

**empresario**  
empresa

**integración**

**discapacidad**  
contratación

**Perspectivas del mundo empresarial,  
respecto a la contratación  
de Personas con discapacidad**

**trabajador**  
trabajo

<b>0. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
0.1. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA	3
0.2. CONTENIDOS	6
<b>I. PERCEPCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>9</b>
I.1. UNA PERCEPCIÓN SEGMENTADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	11
I.2. IMÁGENES COMPARTIDAS	17
I.3. OPINIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO POR PARTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	20
I.4. COMPARATIVA CON OTROS COLECTIVOS QUE TIENEN DIFICULTADES PARA SU INSERCIÓN LABORAL	26
<b>2. ¿POR QUÉ SE CONTRATA Y POR QUÉ NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?</b>	<b>32</b>
2.1. ¿POR QUÉ SE DECIDE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD? LAS MOTIVACIONES PARA LA CONTRATACIÓN	34
2.1.1. Motivación integradora	36
2.1.2. Motivación legal	37
2.1.3. Motivación económica	38
2.2. ¿POR QUÉ NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD? LAS BARRERAS EN LA CONTRATACIÓN	39
2.2.1. Ausencia de necesidad	39
2.2.2. Desconocimiento y desinformación	41
2.2.3. Percepción del colectivo	43
2.3. LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE MINUSVÁLIDOS (LISMI) Y LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS (MEDALT)	46
<b>3. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>53</b>
3.1. EL INICIO DEL PROCESO	55
3.2. EL DESARROLLO DEL PROCESO	59
3.2.1. Acciones para la contratación de personas con discapacidad	59
3.2.2. Frenos y dificultades encontrados en el proceso de contratación	65
3.3. EL RESULTADO DEL PROCESO	73
3.4. LA PREVISIÓN PARA EL FUTURO	77
3.5. LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL. CRITERIOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	82
<b>4. RECOMENDACIONES PARA LA ACTUACIÓN</b>	<b>85</b>
4.1. FASE I. CREACIÓN DE LA NECESIDAD	88
4.2. FASE II. EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	95
4.3. FASE III. SATISFACCIÓN	99
4.4. COMPARATIVA ENTRE TIPOLOGÍAS DE EMPRESA	102

0.

integración



integración

## INTRODUCCIÓN

0.1. Planteamiento y metodología

0.2. Contenidos

### 0.1. Planteamiento y metodología

Según los últimos datos disponibles a nivel global, las tasas de actividad y paro entre las personas con discapacidad muestran valores claramente más negativos que para el conjunto de la población<sup>1</sup>. Así, si para la población general la tasa de actividad relativa era, en el 2002, de un 70,0%, para la personas con discapacidad la cifra se reducía a menos la mitad, 33,7%. A su vez, el porcentaje de desempleados sobre activos era, entre las personas con discapacidad, de un 15,3%, mientras que en el conjunto de la población el valor era inferior en más de 4 puntos (11%). La tasa de paro entre las personas con discapacidad sólo era superada por la de las personas analfabetas, que en el 2002 registraban un porcentaje de desempleados por encima del 20%.

Se pone de manifiesto así, la existencia de un mayor número de problemas para la integración laboral de las personas con discapacidad que para el conjunto de la población.

Ante estos datos, surge una primera pregunta ¿qué factores influyen en esta situación más negativa del colectivo de las personas con discapacidad? Es evidente que las causas para explicar las mayores tasas de desempleo hay que buscarlas en una doble dirección: en las propias personas con discapacidad y en los ofertantes de empleo.

Así pues, el conocimiento de la actual situación empresarial respecto a la inclusión en sus plantillas de personas con discapacidad se revela como uno de los elementos clave para comprender mejor la situación laboral del colectivo.

De esta forma, y en el marco de colaboración entre la Fundación Manpower y La Fundación ONCE, se ha desarrollado el “Estudio de situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes”.

<sup>1</sup> Los últimos datos disponibles hacen referencia al II Trimestre de 2002, periodo en el que el INE incluyó en la EPA un módulo sobre personas discapacitadas.

Este estudio, que partía de un enfoque eminentemente práctico, ha buscado cubrir una serie de objetivos operativos:

- Conocer la situación actual respecto a la contratación de personas con discapacidad.
- Identificar aquella información de utilidad para el empresario, de cara a plantearse y llevar a cabo la contratación de personas del colectivo, así como las motivaciones que impulsan dicha actuación.
- Definir la imagen socio-laboral del colectivo.
- Evidenciar las posibles dificultades que encuentra el empresario a la hora de plantearse la contratación.
- Establecer una comparativa entre la percepción laboral respecto a las personas con discapacidad y otros colectivos con especiales dificultades de inserción (inmigrantes, mujeres, jóvenes...).
- Pulsar el conocimiento de los empresarios respecto a la LISMI.

Todo ello para, finalmente, obtener una información que sirva de ayuda en el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad a través del conocimiento de las prácticas identificadas como exitosas y de los elementos que llevan al empresario a no considerar la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas.

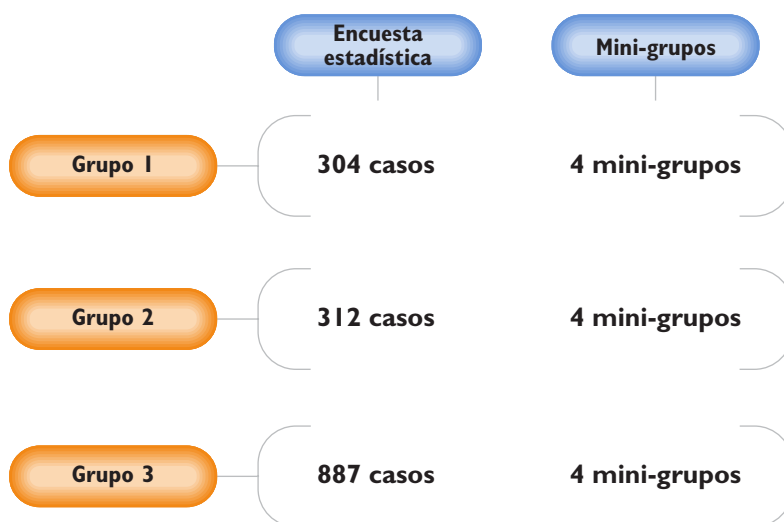
La investigación desarrollada ha implicado la combinación de dos enfoques metodológicos diferentes. Por un lado, se ha realizado una encuesta estadística a una muestra de 1.503 empresas españolas, y por otro, se ha profundizado en los discursos de los empresarios a través de la realización de 12 mini - grupos.

## 0. Introducción

Hay que advertir que el universo de estudio se ha segmentado en tres tipologías de empresas diferenciadas:

- Grupo 1: Empresas donde hay o ha habido trabajando personas con discapacidad.
- Grupo 2: Empresas que se han planteado en alguna ocasión contratar personas con discapacidad, pero finalmente no lo llevaron a cabo.
- Grupo 3: Empresas donde no hay ni ha habido nunca contratadas personas con discapacidad y no se han planteado esta posibilidad.

Esta triple segmentación se ha tenido en cuenta para el diseño de la muestra, tanto de la encuesta estadística como de los mini - grupos. La distribución final de las muestras ha sido la siguiente:



## 0. Introducción

La información que se incluye a continuación se ha segmentado, siempre que fuera pertinente, en función de estos tres tipos de empresas. A su vez, se han empleado otras dos variables en busca de resultados significativos:

- El tamaño de empresa. Diferenciando entre:
  - Empresas con menos de 50 trabajadores
  - Empresas con más de 50 trabajadores
  
- El sector de actividad. Diferenciando entre:
  - Industria
  - Construcción
  - Comercio
  - Resto de servicios

## 0.2. Contenidos

La información obtenida a través de las encuesta estadística y de los mini - grupos con empresarios se ha estructurando siguiendo la secuencia lógica del proceso de contratación de personas con discapacidad.

De esta forma, se comienza analizando el contexto valorativo en el que se producen las contrataciones de las personas con discapacidad, analizando las imágenes y percepciones que tienen los empresarios sobre el colectivo.

En segundo lugar, se analiza el sustrato motivacional previo, con el objetivo de determinar los factores que hacen que algunas empresas inicien el proceso para incorporar a trabajadores con discapacidad en su plantilla y otras no.



## 0. Introducción

En tercer lugar, se analiza el propio proceso de contratación para conocer que factores hacen que finalmente se culmine con éxito y se contrate a personas con discapacidad: qué medidas se toman, a dónde se acude, qué problemas o dificultades aparecen, cuál es el resultado final...

Por último, a modo de síntesis de los resultados, se recogen las sugerencias de mejora que se derivan, tanto de los datos de la encuesta como de los discursos de los mini-grupos y que deben conducir al incremento de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Figura 1. Esquema de contenidos

### 1º PERCEPCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Contexto valorativo que actúa como **determinante de las actitudes y comportamientos del empresario** con respecto a las personas con discapacidad

### 2º PORQUE SE CONTRATA Y PORQUE NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Análisis de los **motivadores** que llevan a algunas empresas a contratar a personas con discapacidad y a otras que no

### 3º EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Análisis de los **factores que hacen que el proceso culmine con éxito**

### 4º RECOMENDACIONES PARA LA ACTUACIÓN

**Sugerencias para incrementar la integración laboral** del colectivo

## Ficha técnica de la encuesta:

- ▶ **Universo:** Empresas española
- ▶ **Ámbito:** Nacional
- ▶ **Muestra:** 1.503
- ▶ **Error de muestreo:** + 2,58% (bajo los supuesto de Muestreo Aleatorio Simple, de máxima heterogeneidad del universo de estudio -  $P=Q=50$  - y con un nivel de confianza del 95,5%)
- ▶ **Tipo de entrevista:** Telefónica asistida por ordenador (Sistema CATI)

## Muestra cualitativa:

	MÁS DE 50 TRABAJADORES		MENOS DE 50 TRABAJADORES	
	Madrid	Sevilla	Madrid	Sevilla
HAN CONTRATADO personas con discapacidad	MINI-GRUPO 1	MINI-GRUPO 2	MINI-GRUPO 7	MINI-GRUPO 8
HAN INTENTADO CONTRATAR personas con discapacidad PERO NO HAN PROCEDIDO A LA CONTRATACIÓN	MINI-GRUPO 3	MINI-GRUPO 4	MINI-GRUPO 9	MINI-GRUPO 10
Con empleados que NO SE HAYAN PLANTEADO LA CONTRATACIÓN de personas con discapacidad	MINI-GRUPO 5	MINI-GRUPO 6	MINI-GRUPO 11	MINI-GRUPO 12

**GRUPO 1:** Empresas donde hay o ha habido trabajadores con discapacidad.

**GRUPO 2:** Empresas que se han planteado contratar a personas con discapacidad pero no lo han conseguido.

**GRUPO 3:** Empresas que nunca se han planteado la contratación de personas con discapacidad.

1.





integración

## PERCEPCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- I.1. Una percepción segmentada de las personas con discapacidad
- I.2. Imágenes comparativas
- I.3. Opinión sobre el desempeño del trabajo por parte de las personas con discapacidad
- I.4. Comparativa con otros colectivos que tienen dificultades para su inserción laboral

## **I. Percepción laboral de las personas con discapacidad**

Tal y como se ha puesto de manifiesto desde las Ciencias Sociales, las percepciones son uno de los elementos que de manera más directa influyen en los comportamientos. Además, en la configuración de las percepciones, los elementos racionales / objetivos no son siempre los de mayor peso. En muchas ocasiones, los elementos afectivos, los estereotipos y los discursos sociales imperantes son elementos que, más allá de realidades objetivas, se imponen en la configuración de la imagen de personas y colectivos.

De esta forma, antes de profundizar en las particularidades del proceso de contratación de personas con discapacidad, resulta imprescindible el análisis de la percepción que los empresarios tienen del colectivo, en tanto en cuanto las imágenes que configuran esta percepción determinan su actitud hacia la contratación, y en último término, las posibilidades reales de normalización e inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

### **1.1. Una percepción segmentada de las personas con discapacidad**

*Los contenidos del epígrafe 1.1. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3.*

La imagen de las personas con discapacidad ha ido experimentando un gran cambio, especialmente en ciertos tipos de discapacidad que se han visto fuertemente revalorizadas gracias a la construcción de una imagen mediática que ha roto estereotipos y prejuicios.

No hace mucho, la imagen de las personas con discapacidad se vinculaba a la de un colectivo oculto y recluso en sus casas, avergonzados o mediatizados por su situación, desde entonces la visión de la discapacidad ha recorrido un largo camino, actualmente la normalización y visibilidad del colectivo es lo habitual, han conquistado el espacio público y están presentes en todos los ámbitos sociales.

Sin embargo, todavía quedan cotas por alcanzar, especialmente en el ámbito de las percepciones sobre la discapacidad, dado que estas se hacen más complejas y llenas de matices cuanto entran en juego factores como el tipo de discapacidad o su grado de severidad.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

La primera gran diferenciación que se lleva a cabo de forma espontánea al hablar de la discapacidad es la que hace referencia a su tipo, surgen entonces dos grandes grupos: Físicos y Psíquicos. No se identifica por tanto a las personas con discapacidad como un conjunto unificado con unas características comunes, sino que se diferencia claramente ambos tipos.

*La actitud de los empresarios con respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad física es claramente favorable.*

### Los empresarios opinan:

*“Hay discapacidades que realmente son complicadas como las psíquicas, pero después, hay otro tipo de discapacidades que en los puestos que nosotros tenemos podrían trabajar perfectamente”*

En general, la visión que se tiene de la discapacidad física es una percepción mucho más positiva, que tiende a normalizarse en el entorno laboral, existiendo una predisposición favorable hacia este colectivo. De hecho, una parte importante de los participantes en las dinámicas realiza una valoración de las personas con discapacidad física muy cercana a la de los trabajadores sin discapacidad.

### Los empresarios opinan:

*“En mi empresa una persona que tenga una deficiencia en la pierna para la recepción es que me da igual, o que tenga, yo qué sé, una mano de aquella manera... Valen perfectamente para el puesto de trabajo”*

*“Yo podría aceptar discapacidades pues... a lo mejor de la parte de abajo, un pie o una pierna o algo de eso”*

En esta percepción positiva interviene, sin lugar a dudas, el estereotipo de la personas con discapacidad física como una persona con un problema poco severo, con escasa relevancia en su rendimiento laboral en particular, y en su posibilidad de llevar a acabo una vida normalizada, en general.

Por otro lado, entre los responsables de contratación de empresas que ni tan siquiera se han planteado la incorporación de personas con discapacidad, la imagen predominante de la discapacidad no es la física. Su visión prototípica del colectivo es más la de una persona con discapacidad psíquica, dado que en general tiene una imagen más negativa, son consideradas como muy limitantes por su efecto sobre la capacidad de aprendizaje y entendimiento viéndose como un gran obstáculo para la integración laboral.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

En definitiva, de manera espontánea, la discapacidad física no configura la imagen que a priori se tiene del colectivo. Este hecho, más allá de poner de manifiesto una visión sesgada de la discapacidad, refleja la percepción más normalizada de las personas con discapacidad física.

### Los empresarios opinan:

*“Lo que pasa es que nos estamos centrando en un único tipo de discapacidad, la de Down, pero hay muchas otras que desconozco”*

Aún así, a pesar de la visión expuesta existe una variable que modula esta percepción con su intervención, se trata del grado de severidad

La visión de las personas con una discapacidad física está condicionada por el grado de discapacidad. Aunque el discurso general tiene este carácter eminentemente positivo, la valoración que se hace va adquiriendo connotaciones algo más negativas cuando la discapacidad va alcanzando mayor grado y/o cuando tiene unas consecuencias mucho más evidentes.

A su vez, en aquellos sectores de actividad donde el esfuerzo físico condiciona, en gran medida, el desarrollo de un trabajo (la hostelería o la construcción, por ejemplo) el discurso sobre la discapacidad física también tiene un carácter más negativo, poniéndose de manifiesto una actitud menos favorable a la integración. Para el resto de sectores y áreas empresariales, la limitación física no representa un condicionante relevante.

### Los empresarios opinan:

*“Hombre, en mi empresa que nos dedicamos a la construcción, no cogería a un discapacitado físico para las obras”*

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Con respecto a las personas con una discapacidad psíquica / mental, el discurso se aleja de la normalización y manifiesta un mayor número de prejuicios y frenos a la contratación. La visión sobre este tipo de discapacidad está llena de temores e inseguridades que se sustentan en un profundo desconocimiento.

*El discurso sobre las personas con una discapacidad psíquica y mental se fundamenta en un profundo desconocimiento y, en muchos casos, en temores e inseguridades*

### Los empresarios opinan:

*“Los psíquicos es cierto que da muchísimo más miedo, más desconocimiento, más de todo”*

*“Todos, en cuanto oímos esquizofrenia, nos tiramos las manos a la cabeza”*

*“Minusvalías psíquicas creo que no, porque por el tipo de trabajo que se hace es casi todo intelectual y el trato con clientes y no... Yo no veo que tenga cabida”*

Por su parte, las personas con discapacidad sensorial se encuentran en una situación intermedia. Su discapacidad impone mayores impedimentos para su normalización laboral que en el caso de las personas con discapacidad física, pero no tanto como en la discapacidad psíquica.

### Los empresarios opinan:

*“... Este chico tenía una discapacidad mínima, no oía bien, y lo normal a veces le costaba entender o los compañeros se creían que pasaba de ellos, pero apenas se le notaba”*



# I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Figura 2. Una percepción segmentada de las personas con discapacidad (I)



En definitiva, desde la perspectiva de los empresarios las personas con discapacidad no son un colectivo único con unas características compartidas:

- La imagen que de manera espontánea aparece cuando se habla de una persona con discapacidad es, especialmente entre aquellos empresarios que no han tenido ningún contacto laboral con el colectivo, el de una persona con una discapacidad psíquica o mental.
- Su actitud avanza desde el discurso claramente positivo ante la discapacidad física hacia uno abiertamente contrario a la contratación de personas con discapacidad psíquica o mental.
- Como veremos más adelante, es imprescindible informar a los empresarios sobre qué es la discapacidad: ¿qué tipos hay? ¿qué implicaciones tiene? ¿qué posibilidades laborales existen para cada tipo de discapacidad?

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Pero más allá de esta primera diferenciación, en el discurso se deja entrever otra más, que sólo tiene presencia discursiva entre los responsables de RR.HH. de aquellas empresas de más de 50 empleados que han contratado en alguna ocasión personas con discapacidad.

En general, se diferencia entre las personas con discapacidad integradas en el mundo laboral a través de canales convencionales y aquellas que lo hacen a través de las bolsas de trabajo y asociaciones especializadas en el colectivo.

