



Proyecto EFO+CVL: 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)

Informe de investigación Resultados del segundo año

Septiembre 2014

Coordinadoras:

Dra. Marina Romeo

Dra. Montserrat Yepes-Baldó

Autores:

Marina Romeo

Montserrat Yepes-Baldó

Sefa Boria

Carlos Pascual

Fernando Barbancho

Flor Anais Domínguez

El presente informe tiene por objeto exponer los resultados correspondientes al segundo año de andadura de la Cátedra UB – Fundación Adecco para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad (<http://www.ub.edu/catedrainlab/>).

Esta Cátedra parte de la necesidad de analizar y evaluar el impacto que tiene en las empresas una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)¹ orientada a la integración laboral de las personas con discapacidad en la calidad de vida laboral y en los niveles de efectividad organizacional.

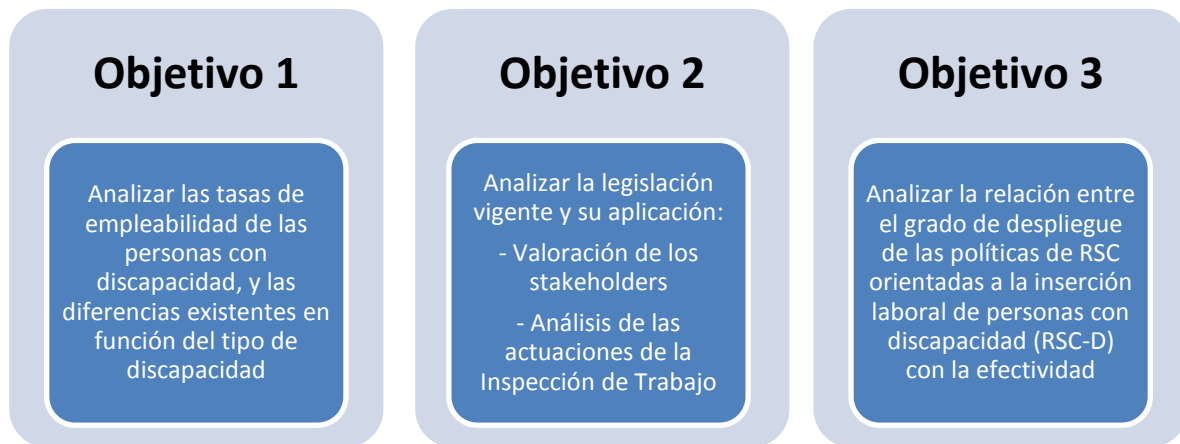
El equipo investigador de la Cátedra está formado por: **Dra. Marina Romeo**, Directora de la Cátedra y Profesora Titular de la Facultad de Psicología (Universidad de Barcelona); **Dra. Montserrat Yepes-Baldó**, Coordinadora del equipo de trabajo y responsable del Área Psicológica, Profesora Lectora de la Facultad de Psicología (Universidad de Barcelona); **Prof. Sefa Bòria**, Responsable del Área Económica-Financiera y Profesora Asociada de la Facultad de Económicas (Universidad de Barcelona); **Sr. Carlos Pascual**, Responsable de coordinación y formación del personal de soporte (Universitat de Barcelona); **Prof. Fernando Barbancho**, Responsable del Área Legal y Profesor Titular de la Facultad de Derecho (Universidad de Barcelona) y la **Sra. Flor Anais Domínguez Medina**, Investigadora-colaborador de la Facultad de Psicología (Universidad de Barcelona).

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 dónde se observan especialmente las dificultades a las que se enfrenta este colectivo. En concreto, en nuestro país y según datos del INE, el 36,6% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos en 2011, siendo esta tasa de actividad casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%) (INE, 2012).

En definitiva, la información que elaboramos desde esta Cátedra pretendemos que sea útil para explorar nuevos caminos hacia la integración partiendo de una perspectiva que incluye la acción conjunta de diferentes ámbitos de competencia, responsabilidad, conocimientos y experiencia de todos los agentes involucrados. En este contexto de investigación-acción presentamos el presente informe, dónde se muestran los principales resultados alcanzados en este segundo año de investigación, correspondiente 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)**.

