municipio de Valdemoro. En el caso de las grandes empresas, algunos responsables de RRHH conocen la ley aunque también se han encontrado algunos casos donde su conocimiento es muy genérico y difuso. Algunas empresas delegan estas obligaciones en sus gestorías. En relación a las medidas alternativas, el conocimiento resulta más bien bajo siendo la más utilizada la realización de donaciones o acciones de patrocinio a entidades sin ánimo de lucro. El resto de medidas son muy poco conocidas, especialmente la constitución de enclaves laborales.

En el caso de las PYMES, el conocimiento de la ley es bastante más bajo, algunos conocen la obligación de realizar una cuota de reserva a favor de personas con discapacidad, pero saben que es una ley que no les afecta y por tanto, se muestran despreocupadas y al margen.

En el cuestionario, las empresas suelen reconocer que su conocimiento sobre las ventajas fiscales y sociales de la contratación de personas con discapacidad es medio-bajo y que poseen poco conocimiento sobre las gestiones y los trámites que son necesarios para contratar a una persona con discapacidad. El conocimiento de las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo es bajo, siendo mayor el de las subvenciones por la contratación de personas con discapacidad. Si bien, más de la mitad de las empresas encuestadas conocen las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, un porcentaje menor conoce las deducciones en la cuota del impuesto de sociedades. Las empresas suelen reconocer los beneficios a nivel de responsabilidad Social Corporativa (RSC), en la imagen y el clima laboral.

En relación a los CEEs, éstos resultan pocos conocidos por las empresas de Valdemoro o no han interiorizado su existencia.

Discusión

En líneas generales podemos observar a través del cuestionario de actitudes que las empresas se muestran favorables a la inserción laboral de las personas con discapacidad, considerando igualmente valioso, formado y competente a este colectivo. Piensan que corresponde a las empresas hacer el esfuerzo de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades concretas de la persona con discapacidad. Así, no diferencian en las condiciones de trabajo generales frente a otros trabajadores: equiparación de la jornada laboral en número de horas y en ritmo de trabajo, exigiendo un rendimiento equiparable al resto de sus compañeros. En concreto, la discapacidad psíquica parece más compleja y difícil de inserción laboral y genera la sensación de mayores conflictos en las relaciones laborales. Las empresas demandan más ayudas e incentivos para

fomentar la inserción de personas con discapacidad, sugiriendo que sea la Administración Pública la que les informe en mayor medida, así mismo se reclama a éste que actúe de modelo y punta de lanza en la inserción de personas con discapacidad.

Sin embargo cuando se lleva a cabo la entrevista personal, la información que se obtiene, aun yendo en la misma línea, nos indica más reticencias a la hora de insertar a personas con discapacidad en la plantilla. Las resistencias hacia la contratación de personas con discapacidad se debe en muchos casos al desconocimiento, la falta de información y poca familiaridad con este colectivo, ya que cuando se explica en detalle en qué consiste la discapacidad y el amplio abanico de discapacidades, el empresario o responsable de RRHH tiende a reducir sus resistencias iniciales hacia la contratación de personas con discapacidad.

La encuesta on line ha sido una herramienta que ha desvelado numerosos beneficios tanto para el entrevistado como para el entrevistador, resulta cómoda y accesible para el encuestado, es más económica: se evitan los costes de impresión y de papel, además de los desplazamientos añadidos que requiere la encuesta en papel cuando se visita de nuevo a la empresa para recoger la encuesta. Permite realizar varios envíos sin coste ninguno a modo de recordatorio y se evitan pérdidas o descuidos. Además aporta beneficios a nivel de imagen para el organizador de la encuesta: se evita el gasto de papel innecesario y la empresa parece más moderna y ecológica.

En el caso de utilizar la encuesta en papel, se ha observado mayor efectividad y compromiso del entrevistado cuando se cumplimenta la encuesta in situ tras la entrevista presencial en lugar de dejar la encuesta al empresario o responsable de RRHH para cumplimentar en su momento libre.

Por tanto, es importante hacer un acercamiento personal y profesional a la hora de contactar con las empresas si se quieren hacer labores de intermediación laboral.

Es importante señalar que a través de este trabajo se ha conseguido de manera indirecta sensibilizar al tejido empresarial de Valdemoro y romper prejuicios y falsas creencias acerca del trabajador con discapacidad así como analizar vías de colaboración con algunas empresas del municipio.

Consideramos que es importante incidir en el trabajo con las PYMES ya que conforman un elevado porcentaje del tejido empresarial de nuestro país, y hemos comprobado que haciéndoles llegar de manera personalizada información sobre el sector de la discapacidad se puede conseguir romper barreras y promocionar la inserción del colectivo en este tipo de empresas más allá de la obligatoriedad legal.

Por último queremos señalar que la muestra de este trabajo es reducida y no ha podido ser seleccionada aleatoriamente porque la base de datos con la que se contaba no estaba suficientemente actualizada, aunque era de 2009 la situación económica actual ha generado numerosos cambios en las empresas, indistintamente de su tamaño y esta fue una de las principales barreras de acceso a la muestra.

Referencias

Sánchez-Cervera Senra J.M. y Sánchez-Cervera Valdés J.M. (2005). Madrid: Los Enclaves Laborales. Equalbur.

Observatorio Estatal de la Discapacidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2011). Informe sobre la contratación a personas con discapacidad en España. Datos acumulados hasta noviembre de 2011.

López Pérez J y Jiménez Fernández A. (1987). La escala AEMF: un instrumento para conocer la actitud de los empresarios hacia la contratación de minusválidos físicos. *Mapfre Seguridad*, 27: 11-16.

Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid (2011). Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 de diciembre de 2010.