Las primeras representan una persona que, por su alto nivel de formación y/o esfuerzo de superación, está perfectamente integrada y normalizada en el mundo laboral. El hecho de recurrir a canales de búsqueda de empleo y contratación no especializados es la mejor prueba de que la discapacidad no supone ningún problema: la han superado. Y esta superación es además la prueba evidente de su afán de mejora y esfuerzo.

*Las personas con discapacidad integradas en el mercado laboral con éxito representan, para los empresarios, un ejemplo claro de superación y esfuerzo que se valora muy positivamente.*

### Los empresarios opinan:

*“La primera persona que incorporamos discapacitada fue una chica que vio un anuncio y cuando vino a la entrevista tenía una parálisis en toda la parte izquierda y entonces tenía la mano... Y ella decía: mira, controlo el ordenador perfectamente, el teléfono igual. Yo llamé al cliente y me dijo que sí. De hecho empezó y continúa con el cliente, lleva un montón de tiempo, una persona estupenda, trabajadora... Y ella no vino por discapacidad, o sea, ella no vino vendiendo su discapacidad en absoluto”*

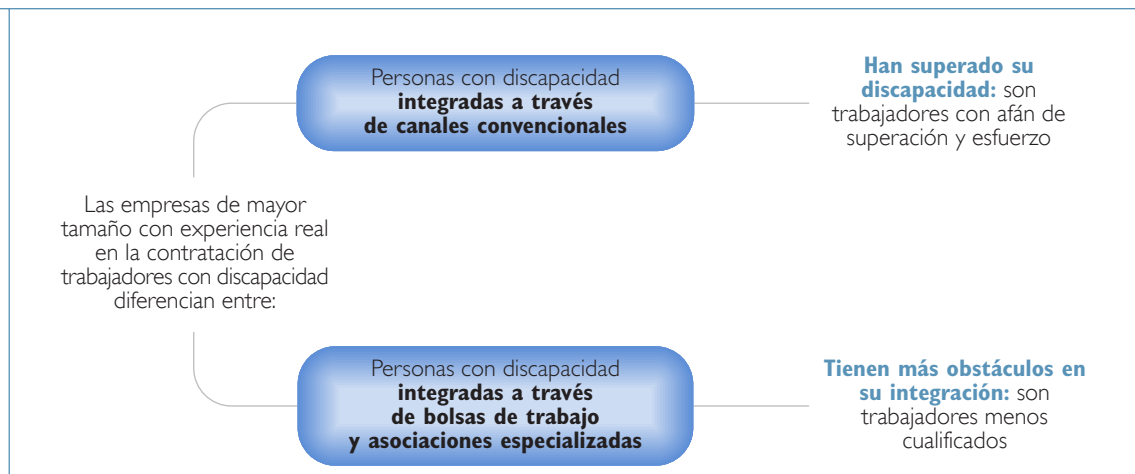
Por el contrario, la imagen predominante sobre los personas con discapacidad que recurren a las bolsas especializadas como canal de integración laboral es algo más negativa. En algunos casos, se les identifica como aquellas que, o bien por su baja cualificación, o bien por su baja motivación y predisposición, tienen más obstáculos en su integración y permanencia en el puesto de trabajo.

### Los empresarios opinan:

*“Y las dos últimas personas que yo he tenido vinieron a través de una bolsa de trabajo. Una supuestamente era diabética y el otro chico tenía una discapacidad física general... ningún afán de superación, ninguna intención de nada... O sea, ¡tremendos!”*

# I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Figura 3. Una percepción segmentada de las personas con discapacidad (II)



## I.2. Imágenes comparativas

Los contenidos del epígrafe I.2. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3.

Independientemente de los perfiles de los empresarios, es decir, del tamaño de la empresa y de si se ha contratado en alguna ocasión a una persona con discapacidad, existe una idea compartida por la mayoría de los participantes en los grupos que podríamos expresar como sigue: las personas con discapacidad no pueden ocupar cualquier puesto de trabajo.

Aunque existen algunas excepciones entre los responsables de RRHH de las grandes empresas, esta percepción está ampliamente difundida. De esta forma, se interpreta que los puestos no adecuados son:

- Puestos con una elevada responsabilidad.

Los empresarios asocian las personas con discapacidad al desempeño de puestos de menor cualificación.

### Los empresarios opinan:

“Nosotros seleccionamos personas no excesivamente cualificadas, o sea, recepcionistas, auxiliares de servicios, controladores...”

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

- Puestos relacionados con la imagen de la empresa y de cara al público.

### Los empresarios opinan:

*"...depende para qué trabajos... Para trabajos sistemáticos y que no haya integración con el público sí podría valer"*

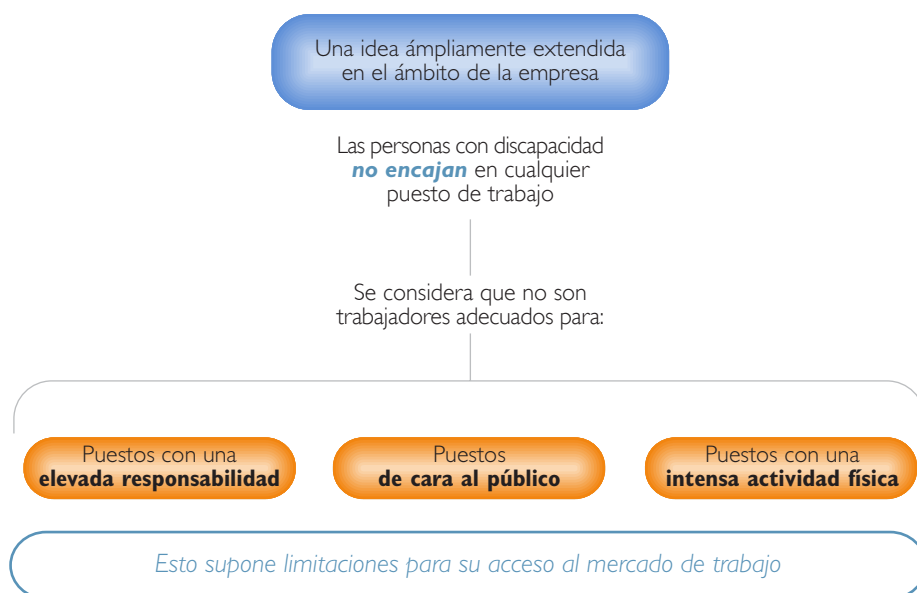
- Puestos que implican una elevada e intensa actividad física.

### Los empresarios opinan:

*"...yo por ejemplo, con el tema de la manipulación de la fruta, de la recogida de la naranja, había psíquicos que funcionaban correctamente, pero claro no intentes que se queden más tiempo, a veces se cansan de estar de pie, no se quedan más de dos horas..."*

Las consecuencias para la integración socio-laboral del colectivo son evidentes: se impide la posibilidad de que ocupen determinados puestos y/o sectores, generalmente los que requieren una mayor formación / cualificación.

**Figura 4. Una idea compartida sobre las personas con discapacidad**



## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Estas percepciones tienen su materialización evidente cuando se comprueban los puestos que fueron ocupados por las personas con discapacidad durante 2006. Prácticamente el 70% se corresponden con trabajadores no cualificados y trabajadores de oficina.

**Gráfico 1. Categorías para las que se empleó a personas con discapacidad en el año 2006 (Total)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 que han realizado contrataciones durante el año 2006 de personas con discapacidad (41% del total)

De idéntica forma, los puestos que se esperan cubrir en 2007 con personas con discapacidad muestran una clara concentración en aquellos de una menor formación / especialización, mientras que su presencia en los puestos directivos o profesionales, presenta porcentajes muy reducidos.

**Gráfico 2. Puestos que serán cubiertos por personas con discapacidad durante el año 2007 (Total)**



Base: Empresas españolas que contemplan la contratación de personas con discapacidad para el 2007 (35,0% del total)

## 1. Percepción laboral de las personas con discapacidad

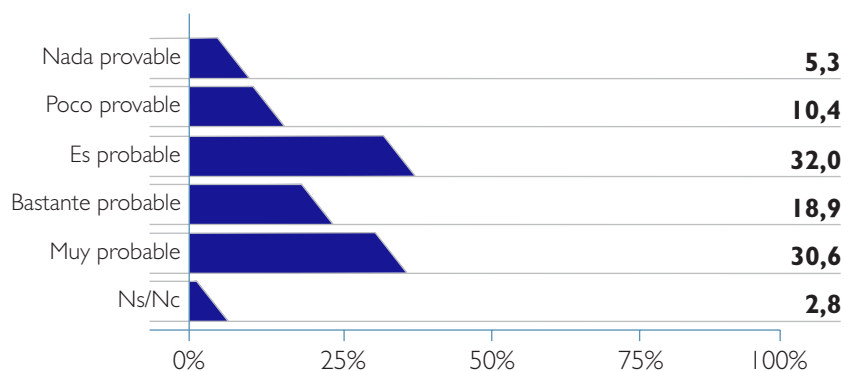
### 1.3. Opinión sobre el desempeño del trabajador por parte de las personas con discapacidad

Los contenidos del epígrafe 1.3. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3.

En líneas generales, los empresarios muestran una opinión positiva con respecto al rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad. Prácticamente un 50% considera bastante o Muy probable que un trabajador con discapacidad pueda desempeñar un puesto de forma satisfactoria en su empresa. Por el contrario, menos de un 16% manifiesta una opinión abiertamente negativa a este respecto.

Los empresarios creen, mayoritariamente, que las personas con discapacidad se pueden integrar sin problemas en las plantillas de sus compañías.

**Gráfico 3. Categorías para las que se empleó a personas con discapacidad en el año 2006 (Total)**

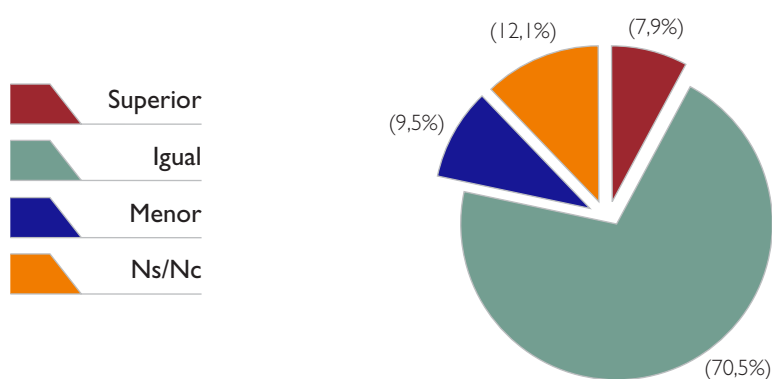


Base: Empresas españolas que contemplan la contratación de personas con discapacidad para el 2007 (35,0% del total)

A su vez, para el 70,5% de los encuestados el rendimiento laboral de las personas con discapacidad es el mismo que el del resto de trabajadores. Sólo un 9,5% cree que es menor y un 7,9% que es superior.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

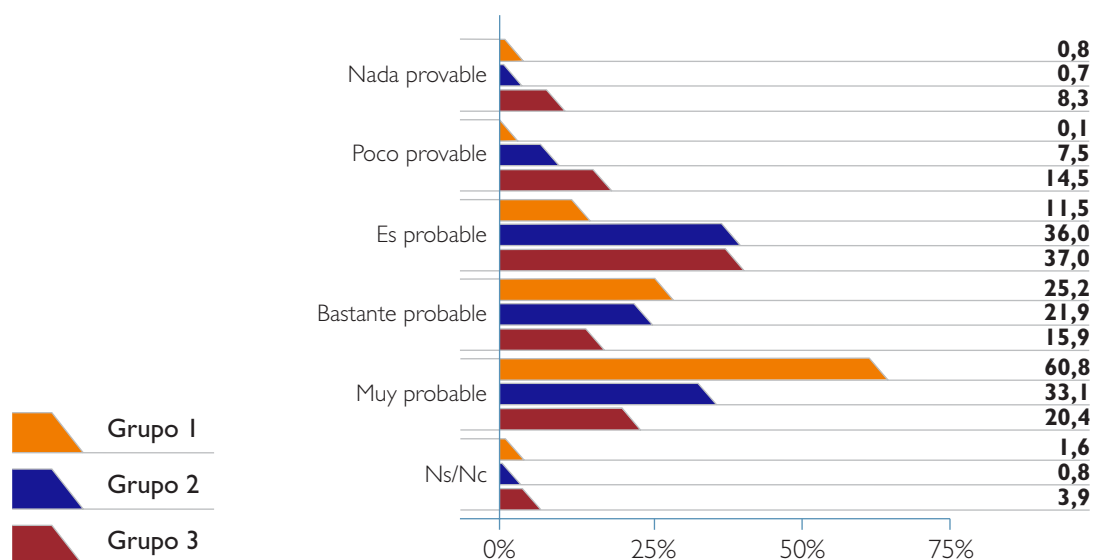
Gráfico 4. Valoración del rendimiento laboral de las personas con discapacidad (Total)



Base: Total muestra (100%)

En ambas variables, la tipología de empresa establece importantes diferencias. El porcentaje de los que piensan que es Muy probable o Probable que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar un puesto de forma satisfactoria en su empresa pasa del 86% del grupo 1, al 36,3% del grupo 3.

Gráfico 5. Valoración del desempeño del trabajo por parte de las personas con discapacidad (Según tipología de empresa)



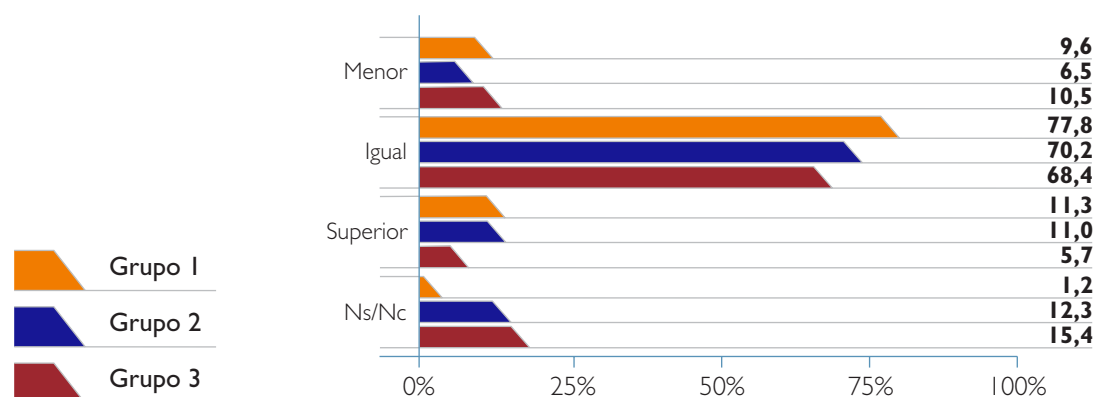
Base: Total muestra (100%)

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Por otra parte, los que creen que el rendimiento laboral de las personas con discapacidad es igual que el del resto de trabajadores suponen, en el grupo 3, un 68,4%, cifra casi 10 puntos por debajo de la que se registra en el grupo 1 (77,8%).

Las experiencias reales con personas con discapacidad tienen un claro carácter integrador. Los empresarios que han contratado a trabajadores con discapacidad son los que tienen una opinión más positiva con respecto a su rendimiento laboral.

Gráfico 6. Valoración del rendimiento laboral de las personas con discapacidad (Según tipología de empresa)



Base: Total muestra (100%)

De esta forma, parece claro que las empresas en las que nunca ha habido personas con discapacidad y en las que ni siquiera su contratación se ha planteado como posibilidad son las que se muestran más críticas y escépticas con respecto a la integración de las personas con discapacidad.

Además, para los empresarios del grupo 3, la incorporación de personas con discapacidad es un proceso lleno de incertidumbres, unas incertidumbres, que aunque siempre están presentes en cualquier trabajador que se incorpora a la empresa, se potencian en el caso de las personas con discapacidad. Así, existen dudas sobre su capacidad para poder desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo y sobre el beneficio que suponen para el clima interno de la empresa.



## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

### Los empresarios opinan:

*"No sé si va a saber desempeñar bien su trabajo"*

*"Quizá no pueda sacar lo que se le pide adelante"*

En este sentido, la integración de una persona con discapacidad implica un mayor riesgo que la incorporación de un trabajador no discapacitado.

*Los empresarios que no han tenido experiencias laborales con las personas con discapacidad ven en su contratación un riesgo que se debe de compensar*

### Los empresarios opinan:

*"Si ya es difícil contratar a una persona normal, pues imagínate a un discapacitado"*

El empleador entiende que una persona con discapacidad necesita más tiempo que cualquier otro trabajador para aprender la dinámica habitual del puesto de trabajo y su contratación implica un esfuerzo extra por parte de la empresa para favorecer su aprendizaje e integración (más atención y dedicación).

### Los empresarios opinan:

*"... Es que en una empresa tampoco te la puedes jugar, es decir, si vas a contratar a una persona minusválida que además no sabes si va a hacer bien su trabajo o no..."*

*"Las empresas tampoco se quieren comprometer porque a lo mejor no les sale la cosa rentable y, por supuesto, todo dependerá de la rentabilidad"*

*"Se podría decir que las empresas y muchas veces nosotros que somos parte de las empresas somos muy resultadistas: vamos a buscar el resultado"*

Aplicando el cálculo racional (coste - beneficio) que rige en el mundo de la empresa y que implica que cualquier decisión que se tome ha de garantizar unos resultados económicos favorables, la contratación de una persona con discapacidad se considera como un gasto y no como una inversión.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Figura 5. La percepción de la contratación de personas con discapacidad entre las empresas del grupo 3



El discurso del riesgo se acentúa entre las empresas de menos de 50 empleados. Dado que su tamaño y sus beneficios son más reducidos, su capacidad de asumir riesgos es más limitada. Además, entienden que las grandes empresas han de ser las pioneras en la integración laboral. En ese sentido, delegan su responsabilidad y no la asumen como propia: a ellos no les compete la contratación de personas con discapacidad directamente porque son las grandes corporaciones las que están obligadas legalmente, las que pueden asumir más riesgos y las que deben facilitar el camino al resto.

No obstante, hay que señalar que entre las empresas del grupo 3 también se defienden aspectos positivos en la contratación de personas con discapacidad. De esta forma, se destacan factores relacionados con el esfuerzo de superación y el espíritu de mejora que justifican la percepción de un rendimiento equiparable al del resto de trabajadores, presente, como ya hemos visto, en el 36,3% de los empresarios del grupo 3. Detrás de esta valoración reside la idea de que el punto de partida del colectivo es claramente menos beneficioso que el de una persona sin discapacidad. Su intento de incorporarse e integrarse en el mercado laboral supone haber superado ya un gran número de impedimentos y obstáculos que sólo es posible si existe un elevado y continuo esfuerzo.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Por otra parte, la mejor valoración del rendimiento de las personas con discapacidad por las empresas del grupo I demuestra el claro carácter integrador de las experiencias reales con las personas con discapacidad. Este hecho concuerda con algunas de las vivencias manifestadas en las dinámicas de grupo.