¹ Los términos Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Responsabilidad social empresarial (RSE) son usados en la literatura indistintamente. En el presente trabajo hemos optado por el uso del término RSC dado que la corporación incluye a todas las organizaciones, empresariales o no, e independiente de su tamaño.

Los objetivos específicos perseguidos han sido:



A continuación presentamos los principales resultados de nuestro trabajo siguiendo la estructura de los objetivos establecidos:

Objetivo 1

- *Tasas de empleabilidad de las personas con discapacidad*

Analizando la evolución de las tasas de actividad, empleo y paro entre los años 2009 y 2012, observamos que las tasas de actividad de las personas sin discapacidad² han crecido ligeramente, mientras que se mantienen en el caso de las personas con discapacidad. En cambio, las tasas de paro han sufrido un incremento mayor en el grupo de personas con discapacidad (12%) frente al experimentado en el caso de las personas sin discapacidad (7%) (Figura 1).



Figura 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro entre los años 2009 y 2012. Fuente: INE, 2013

² Tal y como señalábamos en el Informe I, si bien que se nos sugiere del todo pertinente la reflexión planteada entorno a los términos personas con discapacidad vs hombres y mujeres con diversidad funcional, en la actualidad la conceptualización más generalizada en el ámbito médico, jurídico, psicosocial, empresarial, etc... es el de discapacidad y persona con discapacidad, de ahí que hayamos optado por esta última a lo largo del presente informe.

Según el INE (2013), las personas con discapacidad que cuentan con los mayores porcentajes de actividad en el 2012 son las que presentan discapacidades físicas, y de un modo especial, las personas con discapacidades auditivas (57,4%). Sin embargo, los trastornos mentales registran las menores tasas de actividad (27,1%) (Figura 2).

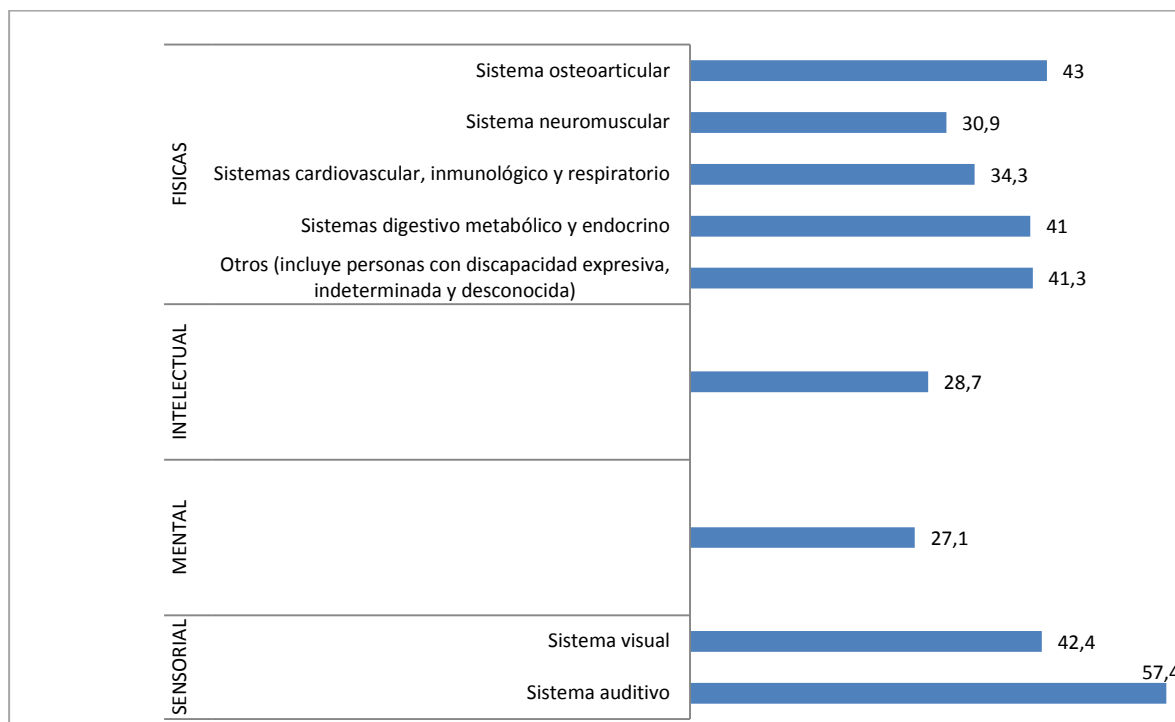


Figura 2. Tasa de actividad según tipo de discapacidad. Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

En relación al salario, los datos del INE (2013) nos muestran como, en general, las personas con discapacidad perciben ingresos por debajo de la media nacional, siendo las personas con discapacidad mental e intelectual las que perciben ingresos brutos más bajos. Las personas con discapacidad física y sensorial son las que perciben salarios más altos, si bien por debajo de la media nacional (Tabla 1).