### Los empresarios opinan:

*“La persona que tenemos en recepción es una chica con la que estamos encantados porque es una chica que funciona, además es educada, para recepción a la hora de hablar es agradable y tiene el 65%, pero... ¿qué tiene? Esclerosis múltiple”*

Se ha de aclarar que la valoración positiva se hace sobre experiencias en las que el nuevo trabajador se comporta como uno sin discapacidad en lo que se refiere a rendimiento y comportamiento.

La interpretación de estas experiencias pone de manifiesto la existencia de una reducida expectativa con respecto a las personas con discapacidad. La valoración abiertamente positiva se hace, no por un comportamiento excepcional, sino por un comportamiento en la media.

En cualquier caso, estas experiencias contribuyen a percibir al colectivo como trabajadores capaces de realizar sin problemas las actividades y labores de sus puestos de trabajo.

### Los empresarios opinan:

*“Pues en una reunión se definió la oferta de trabajo destinada a discapacitados, era un trabajo que tampoco se pedía mucho, solo cierta habilidad con las manos y al final salió bien, estamos contentos con la chica”*

*“También es cierto que el trabajo lo hace desde su propio domicilio y no es necesario mucho trato con otras personas: es coger un proyecto picar datos y ya”*

**En definitiva**, los empresarios que no han contratado nunca a personas con discapacidad muestran algunas dudas con respecto al rendimiento laboral del colectivo. Sin embargo, las experiencias reales con trabajadores con discapacidad contribuyen de manera significativa a mejorar la opinión sobre el colectivo.

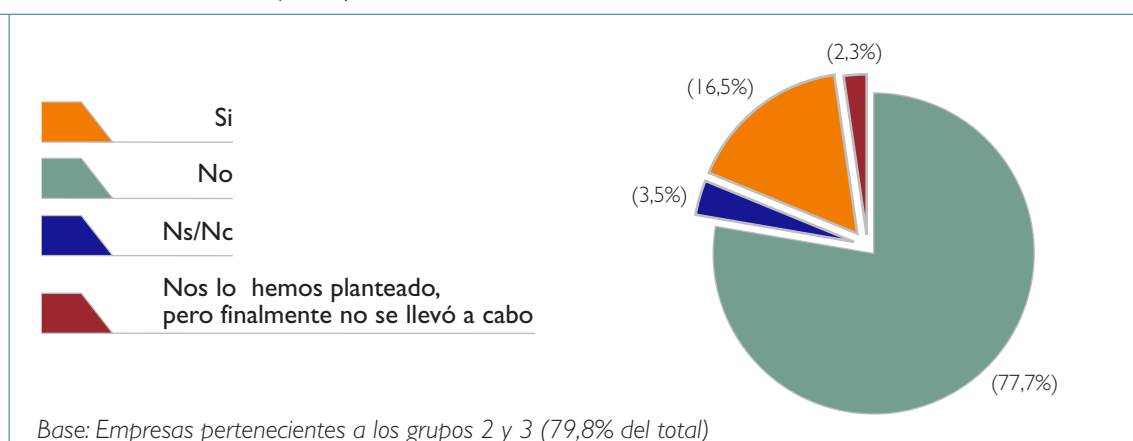
## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

### I.4. Comparativa con otros colectivos que tienen dificultades para su inserción laboral

Los contenidos del epígrafe I.4. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3.

Entre las empresas de los grupos 2 y 3 tan sólo un 16,5% se han interesado en emplear a otros colectivos con dificultad de inserción diferentes de las personas con discapacidad. Además, un 2,3% de ellas se han planteado esta posibilidad, aunque finalmente no la llevaran a cabo.

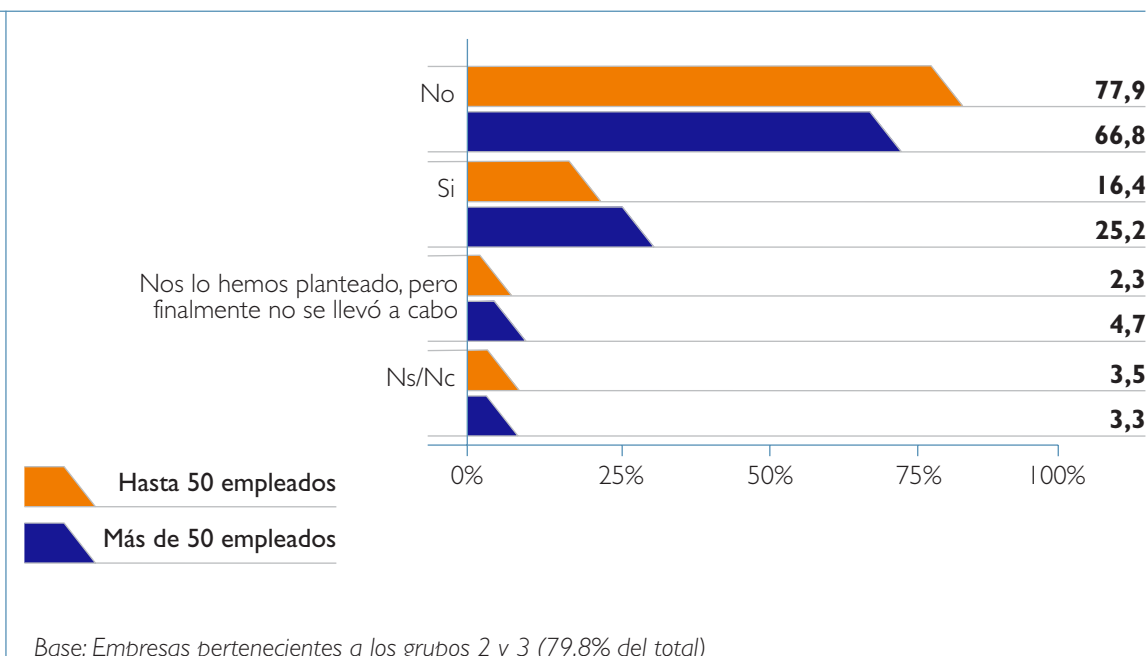
**Gráfico 7. Contratación de otros colectivos con especiales dificultades de inserción (Total)**



Son las empresas de más de 50 trabajadores las que muestran un mayor interés por personas de colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral. De esta forma, algo más de una cuarta parte (25,2%) afirma haberse interesado y un 4,7% que se lo han planteado pero finalmente no se llevó a cabo ninguna acción. Entre las compañías de menos de 50 empleados los porcentajes son de un 16,4% y un 2,3% respectivamente.

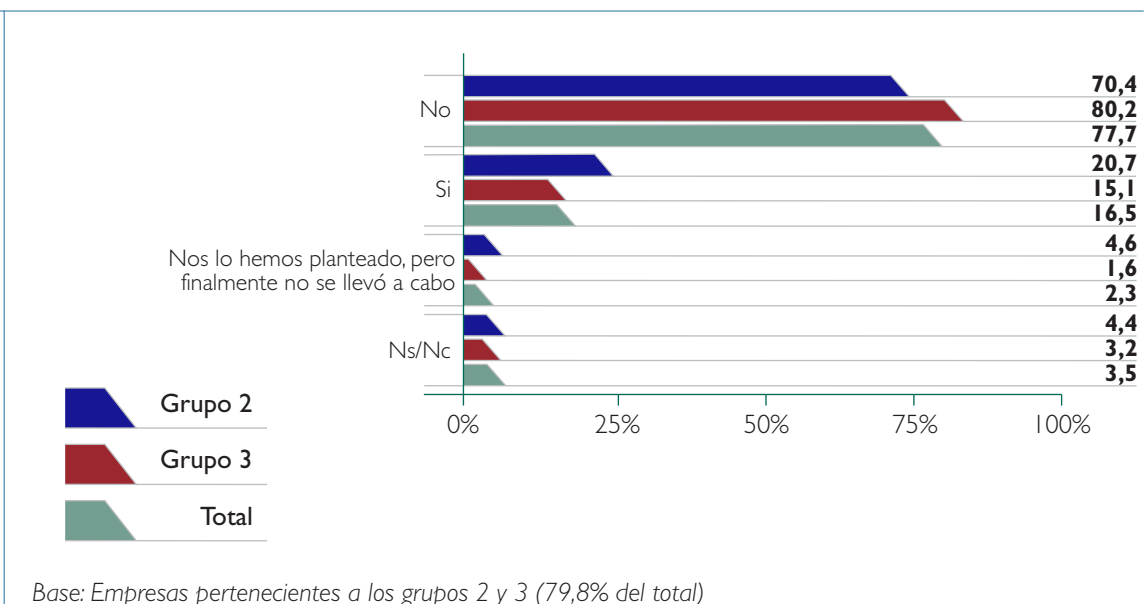
## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

**Gráfico 8. Contratación de otros colectivos con especiales dificultades de inserción (Según tamaño de empresa)**



La predisposición hacia la contratación de colectivos con dificultades para la inserción laboral aumenta entre las empresas del grupo 2. Entre estas empresas, el 20,7% se muestra interesado por la contratación de trabajadores de estos colectivos mientras que entre las empresas del grupo 3 el porcentaje es 5 puntos inferior (15,1%).

**Gráfico 9. Contratación de otros colectivos con especiales dificultades de inserción (Según tipología de empresa)**



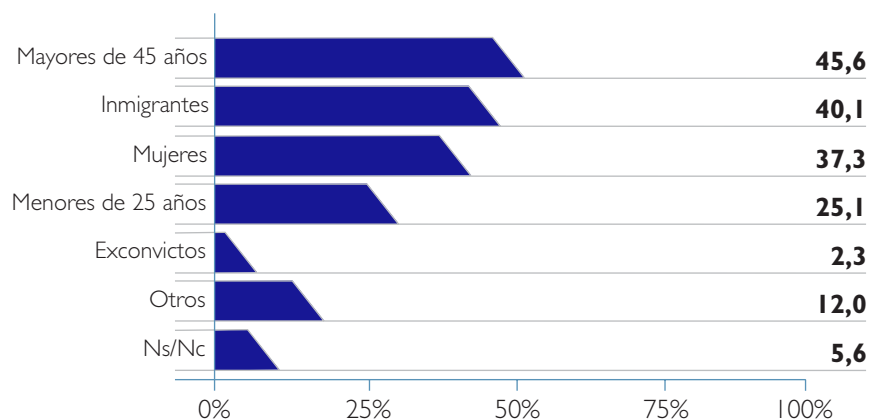
## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Entre las empresas que muestran interés por la contratación de personas con problemas de inserción laboral, los colectivos de mayor interés son los mayores de 45 años (45,6%) y los inmigrantes (40,1%). El resto de colectivos mencionados con un porcentaje significativo son:

- Mujeres: 37,3%
- Menores de 25 años: 25,1%

Los ex convictos son, sin lugar a dudas, los que presentan menores posibilidades de inserción laboral. Sólo un 2,3% de los encuestados los menciona como uno de los colectivos de interés para la contratación.

**Gráfico 10. Colectivos con especiales dificultades de inserción más interesantes para la contratación (Total)**

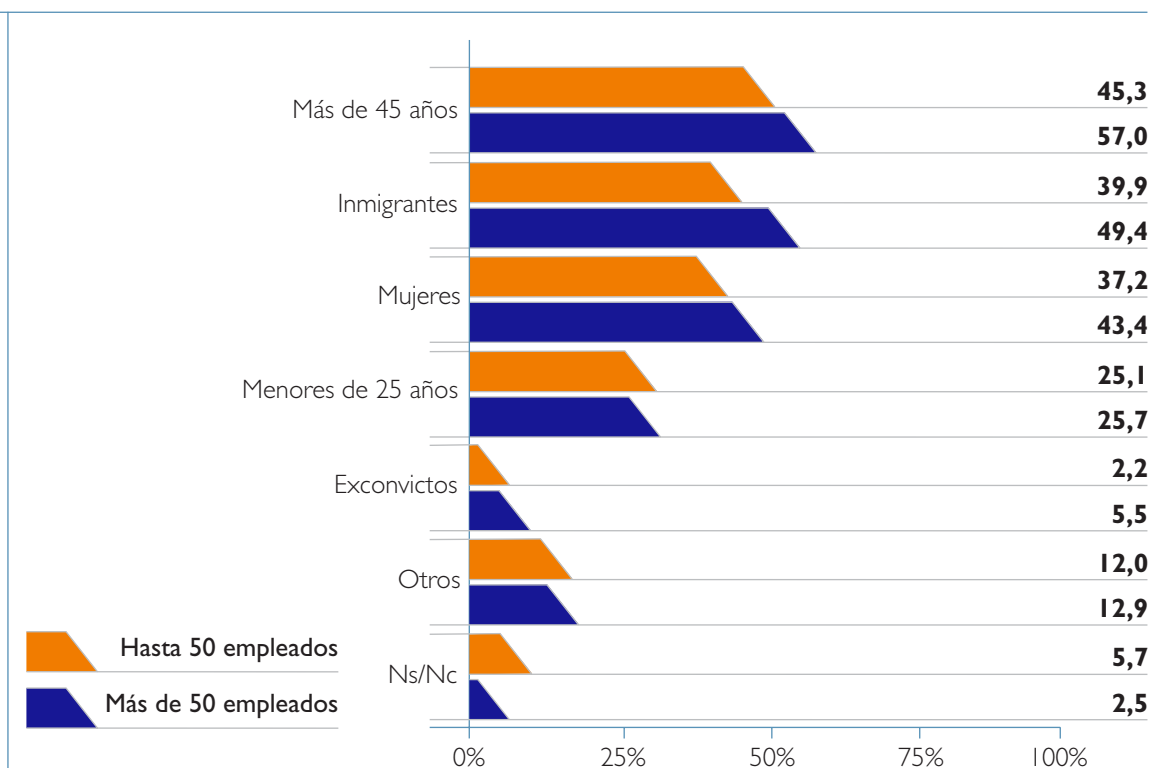


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)

Cohherentemente con el mayor interés de las empresas de más 50 trabajadores por la contratación de personas con dificultades en la inserción laboral, todos los colectivos reciben un porcentaje de respuestas mayor en este segmento que en el de las compañías de menor tamaño. Así, si los inmigrantes son citados por un 49,4% entre las empresas de más de 50 trabajadores, la cifra es de tan solo un 39,9% entre las medianas y pequeñas empresas. Con los mayores de 45 años los porcentajes son de un 57% y de un 45,3% respectivamente.

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 11. Colectivos con especiales dificultades de inserción más interesantes para la contratación (Según tamaño de empresa)



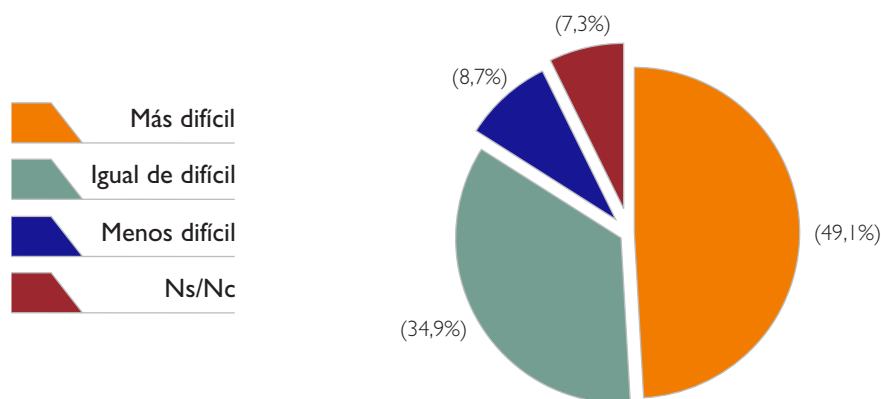
Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)

Casi la mitad de las empresas interesadas en la inserción laboral de colectivos con dificultades (49,1%) cree que la contratación de personas con discapacidad es más compleja que la de otros colectivos. Este dato pone de manifiesto algo en lo que se profundizará más adelante: la necesidad de facilitar un proceso que, para los empresarios, reviste de una especial complicación.

*La contratación de personas con discapacidad es un proceso que entraña más dificultades que la de otros colectivos con problemas de inserción laboral.*

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 12. Dificultad en la contratación de diferentes colectivos (Total)

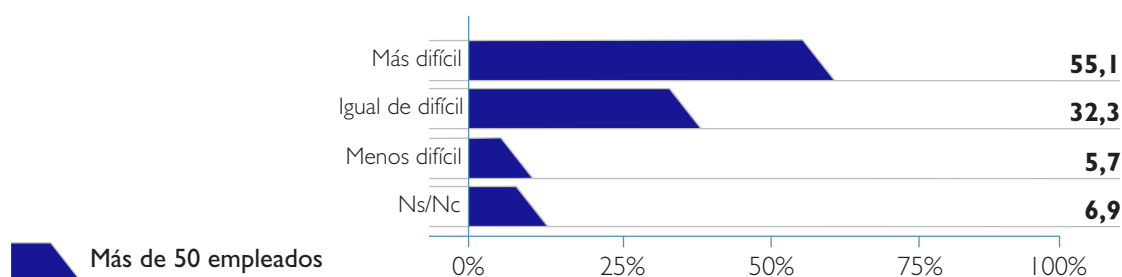


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)

La valoración negativa de la complejidad en la contratación de personas con discapacidad frente a otros colectivos se incrementa entre las empresas de más de 50 trabajadores y en las del grupo 3.

Entre las grandes compañías, el 55,1% cree que contratar a trabajadores con alguna discapacidad es más complejo que contratar a personas de otros colectivos. Entre las empresas del grupo 3, este porcentaje es de un 58,4%.

Gráfico 13. Dificultad en la contratación de diferentes colectivos (Empresas de más de 50 empleados)

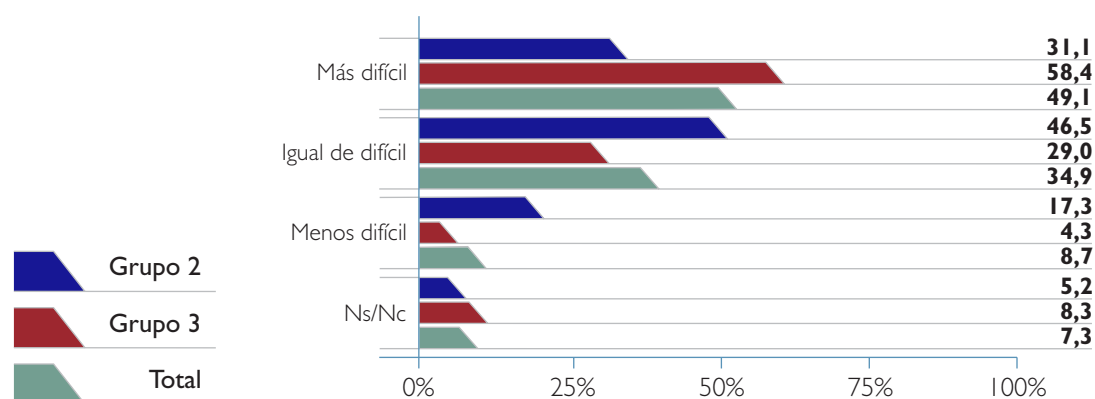


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)



## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 14. - Dificultad en la contratación de diferentes colectivos (Según tipología de empresa)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)

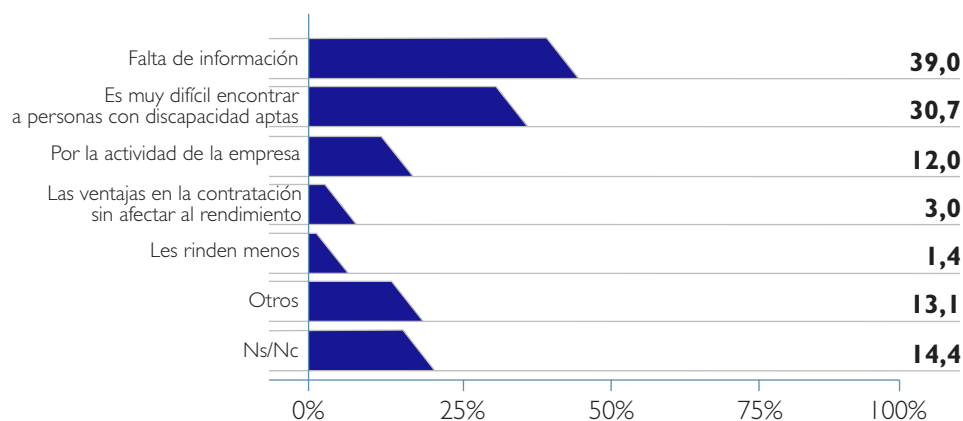
La falta de información (39,0%) y el hecho de que sea difícil encontrar a personas con discapacidad adecuadas al puesto de trabajo (30,7%) se configuran como los principales factores que hacen más compleja la contratación de personas con discapacidad en comparación con otros colectivos.

En este sentido, los ámbitos de actuación preferentes para mejorar las posibilidades de integración de las personas con discapacidad son la formación (para ajustar los perfiles de los demandantes de empleo a lo que solicitan las empresas) y la información a los empresarios sobre el mundo de la discapacidad (canales de contratación disponibles, aspectos legales, ventajas y beneficios fiscales, implicaciones de los diferentes tipos de discapacitados...)

*La falta de información y la insuficiencia de demandantes son los principales problemas de la contratación de personas con discapacidad*

## I. Percepción laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 15. Razones para contratar a colectivos con dificultades de inserción laboral diferentes a las personas con discapacidad (Total)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que se interesan por otros colectivos con dificultades de inserción laboral (16,5 % del total)

En definitiva se pone de manifiesto que:

- ▶ A pesar de que la contratación de personas con discapacidad es más compleja que la de otros colectivos, existe una reducida predisposición por contratar a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral diferentes a las personas con discapacidad.
- ▶ La falta de información y la inadecuación de los candidatos con discapacidad a los puestos ofertados son los principales problemas que dificultan la contratación de personas con discapacidad.



2.





# integración

## ¿POR QUÉ SE CONTRATA Y POR QUÉ NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

### 2.1. ¿Por qué se decide contratar a personas con discapacidad? Las motivaciones para la contratación

2.1.1. Motivación integradora

2.1.2. Motivación legal

2.1.3. Motivación económica

### 2.2. ¿Por qué no se contrata a personas con discapacidad? Las barreras en la contratación

2.2.1. Ausencia de necesidad

2.2.2. Desconocimiento y desinformación

2.2.3. Percepción del colectivo

### 2.3. La ley de integración social y laboral de minusválidos (LISMI) y las medidas alternativas (MEDALT)

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

Toda acción o ausencia de acción tiene su origen en un sustrato motivacional que reúne elementos de componente racional, fruto de un cálculo coste - beneficio, y emocional, fruto de creencias y convicciones. La contratación de personas con discapacidad no es una excepción. Las empresas que deciden iniciar un proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad a sus plantillas parten de una serie de motivaciones que, en gran medida, determinan el desarrollo final de la acción. De igual forma, las empresas que ni tan siquiera se han planteado la contratación de personas con discapacidad lo hacen por unas razones que, en este caso, adquieren la categoría de barreras que obstaculizan una mayor y mejor integración del colectivo en el mercado de trabajo. A continuación, se analiza este sustrato previo a la acción / proceso de contratación de personas con discapacidad que se deduce, tanto de los resultados de la encuesta, como de los discursos manifestados por los empresarios en las dinámicas de grupo.

**MOTIVACIÓN:** *Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia*

**BARRERA:** *Obstáculo, que dificulta la relación o el intercambio*

### 2.1. Porque se decide contratar a personas con discapacidad. Las motivaciones para la contratación

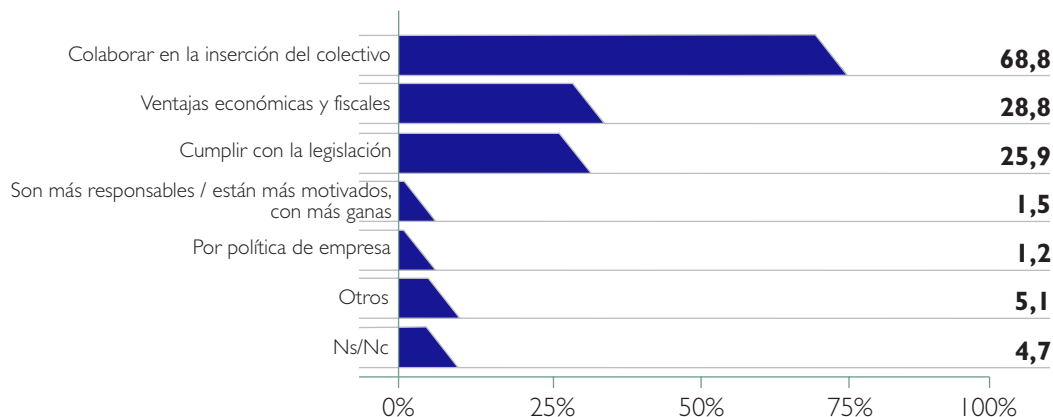
Los contenidos del epígrafe 2.1. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2.

Tal y como ponen de manifiesto los datos de la encuesta, entre las empresas que en algún momento dado se han planteado la contratación de personas con discapacidad, existen tres factores básicos que motivan dicha contratación:

- Motivación integradora: es el motivo de mayor peso entre los empresarios con un 68,8% de menciones.
- Motivación económica: citada por el 28,8% de los encuestados.
- Motivación legal: con un porcentaje del 25,9%.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

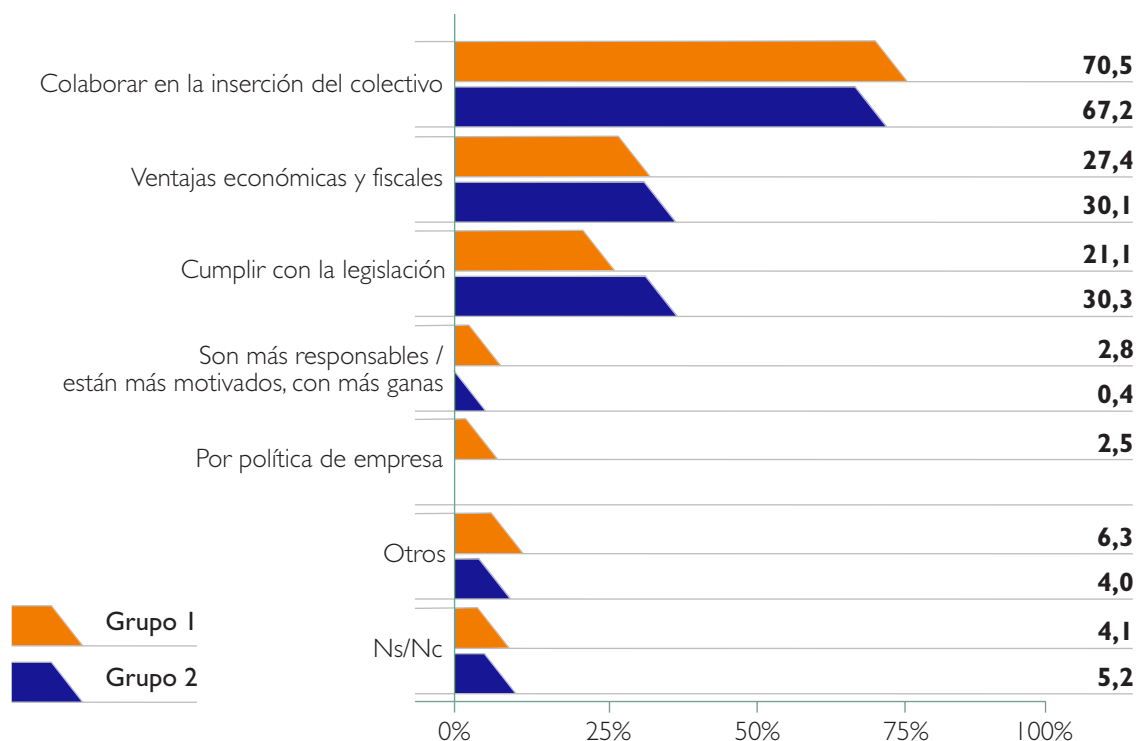
Gráfico 2.1. Motivos para contratar a personas con discapacidad (Total)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

Segmentando los datos en función de la tipología de empresa, parece que el éxito final del proceso está algo más ligado a **motivaciones de carácter más altruista** (colaborar en la inserción del colectivo), que a los motivos relacionados con la obligación legal o con los beneficios económicos. De esta forma, en el Grupo 1, colaborar en la inserción del colectivo es la motivación del 70,5%, mientras que en el grupo 2 la cifra es algo menor (67,2%). Justo lo contrario ocurre con las respuestas cumplir la legislación y ventajas económicas y fiscales, de menor relevancia en el grupo 1 (21,1% y 27,4% respectivamente), que en el grupo 2 (30,3% y 30,1%).

Gráfico 2.2. Motivos para contratar a personas con discapacidad (Según tipología de empresa)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### 2.1.1. Motivación integradora

Esta motivación responde esencialmente a razones sociales que apuestan por la integración real de los discapacitados en el entorno laboral. Las razones tienen un carácter altruista y se apoyan en una convicción clara de que cualquier persona con discapacidad puede llevar a cabo un desarrollo profesional siempre que el puesto de trabajo se adapte a su perfil. La motivación integradora está impulsada por una perspectiva de compromiso con el medio social.

*El 68,8% de los empresarios afirma que ha contratado a personas con discapacidad por colaborar en la inserción del colectivo.*

Aunque desde una perspectiva cuantitativa, la motivación integradora es la de mayor peso (68,8%) - más del doble que la motivación legal (25,9%) y que la motivación económica (28,8%) - la profundización cualitativa permite matizar los datos .

No cabe duda que la intención de favorecer la integración social de las personas con discapacidad está presente en la intención de contratación, pero en muchos casos, sin el empuje que supone la obligación legal o los beneficios económicos y fiscales, la posibilidad de incorporar a personas con discapacidad a la plantilla de las empresas no se plantearía como alternativa. Dicho de otra forma, la colaboración con la integración es una consecuencia, un extra, que se deriva de un proceso que se inicia, en muchos casos, por la necesidad / conveniencia de cumplir con la legislación o por el interés de los beneficios que se obtienen.

#### Los empresarios opinan:

*“Es que estamos obligados a cumplir con un 2%. Luego, además, ayudas a un colectivo que lo necesita”*

*“Es importante para la empresa obtener ventajas económicas por la incorporación de personas con discapacidad y si además haces una buena acción, pues mejor que mejor”*

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### 2.1.2. Motivación legal

La Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI), en su Título VII - De la integración laboral - impone que las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.

La motivación legal es la principal razón para la contratación de personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Con respecto al tamaño de la empresa, de hecho, la diferencia más notable en las motivaciones para contratar o plantearse contratar a personas con discapacidad reside en la **motivación legal**. Dado que son las empresas de más de 50 empleados las que tienen obligación de cubrir un 2% de sus puestos de trabajo con personas con discapacidad, no es de extrañar que el hecho de cumplir con la ley sea la motivación más importante para las empresas de más de 50 trabajadores (62,2%), por encima de la motivación integradora, mientras que en las empresas de menos de 50 empleados sea un factor de menor relevancia (24,8%).

**Gráfico 2.3. Motivos para contratar a personas con discapacidad (Según tamaño de la empresa)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)



## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### 2.1.3. Motivación económica

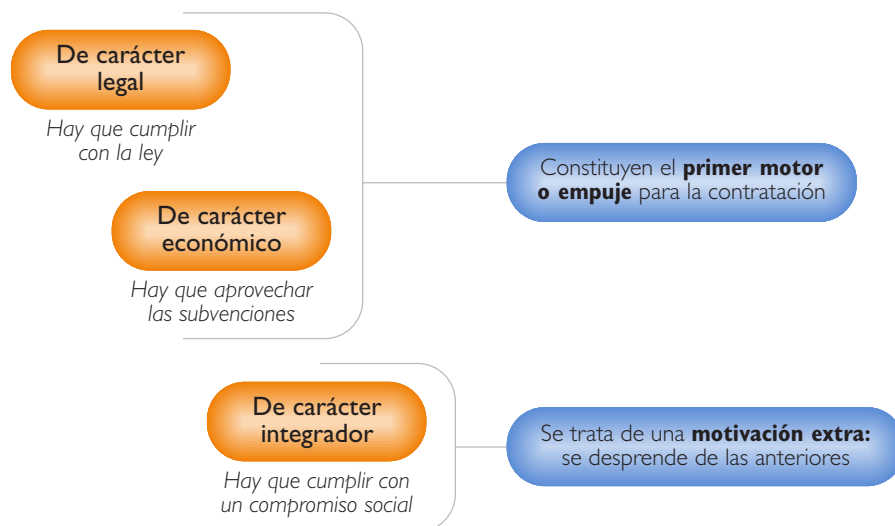
Las razones que constituyen la motivación económica se relacionan estrechamente con los beneficios fiscales, económicos y subvenciones impulsados desde las instituciones públicas.

#### INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS

- Bonificación de la cuota empresarial total:
  - 90% para mayores de 45 años.
  - 70% menores de 45 años.
  - Para mujeres con discapacidad: 100% para mayores de 45 años y 90% para menores de 45.
- Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial.
- Subvención de 3.906,58 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.

Figura 6. Las motivaciones de contratación

Existen tres tipos de motivaciones que impulsan la contratación de personas con discapacidad:



## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

En definitiva, existen tres grandes motivaciones para contratar a personas con discapacidad:

- ▶ Motivación integradora: es la de mayor peso cuantitativo (68,8%) y responde a un compromiso social de la compañía. Su importancia cuantitativa se matiza gracias a la profundización cualitativa: funciona como un extra pero no como el empuje principal en la contratación de trabajadores con discapacidad.
- ▶ Motivación económica (28,8%): la compañía busca, fundamentalmente, aprovecharse de los beneficios económicos que comporta la inserción laboral en la empresa de una persona con discapacidad.
- ▶ Motivación legal (25,9%): se plantea, especialmente, entre las empresas de más de 50 empleados puesto que son las que han de cumplir con la Ley de Integración del Minusválido.

### 2.2. Por qué no se contrata a personas con discapacidad. las barreras en la contratación

Los contenidos del epígrafe 2.2. se centran en las empresas pertenecientes al grupo 3.

El análisis de las barreras, es decir, de los factores que impiden que las empresas se hayan planteado la posibilidad de incorporar en sus plantillas a personas con discapacidad, se aborda exclusivamente desde una perspectiva cualitativa. En este caso, el análisis del discurso de los empresarios participantes en las dinámicas de grupo pone de manifiesto aspectos que, por las características de las propias técnicas cuantitativas, no es posible detectar con los resultados de la encuesta estadística realizada.

Así, en el análisis de discurso de los empresarios es posible establecer tres grandes grupos de barreras que impiden la incorporación laboral de los discapacitados al ámbito de la empresa:

- Ausencia de necesidad
- Desconocimiento y desinformación
- Percepción del colectivo

#### 2.2.1. Ausencia de necesidad

La ausencia de necesidad real de contratar personal con discapacidad se configura como la primera y más importante barrera que frena la inserción laboral del colectivo.

**GRUPO 1:** Empresas donde hay o ha habido trabajadores con discapacidad.

**GRUPO 2:** Empresas que se han planteado contratar a personas con discapacidad pero no lo han conseguido.

**GRUPO 3:** Empresas que nunca se han planteado la contratación de personas con discapacidad.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

*“No, nunca se ha planteado y tampoco... Tampoco quizá por ninguna razón concreta. No se ha planteado porque no se ha necesitado”*

*“Es posible que, de ahora en adelante, piense en ese sistema, en contratar a alguien así, pero es que antes no se me había pasado ni por la cabeza... Es que no lo había pensado”*

*“Ni para bien ni para mal. No se me había ocurrido”*

Para las empresas que no se han planteado la contratación, la discapacidad - a nivel laboral - es una realidad invisible, que no aparece de manera espontánea como una posibilidad o alternativa.

Por un lado, las empresas no se movilizan para buscar específicamente a candidatos con discapacidad (no es una alternativa que se tenga en cuenta como posibilidad para cubrir las vacantes) y por otro lado, se considera que las propias personas con discapacidad no participan adecuadamente de la dinámica del mercado laboral (se percibe que las personas con discapacidad pertenecen a un mundo aparte, con sus canales y empresas propias, ajenas a su realidad).

*Para los empresarios que no han contratado personas con discapacidad, su contratación no aparece de manera espontánea como una posibilidad.*

En este sentido, las empresas reconocen que nunca han recibido currículos de personas con discapacidad, no han entrevistado a candidatos con discapacidad, no han recibido información de las entidades encargadas de la intermediación laboral del colectivo...