Tipo de discapacidad	Salario anual bruto
Personas sin discapacidad	22.840,6 €
Personas con discapacidad física y otras	21.559,7 €
Personas con discapacidad sensorial	21.204 €
Personas con discapacidad mental	17.016,9 €
Personas con discapacidad intelectual	12.716,5 €

Tabla 1. Salario bruto según tipo de discapacidad. Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

Objetivo 2

- *Contexto legal*

Se nos sugirió del todo oportuno tener conocimiento de la valoración cualificada de diversos stakeholders expertos del ámbito legal, laboral y del movimiento asociativo de personas con discapacidad en relación a ésta, 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.

1. Valoración de los stakeholders

Como consecuencia de la aprobación del RD 1/2013, consideramos muy pertinente recoger la valoración cualificada de diversos stakeholders expertos del ámbito legal, laboral y del movimiento asociativo de personas con discapacidad.

Para recoger sus valoraciones se diseñó un guion de entrevista semi-estructurada, cuyo objeto es generar un DAFO que nos permita comparar los puntos fuertes, débiles, amenazas y oportunidades de los marcos legales vigentes durante el 2012 (LISMI, 1982, LIONDAU, 2003, Y LISOS, 2007) y el Real Decreto Legislativo 1/2013 recientemente aprobado. Los parámetros de análisis establecidos corresponden a la percepción en cuanto a los niveles de integración sociolaboral en relación a las personas con discapacidad, el grado de cumplimiento de la legislación por parte de las empresas, y grado de control, por parte de la administración pública, a la hora de velar por el cumplimiento de la normativa legal.

En concreto, los stakeholders 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 haya servido al fin para el cual había sido promulgada. Perciben 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 para evitar los desequilibrios e irregularidades que ello provoca.

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.

Presentamos, de forma visual, la nube de tags de los conceptos más significativos de las entrevistas realizadas.



Figura 3. Nube de tags de los términos surgidos en las entrevistas

2. Análisis de las actuaciones de la Inspección de Trabajo

Desde la Cátedra se consideró necesario hacer un análisis exhaustivo de este punto, analizando las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en los últimos tres años. Los resultados nos muestran 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 (7.933.223,00 €) 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
Expedientes finalizados	446	740	675
Actas de infracción	40 (8.96%)	34 (4,6%)	61 (9,03%)
Importe total	76.909,00 €	111.268,00 €	108.926,00 €
Importe medio	1.922,73 €	3.272,59 €	1.785,67 €
Trabajadores discapacitados contratados	215	96	365
Nº medio de trabajadores discapacitados contratados por acta	5,4	2,8	6,0
Inversión en medidas alternativas	5.264.213,00 €	5.437.381,00 €	7.933.223,00 €
Inversión en medidas alternativas por acta	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, y esto sólo se logrará “mediante el conocimiento más fiable de sus características específicas, que puede darse, entre otros medios, a través del análisis de las intenciones entre personas con y sin discapacidad” (Ibáñez & Mudarra, 2005, p. 106).

Después de más de 30 años desde la promulgación de la LISMI la situación del cumplimiento del artículo 38, en el que se establece la obligatoriedad de incorporar a un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2% en empresas públicas o privadas de más de 50 trabajadores, o del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril) resulta bajo, lo que “se ve favorecido por un porcentaje excesivamente bajo de empresas que han sido inspeccionadas” (Fundación Equipara, 2008, p. 116).