### Los empresarios opinan:

*“Las empresas deberían abrir un poquito la mente y pensar en que hay puestos que pueden ser cubiertos por personas con discapacidades ahora es que ni te lo planteas”*

*“No me ha ocurrido el caso de que se haya presentado alguien con discapacidad a una entrevista”*

Además, las empresas que no se han planteado la contratación de personas con discapacidad no barajan la posibilidad de contratar a personal con discapacidad porque acudiendo a las bolsas habituales de empleo (que suponen su opción prioritaria) han visto cumplidas sus expectativas y han cerrado con éxito los procesos de selección que intentaban cubrir. De este modo, su demanda de candidatos está cubierta con la oferta actual, sin necesidad de recurrir al colectivo de personas con discapacidad.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

*“Se suele recurrir mucho a currículums que te van llegando y es lo que hay... Te acoges a la gente que tienes, tampoco haces la búsqueda más allá”*

*“Estás metida en el día a día, las cosas funcionan como han funcionado hasta el momento y tampoco te planteas buscar más”*

No obstante, hay que señalar que las propias dinámicas de grupo actúan como canales de información a través de las que los empresarios toman conciencia de una posibilidad, que como venimos comentando, no se planteaban como alternativa. En la mayoría de los casos, la reacción de los participantes es claramente positiva y, cuanto menos, receptiva a nueva información sobre una realidad, la de las personas con discapacidad, ajena a su cotidianidad.

*Los empresarios que nunca han contratado muestran una actitud receptiva con respecto a la información sobre la integración laboral del colectivo.*

De esta forma, el camino para posibles acciones de comunicación parece encontrarse con pocas barreras por parte del público receptor de los mensajes, los empresarios.

### Los empresarios opinan:

*“Si hubiera sabido que existe la posibilidad y que hay lugares en los que acudir para contratar a discapacitados, pues seguramente habría acudido”*

### 2.2.2. Desconocimiento y desinformación

El desconocimiento y la desinformación sobre el mundo de la discapacidad es la segunda de las tres grandes barreras a las que se enfrenta el colectivo de personas con discapacidad para lograr su adecuada inserción laboral.

### Los empresarios opinan:

*“En general, hay mucha falta de información sobre este colectivo”*

*“No tengo información de nada”*

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

La desinformación / desconocimiento afecta a cuatro niveles:

- Desinformación acerca de la discapacidad en general y de los tipos de discapacidad que se adaptan al sector de actividad de la empresa. Dado que su contacto laboral con la discapacidad es nulo o se reduce a episodios anecdóticos (familiares o conocidos), se desconocen los distintos tipos de discapacidad que existen y, por lo tanto, se reducen al mínimo aquellos que se podrían adaptar al sistema de trabajo de la empresa.

### Los empresarios opinan:

*“No sé exactamente que minusvalía, que discapacidad tendría que tener la persona para que pudiese desempeñar exactamente el trabajo”*

*“No sabemos qué discapacidad encajaría dentro de los puestos que podríamos aceptar”*

*“No puedes contratar un comercial porque no vamos a contratar un comercial si nos viene uno que es invidente. No puedes contratarle porque no se puede mover”*

- Desinformación sobre dónde acudir para contratar a personas con discapacidad. Se desconocen las bolsas de empleo o las Asociaciones a las que se puede acudir para iniciar un proceso de selección con un candidato con discapacidad.

### Los empresarios opinan:

*“Pues, no sabes a dónde recurrir. No sabes... Para mí, es la mayor dificultad”*

*“Necesitaría conocer, por ejemplo, bolsas de empleo, sitios a los que poder recurrir y poder encontrar, pues eso, currícula que luego yo pueda examinar”*

*“No tengo ni idea, no sé a dónde podría acudir”*

*“No sé... Habrá algún organismo que se dedique a ello”*

- Desinformación acerca de los requerimientos de adaptación por parte de la empresa. Se desconoce la adaptación que ha de llevar la empresa a nivel de software, accesibilidad... para facilitar la contratación laboral de la persona con discapacidad.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

*“¿Y qué hace falta por parte de la empresa? Pues, necesitaría saber eso, qué tipo de cosas habría que adaptar en caso de discapacidad, si tienes que comprar un software específico o yo que sé, pues eso, o hacer una reforma en la oficina”*

- Desinformación de la obligatoriedad legal. Algunas de las empresas de más de 50 trabajadores que nunca han contratado personas con discapacidad desconocen la ley de integración o - aún conociéndola - no la cumplen porque consideran que es muy difícil que llegue la sanción por parte de la Administración.

### Los empresarios opinan:

*“Entiendo que no debe ser para todas las empresas porque en mi empresa no hay discapacitados”*

*“Ya sabes como son las leyes... Desde que una ley sale hasta que se obliga a todas las empresas a acatar las cosas”*

*“Lo que pasa es que es muy difícil que te toque la china”*

### 2.2.3. Percepción del colectivo

La tercera barrera que está frenando la contratación de personas con discapacidad está relacionada con la imagen previa que existe del colectivo como trabajador, una imagen que parte del desconocimiento y la desinformación acerca del mundo de la discapacidad y que, por lo tanto, se conforma a partir del prejuicio que existe sobre el colectivo. Aunque estos aspectos se han tratado en el primer capítulo, conviene mencionar aquí los más relevantes:

- Imagen reduccionista del colectivo. Desde el discurso general, se desprende la existencia de una idea preconcebida por la que se equiparan las diferentes tipologías de discapacidad exclusivamente con la discapacidad de tipo psicológica o mental.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

*“Es que yo tengo una empresa de trailers y nunca metería a un discapacitado con un retraso mental”*

*“Quizá nos centramos exclusivamente en un síndrome de Down... Yo creo que pensamos en una única discapacidad, hay muchas discapacidades”*

- Escasez de perfiles cualificados. Existe la percepción de una fuerte demanda de trabajadores con un grado de formación medio-alto: éstos son rápidamente absorbidos por las Asociaciones y la Administración, sin llegar si quiera a participar en procesos de selección ordinarios para empresas privadas. Los trabajadores que quedan susceptibles de ser contratados se corresponden con los perfiles formativos más bajos.

### Los empresarios opinan:

*“Los más formados se van a las grandes empresas”*

*“La ONCE tiene siempre gente muy preparada, los que se forman bien se los sortean”*

*“Para perfiles más altos a lo mejor no hay tanta gente”*

- Percepción de un colectivo restringido a sectores y actividades concretas. Lo dicho anteriormente, contribuye a conformar una imagen del trabajador con discapacidad, como un trabajador limitado a puestos y condiciones de trabajo muy específicos e invariables. Se considera que existen nichos laborales más adecuados para los trabajadores discapacitados, en los que las funciones a realizar son de tipo manual, repetitivo y de poca complejidad y/o responsabilidad.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

“Están haciendo muchos trabajos para ellos en invernaderos, viveros, jardinería...”

“Seguro que hay mucho trabajo en cadena o mecánico, pero no de cara al público”

“No tendrían cabida porque por el tipo de trabajo que se hace, es casi todo intelectual y el trato con clientes y no... Yo no veo que tenga cabida”

“Lo negativo son las limitaciones que puedan tener para una amplia gama de trabajo”

Figura 7. Las barreras a la contratación de personas con discapacidad

Tres tipos de barreras que impiden que algunas **empresas** (Grupo 3) **ni si quiera se planteen la posibilidad de contratar** a personas con discapacidad:

#### AUSENCIA DE NECESIDAD

Para estas empresas, **la discapacidad es invisible a nivel laboral**: les resulta algo ajeno y desconocido

#### DESCONOCIMIENTO Y DESINFORMACIÓN

- Sobre el **mundo de la discapacidad** y de los tipos de discapacidad que se adaptan al sector de actividad de la empresa.
- Sobre **dónde acudir** para contratar a personas con discapacidad.
- Sobre los **requerimientos de adaptación** por parte de la empresa.
- Sobre la **obligatoriedad legal**.

#### PERCEPCIÓN DEL COLECTIVO

Se conforma a partir del **perjuicio** y el **estereotipo**.

En definitiva, para las empresas que no han iniciado el proceso de contratación de personas con discapacidad, el colectivo representa una realidad invisible:

- Qué no surge como una posible alternativa para cubrir las vacantes.
- A la que no se sabe dónde localizar.
- De la que existe un profundo desconocimiento en el que se fundamenta una imagen estereotipada y reduccionista.

Es necesario un esfuerzo para hacer visible una realidad que pasa desapercibida.

**GRUPO 1:** Empresas donde hay o ha habido trabajadores con discapacidad.

**GRUPO 2:** Empresas que se han planteado contratar a personas con discapacidad pero no lo han conseguido.

**GRUPO 3:** Empresas que nunca se han planteado la contratación de personas con discapacidad.



## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### 2.3. La ley de integración social y laboral de minusválidos (LISMI) y las medidas alternativas (MEDALT)

Los contenidos del epígrafe 2.3. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3.

Tal y como acabamos de ver, el cumplimiento con la Ley supone el 25,9% respecto a la motivación para la contratación de personas con discapacidad en de las empresas, cifra que se incrementa hasta un 62,2% en las compañías de más de 50 trabajadores. A su vez, su desconocimiento actúa como barrera en determinados casos. Ante su importancia como motivador y freno para la contratación de personas con discapacidad, se hace necesario realizar algunas matizaciones referentes tanto a la Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI) como a las medidas alternativas a su cumplimiento (MEDALT).

#### LISMI - TITULO VII. - DE LA INTEGRACION LABORAL. ARTÍCULOS 37 Y 38

**Artículo 37.** Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41.

**Artículo 38.** 1. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

2. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

3. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

4. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

**REAL DECRETO 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.**

### **Artículo 2.** Medidas alternativas.

1. Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados son las siguientes:

1.a Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

2.a Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

3.a Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

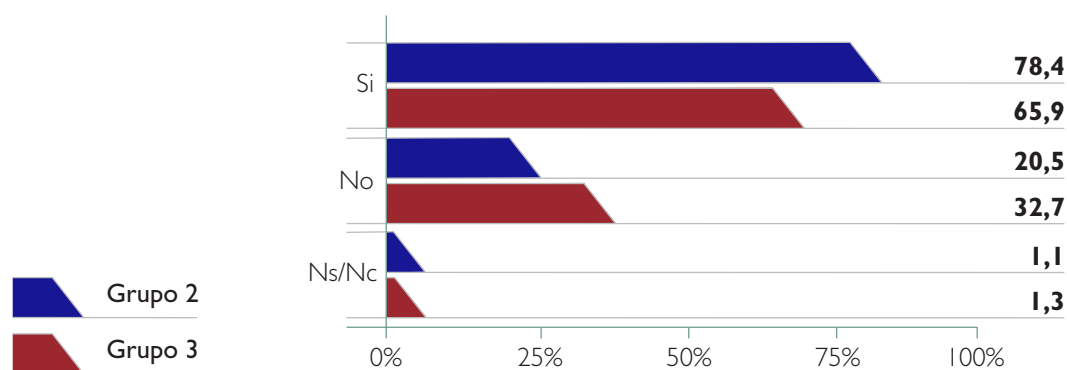
2. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1.a y 2.a del apartado anterior habrá de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100. El importe anual de la medida alternativa 3.a del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

En primer lugar hay que destacar que el conocimiento o desconocimiento de la normativa, aunque con cierta capacidad de influencia, no parece ser un factor determinante para explicar la toma de decisión para iniciar un proceso de contratación de personas con discapacidad. Así, en el grupo 3, el conocimiento de la obligación de las compañías de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de los puestos de su plantilla para personas con discapacidad, aunque algo menor que en el grupo 2, es claramente mayoritario (65,9%). Es decir, aunque se conoce la ley, no se toman las medidas pertinentes para cumplirla.

*El conocimiento de la Ley no es suficiente para motivar la contratación de personas con discapacidad.*

**Gráfico 2.4. Conocimiento sobre la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de los puestos de su plantilla para personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 (79,8% del total)

En general, el papel de la LISMI que se deduce del discurso de los participantes en las dinámicas de grupo es el de canal de divulgación de la posibilidad de contratar personal con discapacidad. Sin embargo, en pocos casos, la ley es interpretada como una obligación real, sino más bien como una conveniencia. Sólo aquellas compañías en las que el cumplimiento con la legalidad vigente es asumido como un principio rector, adquiere este carácter obligatorio. No obstante, en estas empresas la obligación no responde a una motivación ética, sino más bien a una motivación operativa: poder participar en los concursos de la administración pública.

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

### Los empresarios opinan:

*“Te lo exigen cuando quieres participar en algún concurso oficial”*

En este sentido, la Ley no ha generado la necesidad de contratar a personas con discapacidad, debido, sobre todo, a la ligereza por parte de la administración en la vigilancia de su cumplimiento. De esta forma, los responsables de RR.HH. de las grandes empresas reconocen que las posibilidades de que sufran una inspección de trabajo en la que se penalice el no cumplimiento de la cuota es muy reducido.

### Los empresarios opinan:

*“A nosotros nunca nos ha venido un inspector y nos ha dicho: Oye, ¿cumplís con la ley de Integración?”*

*“Hay un problema de desinformación porque el Estado legisla pero no controla, no existe control para nada”*

Por lo tanto, parece que aunque la Ley ha generado un marco legal favorable para la integración del colectivo de personas con discapacidad, no se ha producido en paralelo una concienciación real de las empresas, bien mediante la generación de una cultura adecuada para la integración, bien mediante las medidas de carácter más restrictivo con el cumplimiento de la ley.

*La escasez de demandantes dificulta cumplir la cuota del 2% que impone la ley para las empresas de más de 50 trabajadores.*

### Los empresarios opinan:

*“La ley obliga, pero no cambia la manera de pensar”*

*“Cumplir legislaciones, bonificaciones... Todo ahora es normativo, no hay cultura”*

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

A su vez, hay que destacar que en muchos casos se pone de manifiesto que las empresas no logran encontrar trabajadores suficientes para cubrir la cuota que impone la Ley. No hay candidatos suficientes y los que hay, no cumplen con las condiciones exigidas. Como veremos más adelante, esta es precisamente una de las principales dificultades que los encuestados mencionan cuando se les pregunta por los problemas que encontraron en el proceso de contratación de personas con discapacidad.

### Los empresarios opinan:

*“Conozco la ley y también se las dificultades que existen para alcanzar el 2% de integración”*

*“Conocí las medidas alternativas porque no fuimos capaces de cubrir el 2% con trabajadores discapacitados que se adaptasen al perfil que buscábamos”*

En resumen, la Ley ha hecho que un número más o menos importante de empresas tome conciencia de que se debe contratar personas con discapacidad, movilizándolo a una parte de ellas para el inicio del proceso de selección, pero no ha creado una necesidad y no ha generado percepción de peligro por su no cumplimiento. Sólo existen dos excepciones: las empresas que deben cumplir con la ley para poder concursar en las convocatorias de las administraciones públicas y aquellas que han sufrido inspecciones laborales.

*El conocimiento de la Ley no es suficiente para motivar la contratación de personas con discapacidad.*

### Los empresarios opinan:

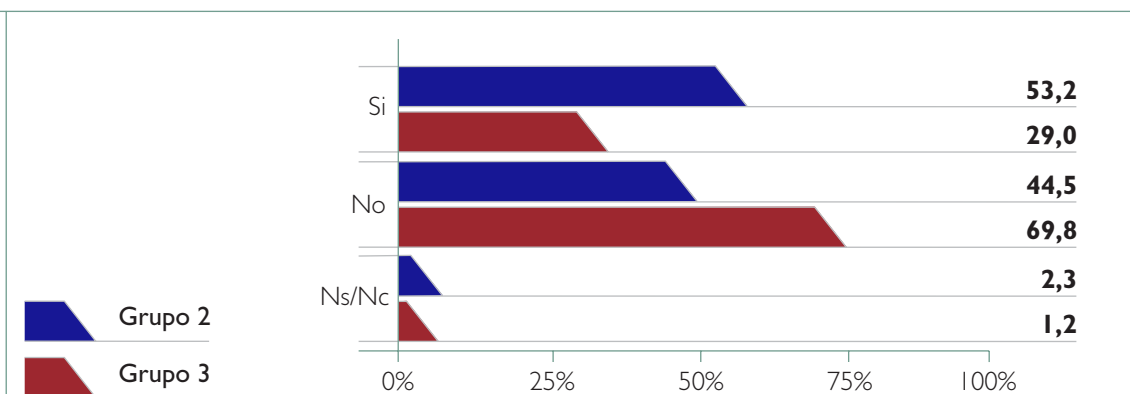
*“Para nosotros es prácticamente imposible alcanzar ese porcentaje”*

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

**En definitiva**, conviene reflexionar sobre el éxito de la ley. Por una parte es innegable que ha supuesto un importante incentivo para que algunas empresas inicien un proceso de búsqueda de trabajadores discapacitados, pero por otra, parece que la cuota no resulta muy realista (es imposible de cumplir para muchas empresas) y no se han puesto los medios para que su cumplimiento sea posible.

El aspecto más sobresaliente acerca de las medidas alternativas a la LISMI es el **elevado desconocimiento** que existe sobre las mismas en el mundo de la empresa: siete de cada diez compañías del Grupo 3 desconoce la existencia de estas medidas de compensación y el 44,5% de las empresas del Grupo 2 tampoco las conoce.

**Gráfico 2.5. Conocimiento sobre las medidas alternativas al cumplimiento de la LISMI (Según tipología de empresa)**

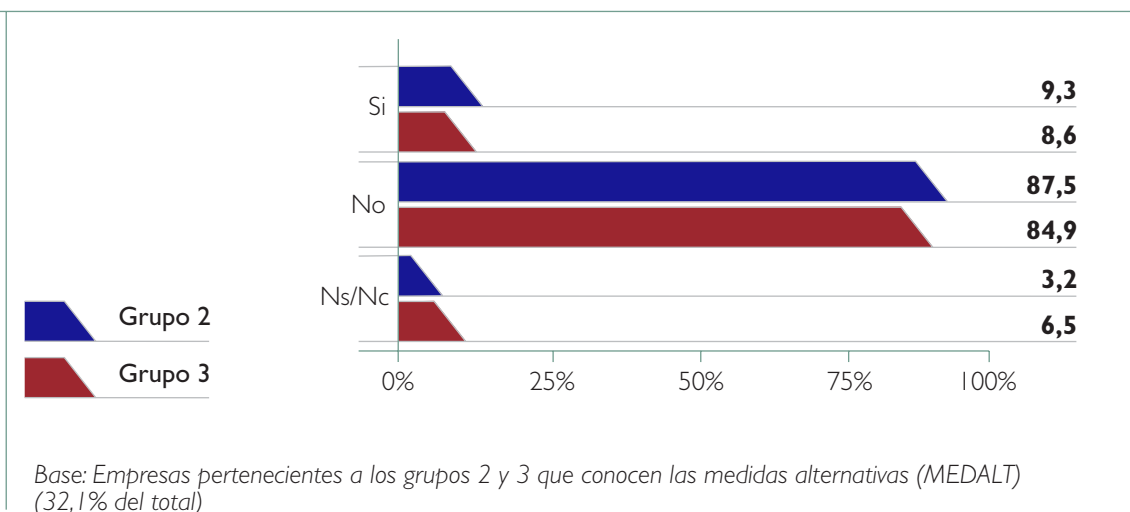


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 (79,8% del total)

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

Consecuentemente con el reducido conocimiento sobre las medidas alternativas a la LISMI, su utilización es prácticamente inexistente: la mayoría de las empresas (independientemente de la tipología de empresa) nunca ha hecho uso de las MEDALT.

Gráfico 2.6. Utilización de las medidas alternativas a la LISMI (Según tipología de empresa)

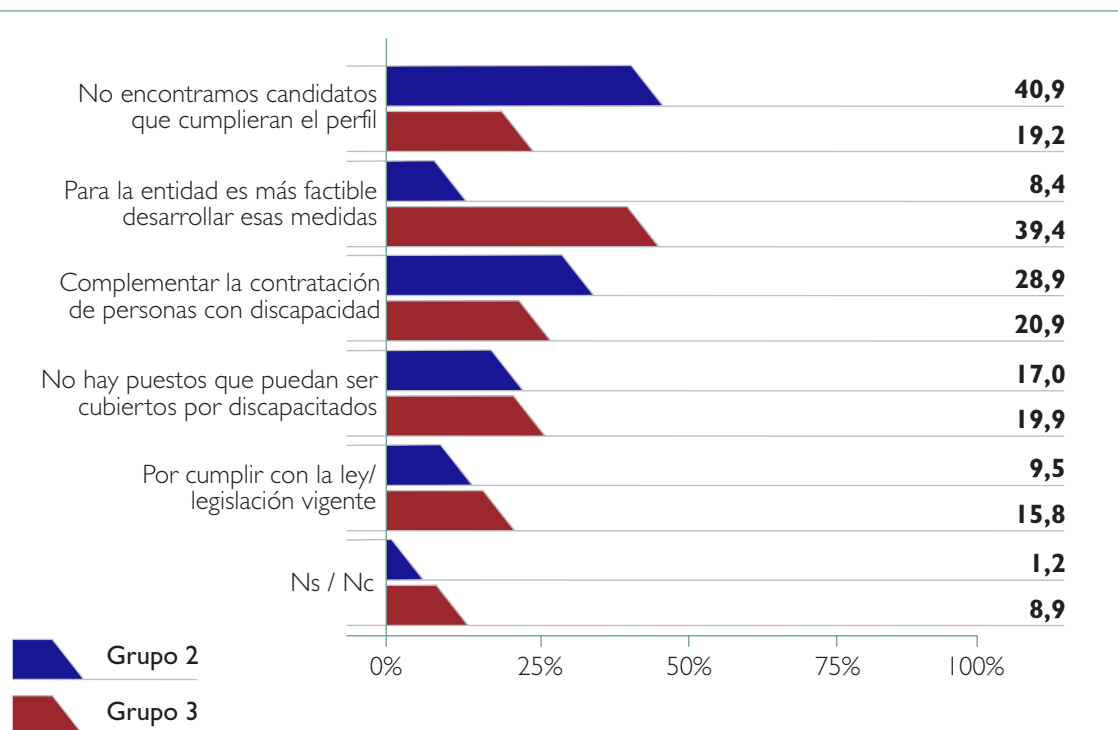


Entre la minoría de empresas que alguna vez ha recurrido a estas medidas en lugar de contratar a personas con discapacidad, los principales motivos para su empleo han sido:

- La dificultad para encontrar candidatos que cumplieran el perfil (con un 49,8% de menciones en las empresas del Grupo 2)
- La mayor conveniencia para la empresa (con un 39,4% de menciones en las empresas del Grupo 3).

## 2. ¿Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad?

Gráfico 2.7. Motivos de utilización de las medidas alternativas a la LISMI (Según tipología de empresa)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 2 y 3 que han hecho uso de las MEDALT (5,5% del total)





3.



integración

## EL PROCESO DE INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. El inicio del proceso

3.2. El desarrollo del proceso

3.2.1. Acciones para la contratación de personas  
con discapacidad

3.2.2. Frenos y dificultades encontrados en el proceso  
de contratación

3.3. El resultado del proceso

3.4. La previsión para el futuro

3.5. La integración sociolaboral. criterios para el mantenimiento  
del empleo

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

La contratación de personas con discapacidad tiene, como en realidad todo proceso, un comienzo, un desarrollo y un resultado final. El comienzo queda definido por un momento concreto y por un responsable que toma la decisión de iniciar la acción. Esta acción se materializa en medidas particulares que definen el desarrollo del proceso. Pero a su vez, surgen obstáculos y dificultades que forman parte del propio proceso y que también, obviamente, lo determinan. Por último, la acción conduce a un resultado específico: número de personas contratadas, puestos que ocupan...

*La contratación de personas con discapacidad es algo reciente en las empresas.*

En este capítulo, se analizan las diferentes fases del proceso de contratación de personas con discapacidad.

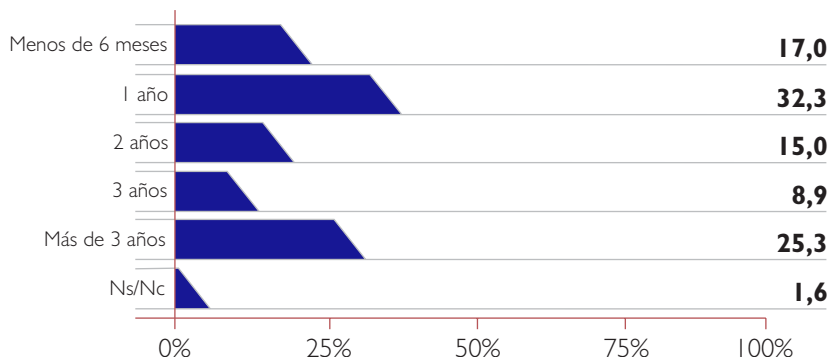
#### 3.1. El inicio del proceso

*Los contenidos del epígrafe 3.1. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2.*

A la luz de los datos, la contratación de personas con discapacidad es una necesidad reciente: prácticamente la mitad de las empresas que iniciaron el proceso de contratación de personal con discapacidad se plantearon esta posibilidad en el último año (49,3%). No obstante, una cuarta parte de la muestra consideró esta opción hace más de 3 años (25,3%).

En este sentido, tenemos que hablar de un proceso que está dando sus primeros pasos y que se encuentra en una fase de desarrollo que debe conducir, con el apoyo de las medidas oportunas, a una mayor normalización de la contratación de personas con discapacidad.

**Gráfico 3.1. Tiempo transcurrido desde que se planteó contratar personas con discapacidad (Total)**

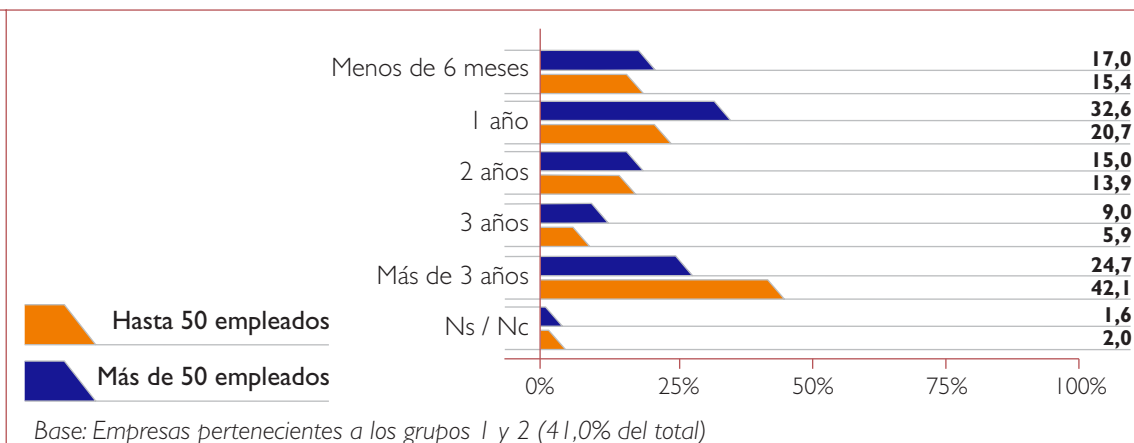


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

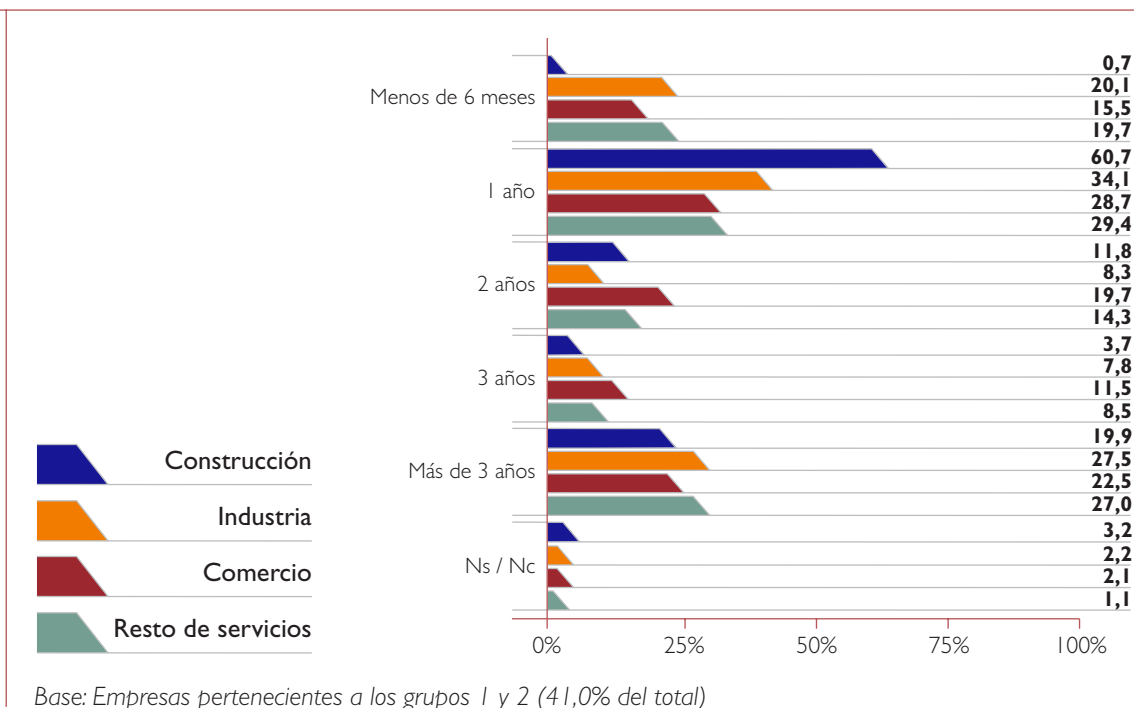
Atendiendo al tamaño de la empresa, las de más de 50 empleados son, sin duda, las pioneras en la integración sociolaboral del colectivo: el 42,1% de las grandes compañías consultadas se planteó la posibilidad de contratar personal discapacitado hace ya más de 3 años, frente al 24,7% de las pequeñas y medianas empresas (menos de 50 empleados) que consideró esta posibilidad en la misma época.

**Gráfico 3.2.** Tiempo transcurrido desde que se planteó contratar personas con discapacidad (Según tipología de empresa)



En función del sector de actividad, las empresas de la construcción son, con diferencia, las que más han tardado en acercarse al mundo de la discapacidad: el 60,7% de estas empresas declara que se empezó a plantear la idea de incorporar trabajadores con discapacidad en su plantilla hace un año, frente al 28,7% de las empresas dedicadas al Comercio que afirman lo mismo.

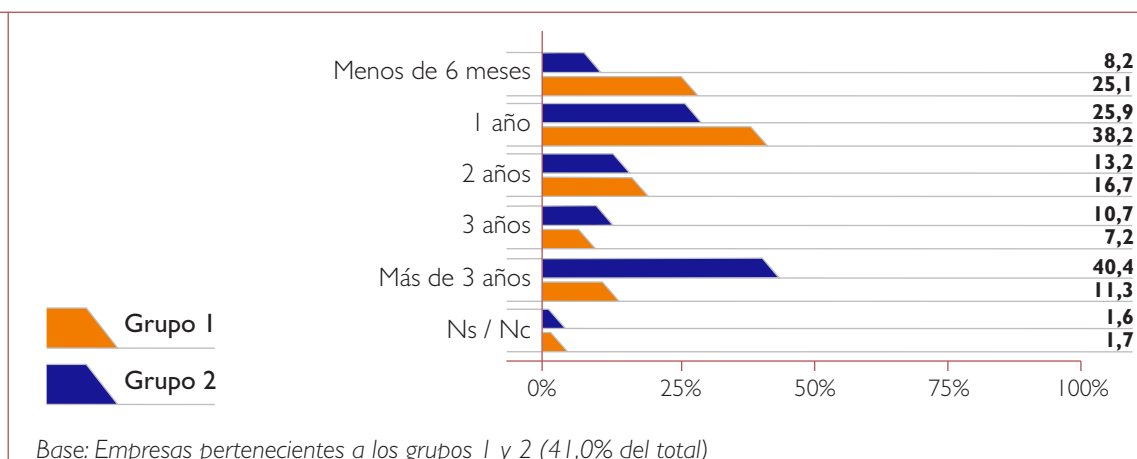
**Gráfico 3.3.** Tiempo transcurrido desde que se planteó contratar personas con discapacidad (Según sector de actividad)



### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Se observan importantes diferencias en función de la tipología de empresa. Así, el 51,1% de las empresas que tienen o han tenido contratadas personas con discapacidad decidieron intentar su contratación hace ya tres años o más, mientras que la mayoría de las empresas que todavía no han conseguido incorporar a ninguna persona con discapacidad se plantearon esta posibilidad en los últimos 12 meses (63,3%).

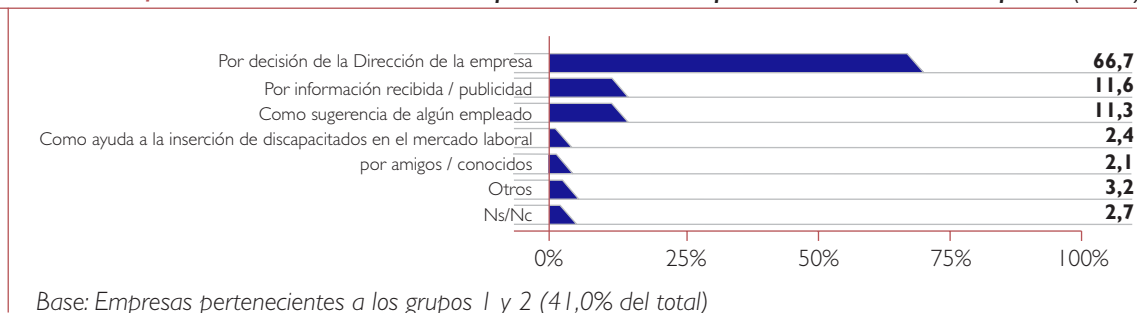
**Gráfico 3.4. Tiempo transcurrido desde que se planteó contratar personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



Como cabría esperar, siete de cada diez empresas consultadas de los Grupos 1 y 2 afirma que la idea de contratar a personas con discapacidad fue una decisión tomada por la Dirección de la compañía.

Aunque con una importancia minoritaria, debemos destacar que la publicidad o la sugerencia de algún empleado también funcionan como motores para plantearse la contratación en un 11,6% y un 11,3% de los casos respectivamente.

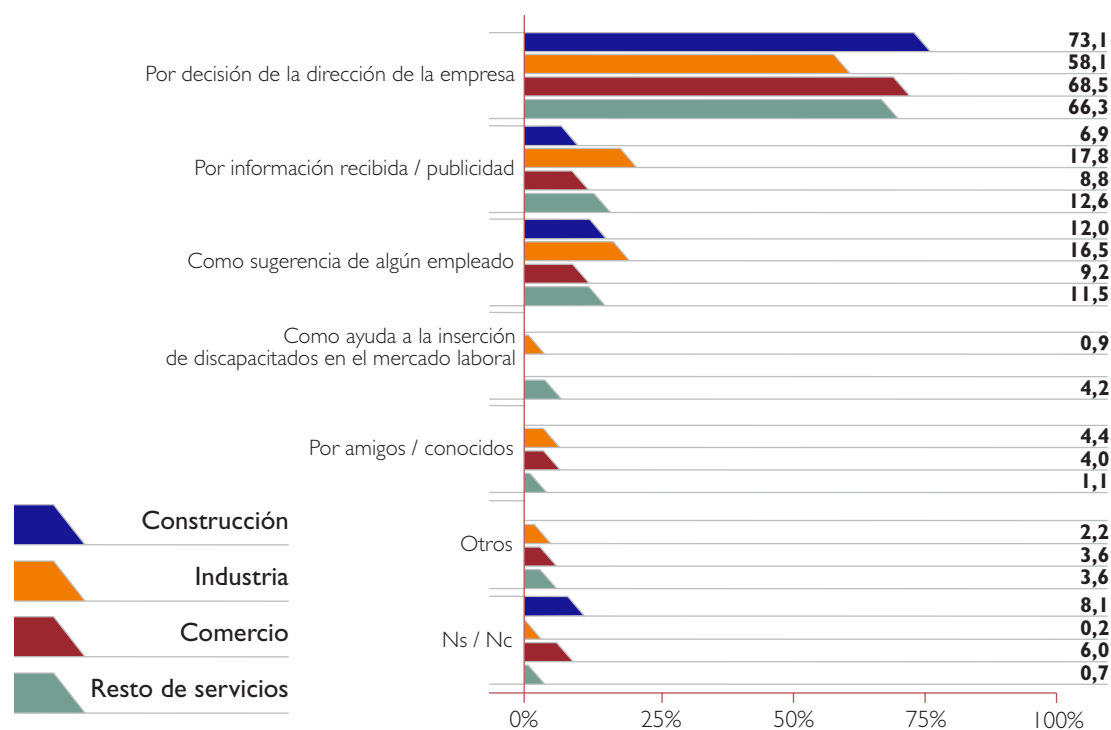
**Gráfico 3.5. Decisión de contratar personas con discapacidad dentro de la empresa (Total)**



### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Las empresas dedicadas al sector secundario son las que en mayor medida han atendido a la publicidad o a la sugerencia de algún empleado para decidirse a contratar personal discapacitado (6,2 y 5,2 puntos por encima del total de la muestra en cada caso). No obstante, al igual que en el resto de segmentos, fue una decisión tomada, en la mayoría de los casos, por la dirección de la compañía (58,1%).

**Gráfico 3.6. Decisión de contratar personas con discapacidad dentro de la empresa (Según sector de actividad)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

**En definitiva,** la contratación de personas con discapacidad es una necesidad reciente en el ámbito empresarial y se encuentra en una fase de desarrollo / expansión.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

#### 3.2. El desarrollo del proceso

Los contenidos del epígrafe 3.2. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2.