Objetivo 3

- Analizar la relación entre el grado de despliegue de las políticas de RSC orientadas a la inserción laboral de personas con discapacidad (RSC-D) con la efectividad

En concreto se analiza:

1. La percepción de despliegue y el grado de conocimiento de los empleados de las políticas de RSC-D implementadas en la organización.
2. La importancia percibida por los empleados de las políticas de RSC-D implementadas en la organización.
3. La relación entre la percepción de despliegue, el grado de conocimiento, y la importancia de las políticas de RSC-D y la efectividad a nivel individual, a partir de los resultados blandos (satisfacción, work-life balance, identificación y compromiso) y duros (absentismo y accidentabilidad).
4. El efecto mediador del estilo de liderazgo sobre la relación entre el grado de despliegue y conocimiento de las políticas de RSC-D y la efectividad individual (resultados blandos y duros)
5. El impacto del grado de desarrollo de las políticas de RSC-D sobre los resultados de efectividad a nivel organizacional (resultados económico-financieros).

Los principales resultados obtenidos han sido:

1. Percepción de despliegue y el grado de conocimiento de los empleados de las políticas de RSC-D implementadas en la organización:

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 Comunicad Local y el tejido asociativo**, tanto en las empresas AA (este nivel en el Modelo clasificatorio del grado de desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D)³ supone un alto nivel estratégico y operativo en cuanto al despliegue de dichas políticas y estrategias⁴) como en las BA (este nivel supone un alto nivel operativo aunque un bajo nivel estratégico en cuanto al grado de despliegue de dichas políticas y estrategias).

³ Ver Informe I para mayor detalle

⁴ El nivel Estratégico se refiere a aquellos aspectos vinculados al “hacia dónde va la organización” mientras que el Operativo recoge los mecanismos que “debe poner en marcha” para alcanzar los objetivos establecidos

Ambas polítiques se hallan estrechamente vinculadas a acciones de relación con el entorno externo de la organización. En general, los empleados de las empresas AA perciben en mayor proporción que las políticas están desplegadas frente a los empleados de las empresas BA que suelen desconocerlo.

El porcentaje de empleados que conocen el grado de despliegue de 4 o más políticas es de 45.5% en el caso de las empresas AA, mientras que en el caso de las BA alcanza únicamente el 7.4%. El grado medio de conocimiento es de 2.06 en una escala de 0 a 6, siendo la media en AA 1.5 puntos superior a la de BA.

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, tanto en las AA como en las BA. Ambas están estrechamente vinculadas a acciones externas y se hallan desarrolladas en todas las empresas (excepto en la empresa 2, donde no se realizan alianzas con entidades especialistas en integración).

Se han hallado diferencias significativas, en relación al grado de conocimiento del nivel de despliegue de las políticas, entre las empresas AA y BA. Tales diferencias resultan más altas en las empresas AA, excepto en la política relativa a la existencia de un **plan estratégico**, dónde no se han hallado diferencias. Además, el nivel de ajuste en ésta política es el más bajo tanto en las empresas AA como en las BA. 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 BA consideran que esta política está implementada en sus organizaciones, cuando de hecho no es así.

2. Importancia percibida de las políticas para la integración efectiva de personas con discapacidad:
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 BA y **desarrollar alianzas con entidades especialistas en integración** en las empresas AA. 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**.
3. Relación entre la percepción de despliegue, el grado de conocimiento, y la importancia de las políticas de RSC-D y la efectividad a nivel individual (resultados blandos y duros): Los participantes manifiestan adecuados niveles de **satisfacción** laboral y organizacional, además de sentirse **identificados** y **comprometidos** afectivamente con la organización. No consideran que el trabajo esté impactando negativamente en su vida personal (NWHI).



En los últimos 3 meses se han registrado un total de 6 accidentes laborales, aunque un 83.3% de éstos no han conllevado baja laboral. Los motivos aducidos fueron accidentes en el lugar de trabajo o *in itinere* y causas individuales. La mayoría de faltas por motivos distintos a un accidente han sido inferiores a una jornada laboral.

3.1. Relación entre la percepción de despliegue de las políticas y los resultados de efectividad individual (blandos y duros): 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, compromiso general, compromiso de intercambio, compromiso afectivo y compromiso de valores**, y puntuaciones más bajas en **NWHI y compromiso de necesidad**.