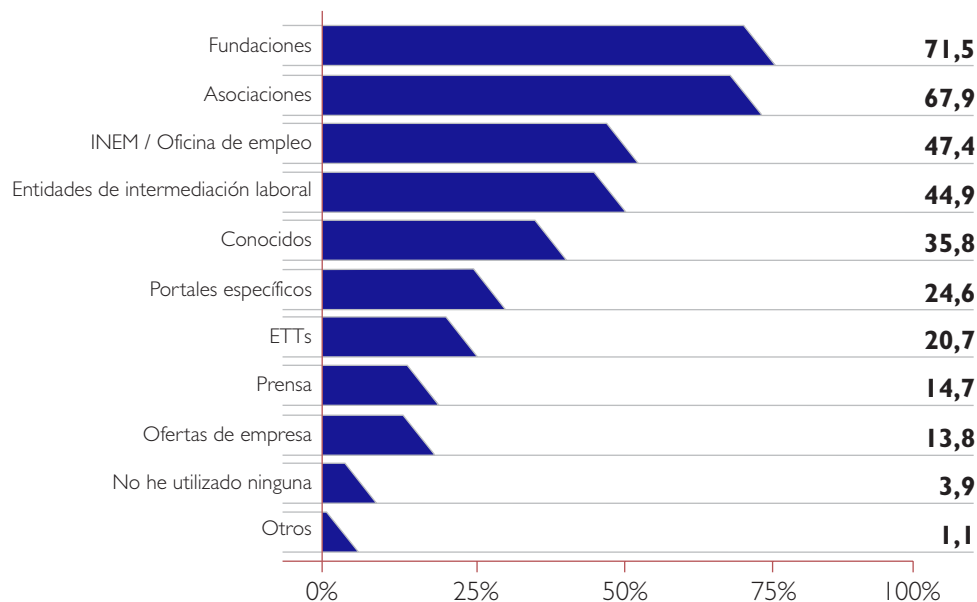
##### 3.2.1. Acciones para la contratación de personas con discapacidad

La captación de personas con discapacidad se hace, fundamentalmente, a través de Fundaciones (71,5%) y Asociaciones (67,9%).

Además de estas dos alternativas, aparecen otras, pero con porcentajes de menciones algo más reducidos: INEM (47,4%), las entidades de intermediación laboral (44,9%), el boca a boca (35,8%) o las ETTs (20,7%).

Las Fundaciones y Asociaciones son los agentes de intermediación laboral más conocidos por los empresarios.

**Gráfico 3.7. Conocimiento y/o utilización de alternativas para captar a personas con discapacidad (Total)**



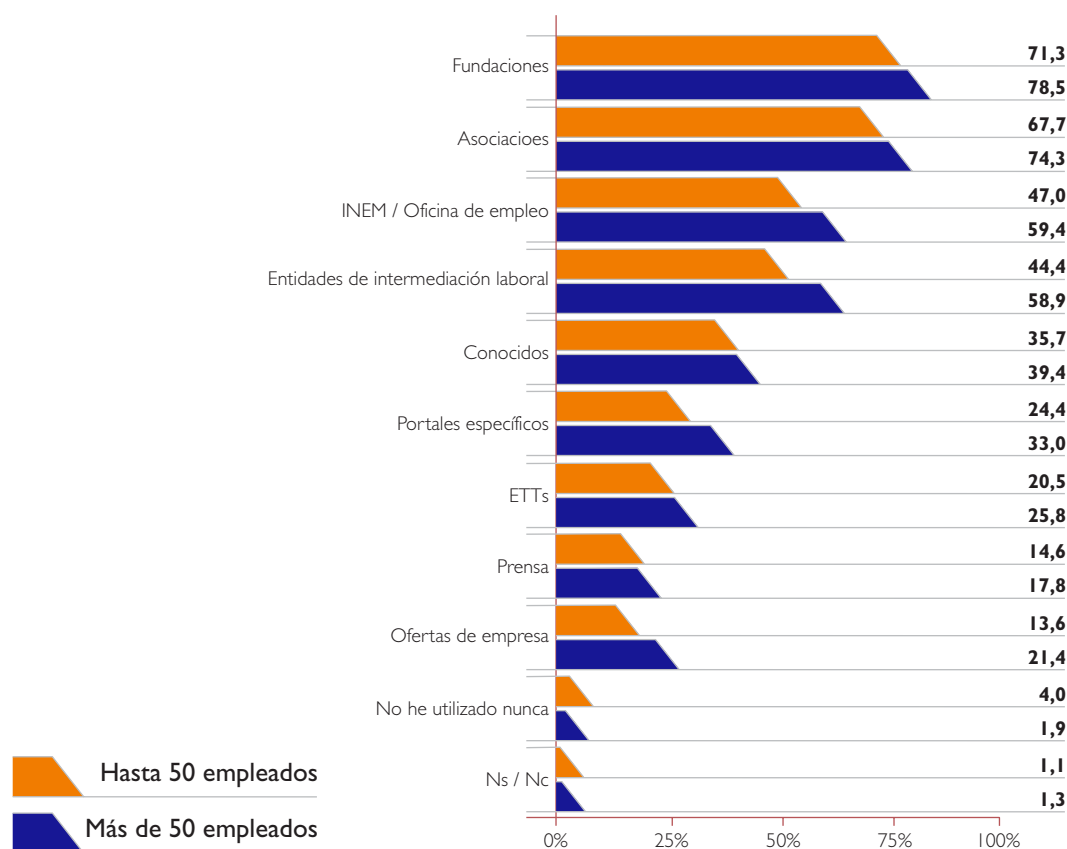
Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

En función del tamaño de las empresas, se observa como aquellas con más de 50 trabajadores emplean en mayor medida que el resto todas las alternativas planteadas. Se demuestra así una búsqueda más activa y una mayor información sobre las posibles opciones existentes entre las empresas de mayor tamaño.

Las alternativas en las que las diferencias entre las empresas de más de 50 empleados y las de menos son mayores son: INEM / Oficina de empleo (59,4% en el primer caso y 47,0% en el segundo), Entidades de Intermediación Laboral (58,9% y 44,4% respectivamente) y portales específicos (33,0 y 24,4%).

**Gráfico 3.8. Conocimiento y/o utilización de alternativas para captar a personas con discapacidad (Según tamaño de la empresa)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)



### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

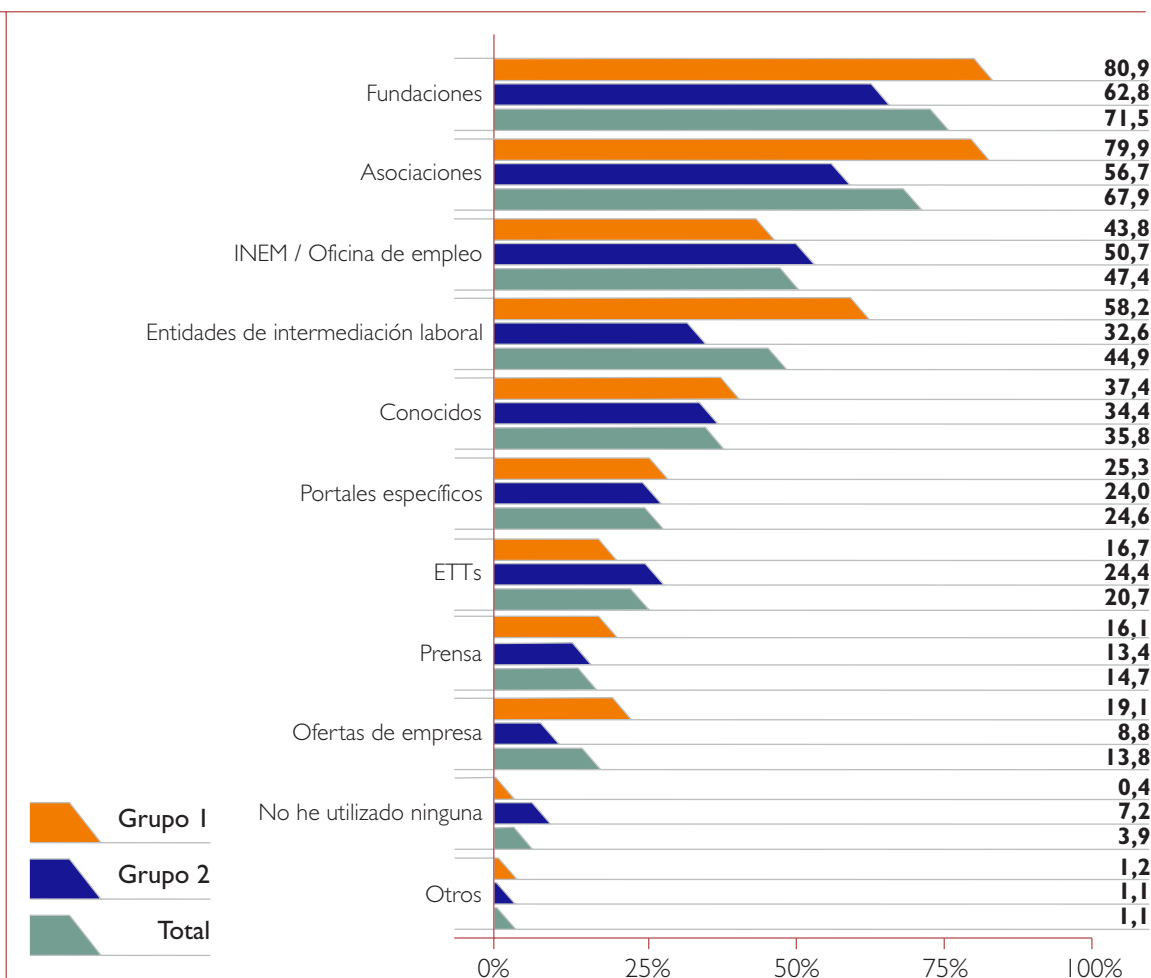
En función del hecho de haber contratado o no a personas con discapacidad, también se observan algunas diferencias de interés.

Las entidades del Grupo 1 han empleado más todas las alternativas, con la excepción del INEM (al que recurrió el 50,7% de los encuestados del grupo 2 frente al 43,8% del Grupo 1) y de las ETTS (24,4% frente al 16,7% respectivamente).

Especialmente significativas son las diferencias en la utilización de Asociaciones, Entidades de Intermediación Laboral y Fundaciones, con porcentajes más de 15 puntos superiores entre las empresas del grupo 1.

De esta forma, el empleo de entidades especializadas en la discapacidad parece garantizar, en mayor medida, el éxito final del proceso.

**Gráfico 3.9. Conocimiento y/o utilización de alternativas para captar a personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



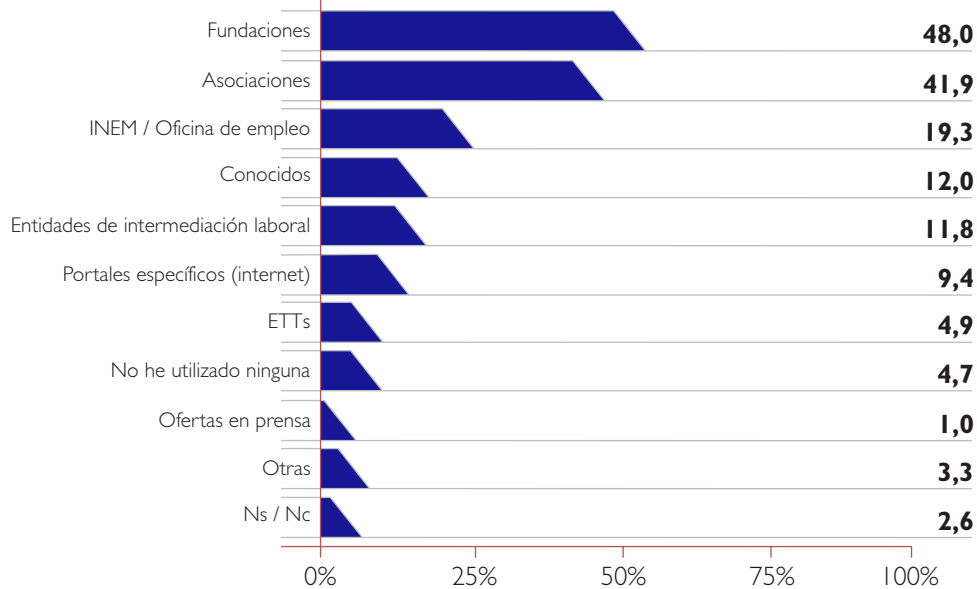
Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

La idea de una mayor eficacia de las asociaciones y fundaciones en la captación de trabajadores con discapacidad se confirma cuando se pregunta de manera directa a los encuestados. El 48,0% menciona las Fundaciones y el 41,9% las Asociaciones, como las mejores alternativas para la contratación de personas con discapacidad.

*Las Fundaciones y Asociaciones son, para los empresarios, los agentes más eficaces en la intermediación laboral de las personas con discapacidad.*

**Gráfico 3.10. Alternativas más eficaces para captar a personas con discapacidad (Total)**

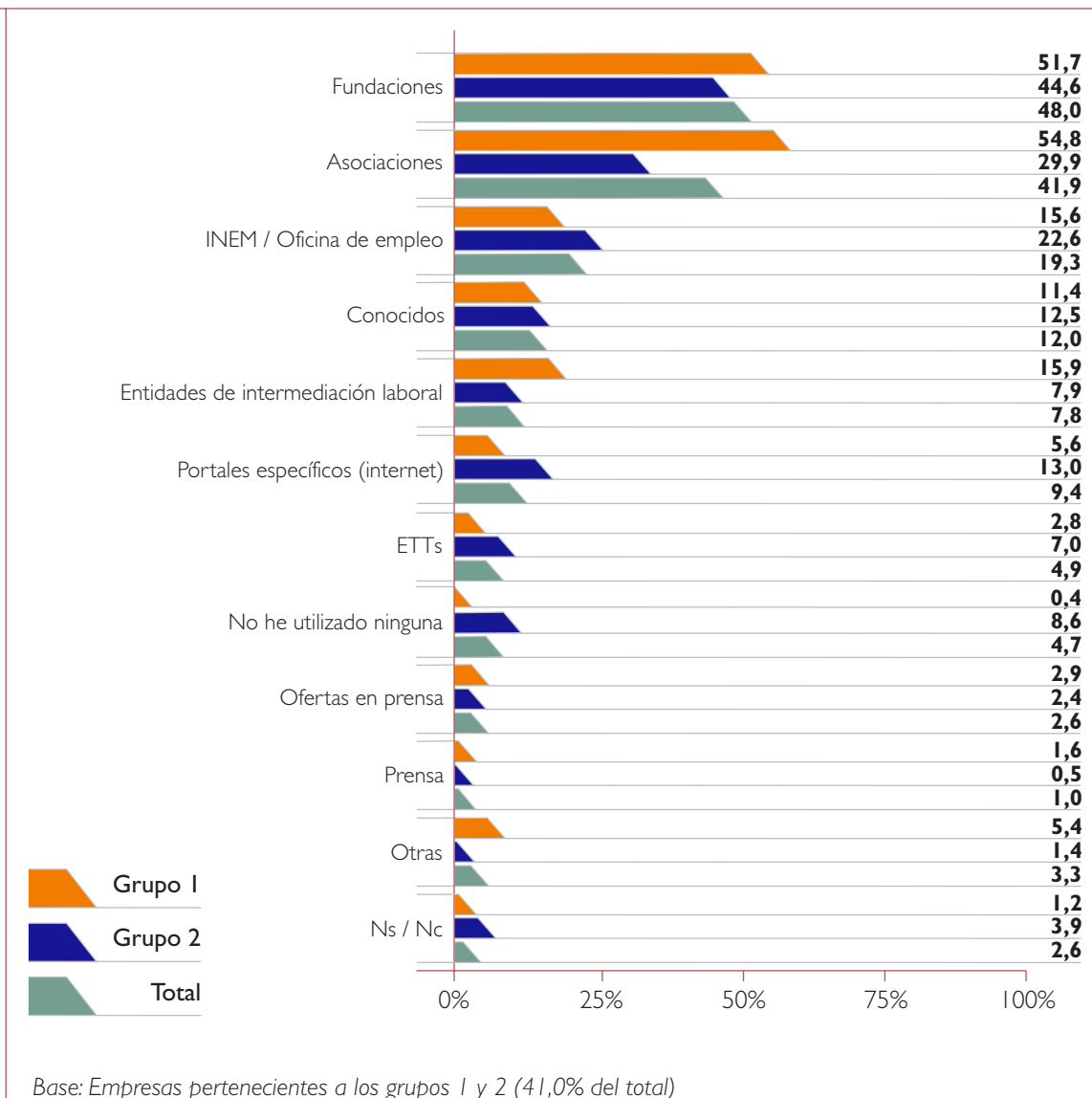


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

La percepción de una mayor eficacia en la intermediación laboral de Fundaciones y Asociaciones se mantiene, tanto en las empresas del Grupo 1, como del Grupo 2. En ambos casos, estas son las respuestas más citadas, si bien, el porcentaje de menciones es sensiblemente mayor entre las entidades que han contratado personas con discapacidad que las que no.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

**Gráfico 3.11. Alternativas más eficaces para captar a persona con discapacidad (Según tipología de empresa)**



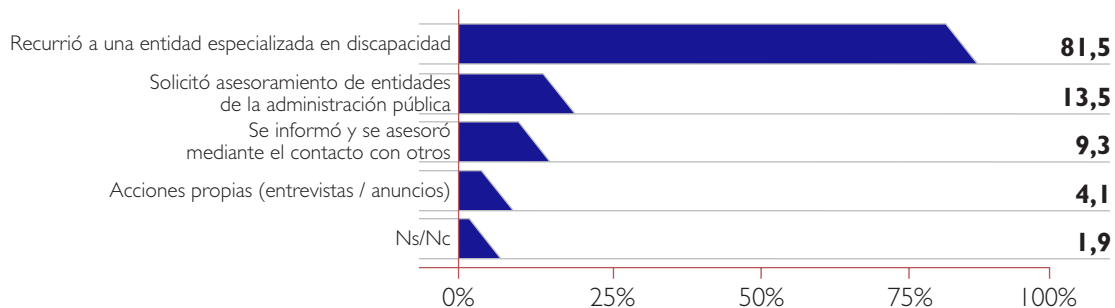
### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

La principal acción desarrollada por las entidades para la contratación de personas con discapacidad ha sido recurrir a una entidad especializada en discapacidad (81,5%). Otras posibilidades son claramente más minoritarias: un 13,5% de las empresas solicitó asesoramiento a la Administración Pública, un 9,3% se informó y asesoró a través del contacto con otras empresas y un 4,1% inició acciones propias.