Específicamente, en las empresas **AA** las personas que perciben que la política de incorporar preguntas sobre discapacidad en las **encuestas internas** tienen un porcentaje menor de **absentismo** que las que no la perciben como desplegada. Además, si perciben que se colabora con la **comunidad local y el tejido asociativo**, se **adapta el plan de comunicación** a las necesidades de los empleados, se desarrollan **políticas corporativas** que definen el compromiso en materia de integración, y se implementa un **plan estratégico de normalización** tienen mayores niveles de **compromiso general**. Aquellos que perciben que se colabora con la **comunidad local y el tejido asociativo** y se desarrollan **políticas corporativas** que definen el compromiso en materia de integración tienen niveles más altos de satisfacción laboral.

3.2. Relación entre el grado de conocimiento de las políticas y los resultados de efectividad individual (blandos y duros): Las personas que saben que su organización **no incorpora preguntas sobre discapacidad en las encuestas internas**, presentan niveles más bajos de **satisfacción, identificación, compromiso general, de intercambio y afectivo**, y más altos de **compromiso de necesidad**. 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.

En cuanto al grado general de conocimiento acerca del despliegue de las políticas de integración de personas con discapacidad tan sólo encontramos relaciones con los resultados en las empresas **BA**, donde un **mayor conocimiento del bajo grado de despliegue** de las políticas orientadas a la inserción laboral de personas con discapacidad conlleva niveles inferiores de **identificación y compromiso afectivo** de los empleados.

3.3. Relación entre la importancia percibida de las políticas para la integración efectiva de personas con discapacidad y los resultados de efectividad individual (blandos y duros): Los empleados de las empresas **AA** que dan más importancia a que su empresa tenga desplegada la política de **adaptación del plan de comunicación** a las necesidades específicas de los empleados, presentan niveles más altos de **compromiso de valores**.

4. Efecto mediador del estilo de liderazgo sobre la relación entre el grado de percepción y conocimiento de las políticas y resultados de efectividad individual (blandos y duros): existe una relación significativa entre la percepción de liderazgo transformacional y los resultados blandos de efectividad individual, pero no así con los resultados duros de efectividad individual (absentismo). De manera específica, una mayor percepción de liderazgo transformacional correlaciona con mayores niveles de **satisfacción laboral, identificación y compromiso general**, de intercambio, afectivo y de valores, y con niveles más bajos de **NWHI** y compromiso de necesidad.

En cuanto a la variable **liderazgo transformacional como mediadora**, hemos podido observar su efecto en las relaciones entre la **percepción de despliegue** de las políticas y la **satisfacción laboral**. Así mismo, el liderazgo transformacional actúa como mediadora entre el grado de conocimiento y los resultados. En concreto, se constata que tiene un efecto cuando las personas **saben que las políticas no están desplegadas**, produciendo relaciones negativas significativas con **identificación y compromiso**. Por el contrario, el liderazgo provoca que el conocimiento de que se **colabora con la comunidad local y el tejido asociativo**, política desplegada en todas las organizaciones, se relacione positivamente con **satisfacción, identificación, compromiso general y de valores**.

5. Impacto del grado de desarrollo de las políticas de RSC-D, en base al modelo MDI-D, sobre la efectividad a nivel organizacional (resultados económico-financieros): Las empresas **AA** han aumentado sus **beneficios económico-financieros** por empleado en los últimos 5 años, mientras que las organizaciones tipificadas como **BA** los han disminuido.

Tras los resultados obtenidos, desde la Cátedra UB-Fundación Adecco nos planteamos tres grandes **retos de futuro**:

1. Analizar el efecto de la crisis económica en el empleo de las personas con discapacidad (2007-2012) atendiendo a características sociodemográficas de los sujetos y de las empresas empleadoras a partir de explotación de Big Data (Muestra Continua de Vida Laboral – MCVL).
2. Establecer las competencias requeridas a las personas con discapacidad por parte de las empresas de los diferentes sectores de actividad en base a un estudio Delphi con fundaciones, asociaciones, empleadores y empleados (*con y sin discapacidad*).
3. Diseñar planes de formación cuyo objetivo sea el empoderamiento de las personas con discapacidad a partir de su inserción y desarrollo profesional. Los programas deberán ser diseñados de modo específico atendiendo a las diversidades funcionales del público objetivo (target).
4. Evaluar los planes de formación diseñados a partir de diferentes indicadores: inserción laboral, transferibilidad de las competencias adquiridas, satisfacción de empleadores y trabajadores, resultados finales en la organización.