*La contratación de personas con discapacidad se realiza recurriendo a entidades especializadas.*

En este sentido, hemos de concluir que la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral es una actividad *monopolizada* por las entidades especializadas

**Gráfico 3.12. Acciones desarrolladas para contratar personas con discapacidad (Total)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, grupo o sector de actividad recurren fundamentalmente a las entidades especializadas, sin que sea posible hablar de diferencias al respecto.

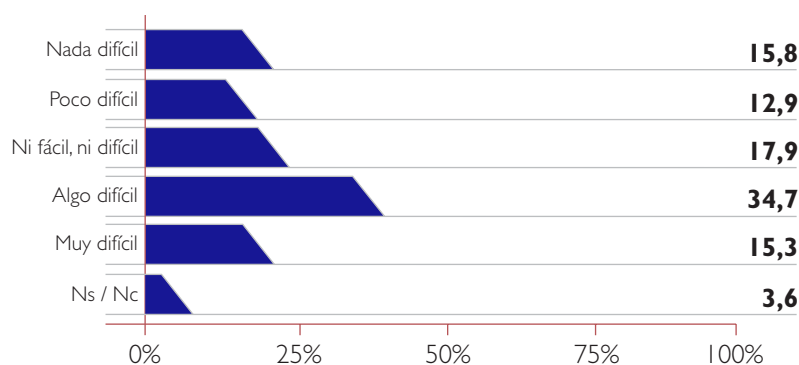
### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

#### 3.2.2. Frenos y dificultades encontrados en el proceso de contratación

La contratación de personas con discapacidad es un proceso que, para la mitad de las empresas que lo han iniciado, entraña alguna dificultad (para un 34,7% es algo difícil y para un 15,3% es muy difícil).

*El proceso de contratación de personas con discapacidad conlleva dificultades para la mitad de las empresas consultadas.*

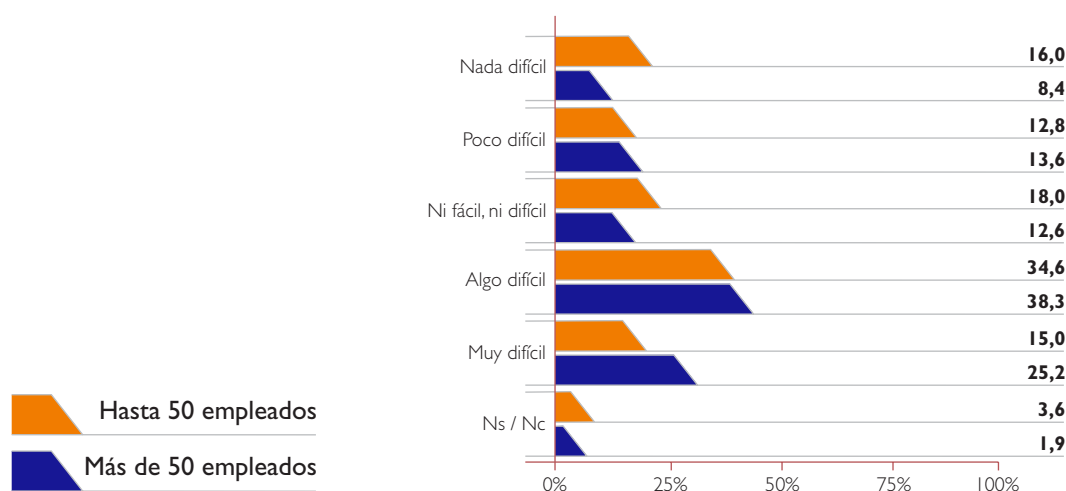
**Gráfico 3.13. Valoración de la dificultad para la contratación de persona con discapacidad (Total)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

Las empresas con más de 50 trabajadores son las que más dificultades perciben en la contratación de personas con discapacidad. Entre estas, el 63,5% creen que es un proceso difícil (frente al 49,6% de las de menos trabajadores). Por el contrario, son relativamente pocas las que piensan que es algo poco o nada difícil (22%).

**Gráfico 3.14. Valoración de la dificultad para la contratación de personas con discapacidad (Según tamaño de empresa)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Es posible identificar cinco grandes dificultades que afectan al proceso de contratación de personas con discapacidad:

- **Falta de demandantes.** Cuantitativamente hablando, este es el factor de mayor relevancia: un 30,8% afirma que la principal dificultad que se encontraron en la contratación de personas con discapacidad fue la falta de candidatos que cumplieran con los requisitos del puesto ofertado, y un 17,8% que no hay suficiente personal con discapacidad en el mercado laboral. En total, cerca de la mitad de los encuestados cree que el principal problema en el proceso de contratación está en la escasez de demandantes de empleo.
- **Falta de información sobre el colectivo de las personas con discapacidad.** Un 19,7% afirma que la principal dificultad encontrada fue la falta de información sobre los puestos a desarrollar y un 14,0% la falta de información sobre el colectivo.
- **Escasez de información sobre los agentes intermediarios:** Una cuarta parte de los encuestados (25,6%) afirma que el principal problema para la contratación de personas con discapacidad es la falta de información sobre las entidades a las que acudir.
- **Inadecuación de los candidatos a los puestos ofertados.** Un 14,4% cree que el principal problema reside en el hecho de que las personas con discapacidad no pueden trabajar en cualquier puesto.
- **Proceso poco ágil.** Desde el discurso de los empresarios, se pone de manifiesto un nuevo problema en la contratación de personas con discapacidad: la falta de rapidez y la excesiva burocracia.

*Se demanda una mayor implicación de las Administraciones Públicas, facilitando el proceso de contratación y poniendo las medidas para poder cumplir con la Ley.*

#### Los empresarios opinan:

*“Para la contratación de un discapacitado, necesitas darle más tiempo a las asociaciones, al consulting, a todo lo que busques, a todo lo que puedas meter, entonces eso ralentiza muchísimo... Es complicado porque vamos todos al minuto”*

*“... que fueran un poco en el ritmo de la tecnología, que se digitalice un poco más, que tú puedas rellenar los formularios por Internet, que lo simplifiquen un poco más porque la verdad es que ahora no hay quien haga todo ese proceso de papeles y formularios”*

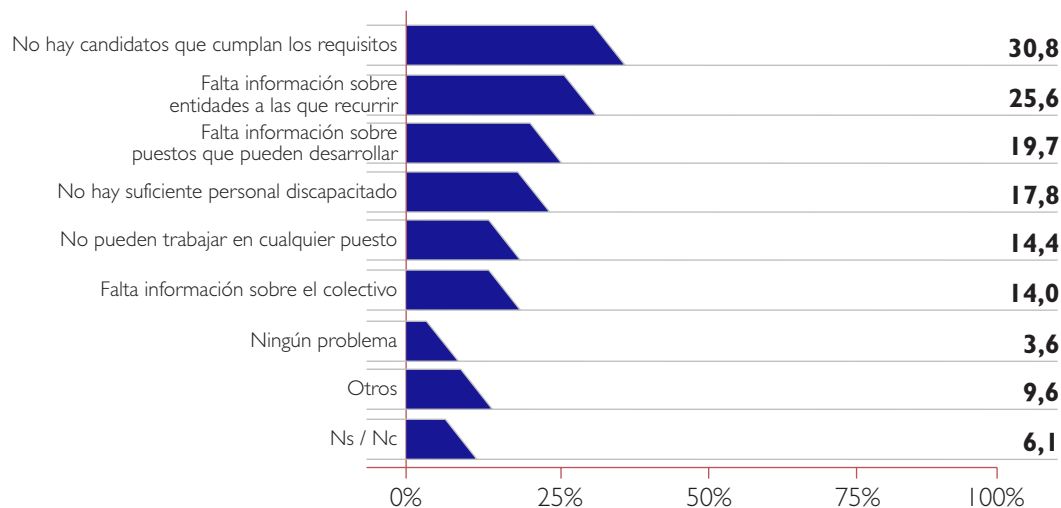
### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Además, en las dinámicas de grupo realizadas se ha puesto de manifiesto que las empresas, especialmente las que no se han planteado la contratación de personas con discapacidad, asumen un papel pasivo en todo el proceso. Para éstas, han de ser las Administraciones Públicas, las Asociaciones y Fundaciones las encargadas de, en primer lugar, ofrecerles la posibilidad de contratación, y en segundo, hacer del proceso algo sencillo, sin complicaciones. De esta forma, parece claro que existe una necesidad de hacer de la contratación de personas con discapacidad un proceso más ágil y menos complicado como medida imprescindible para animar a las empresas a incorporar a personas con discapacidad en sus plantillas.

En definitiva, cuantitativamente hablando, las principales dificultades para contratar personas con discapacidad son:

- No hay candidatos que cumplan los requisitos (30,8%)
- Falta de información sobre las entidades a las que recurrir (25,6%)
- Falta de información sobre puestos que pueden desarrollar (19,7%)
- No hay suficiente personal discapacitado (17,8%)
- No pueden trabajar en cualquier puesto (14,4%)
- Falta de información sobre el colectivo (14,0%)

**Gráfico 3.15. Dificultades encontradas por las empresas que se plantearon contratar o contrataron a personas con discapacidad (Total)**



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 que ven alguna dificultad en la contratación de personas con discapacidad (23,7% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Aunque todos estos factores suponen obstáculos en el proceso de contratación, no todos actúan en el mismo nivel. De esta forma, es posible establecer una doble clasificación:

- **Frenos que impiden iniciar el proceso.** Son aquellos aspectos que hacen que aquellas empresas que se plantean contratar a personal con discapacidad den el salto desde el campo meramente motivacional/ actitudinal al campo de los comportamientos reales. Es decir, son los aspectos que hacen que la vocación de contratar a trabajadores con algún tipo de discapacidad se quede simplemente en eso, en una vocación, y nunca se inicie un proceso de selección de candidatos.

Estos frenos están relacionados directamente con la ausencia de información. Para los empresarios, la información que las instituciones públicas y privadas comunican a las compañías acerca de la contratación de personas con discapacidad es bastante reducida, cuando no inexistente.

#### Los empresarios opinan:

*“Necesitamos mucha más información de la que tenemos. Damos palos a ciegas”*

*“Si no sabemos a dónde acudir o a quién preguntar la contratación de discapacitados es bastante complicada. Necesitamos un mayor asesoramiento”*

Aunque desde la perspectiva cuantitativa, la ausencia de información hacía referencia al desconocimiento sobre las entidades a las que recurrir, el análisis cualitativo completa este déficit con otro directamente relacionado: desconocimiento de aspectos legales y administrativos referentes a la contratación de personas con discapacidad.

#### Los empresarios opinan:

*“No sé los trámites que hay que seguir. Desconocía que la integración estaba regulada”*

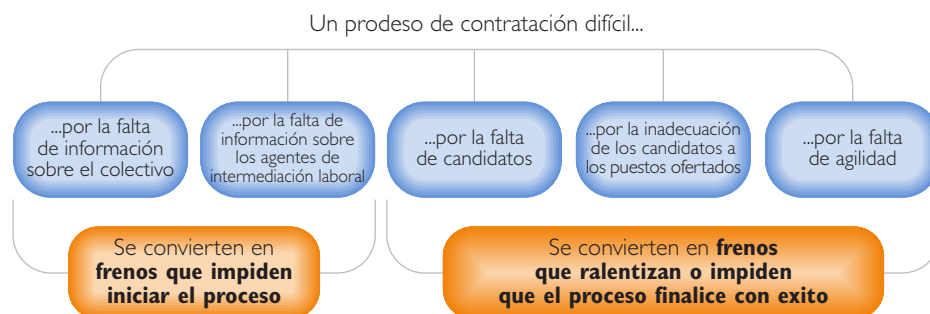
- **Frenos en el proceso de contratación.** Son aquellos frenos que ralentizan la contratación, dificultando - o impidiendo directamente - que finalmente el proceso culmine con éxito. En este grupo de frenos quedan incluidos la falta de demandantes y la inadecuación de los candidatos a los puestos ofertados.

En cualquier caso, tanto la falta de demandantes como la inadecuación de los candidatos a los puestos ofertados, hace que, ante la necesidad de cubrir el puesto, se seleccione a un candidato sobre el que no se está plenamente seguro. En último término, esto incrementa las posibilidades de que el proceso se perciba como insatisfactorio y de que se produzca el despido o la no renovación del candidato.



### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Figura 8. Dificultades y frenos en el proceso de contratación

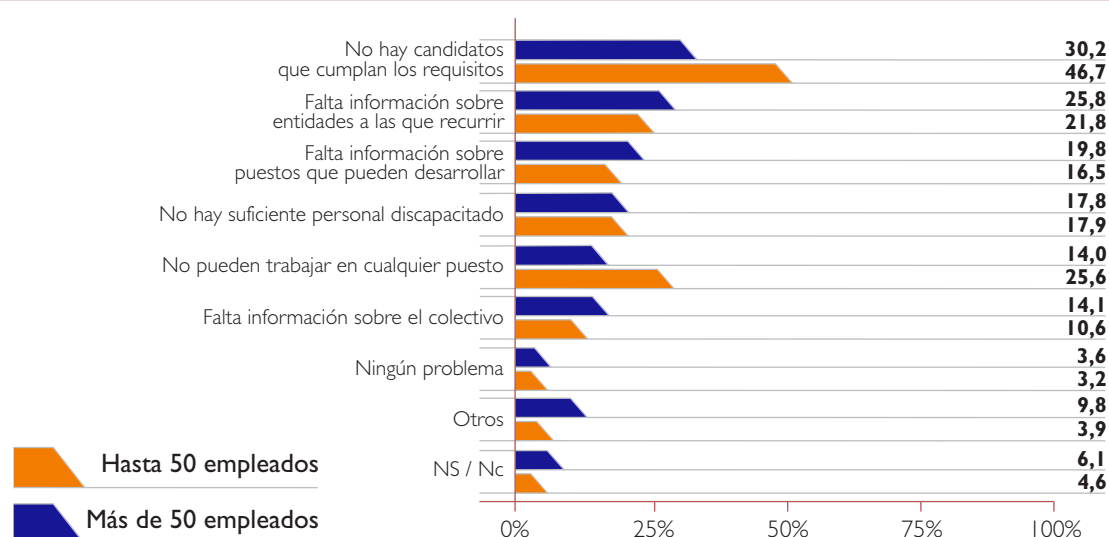


Las diferencias en las dificultades encontradas por los distintos tipos de empresas definidos en función de su tamaño, ponen de manifiesto que las compañías de más de 50 trabajadores citan en mayor medida los problemas derivados por la insuficiencia de candidatos que cumplan los requisitos (46,7% frente al 30,2% de las de menos de 50 empleados), y el hecho de que las personas con discapacidad no pueden trabajar en cualquier puesto (25,6% frente al 14,0% de las empresas de menos de 50 empleados). Por el contrario, las grandes empresas mencionan en menor medida los aspectos relacionados con la ausencia de información, tanto sobre dónde acudir; como sobre el propio colectivo de las personas con discapacidad.

Se vuelven a poner de manifiesto dos aspectos:

- Las dificultades de las grandes compañías de cumplir con el 2% que marca la ley.
- El mayor nivel de información y conocimiento de las empresas de más de 50 trabajadores sobre el mundo de la discapacidad.

Gráfico 3.16. Dificultades encontradas por las empresas que se plantearon contratar o contrataron personas con discapacidad (Según tamaño de empresa)

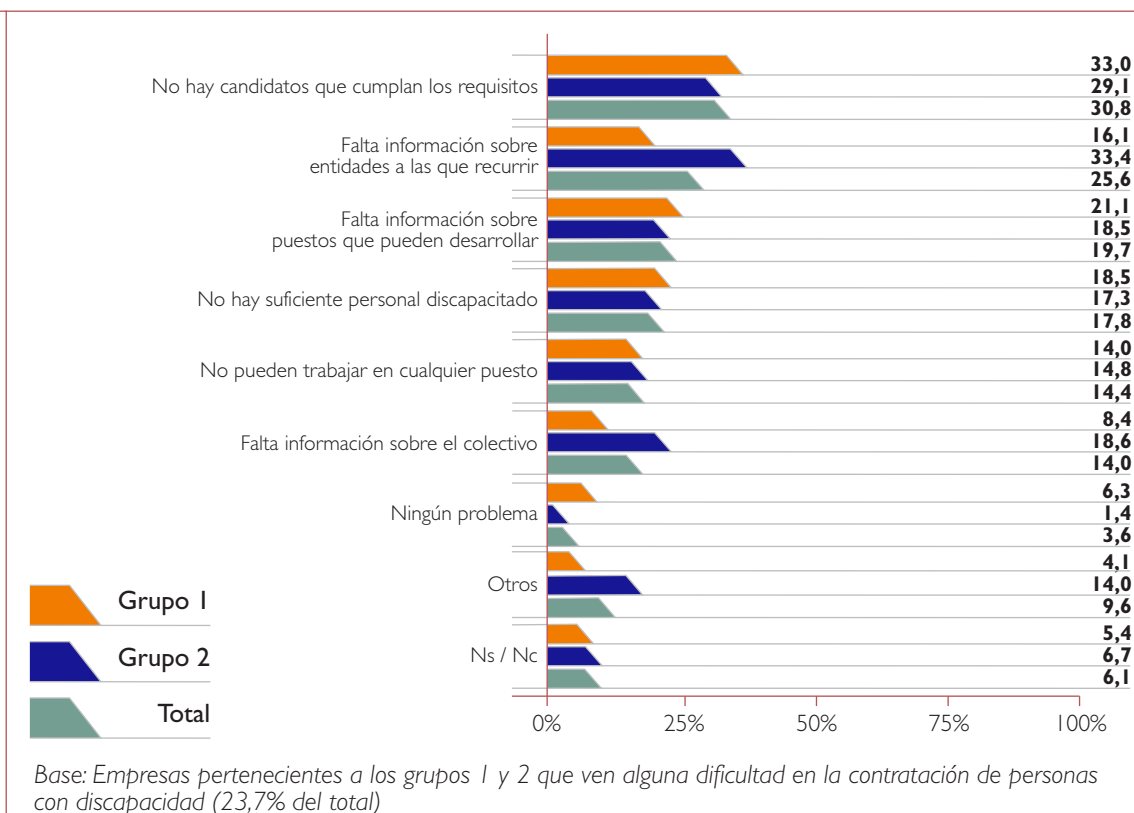


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

También resultan de interés las diferencias en las respuestas entre las empresas del Grupo 1 y del Grupo 2. La información parece ser una de los aspectos que más discrimina entre un segmento y otro. Así, las empresas que finalmente no llegaron a contratar personas con discapacidad mencionan en mucha mayor medida que el resto los problemas derivados del desconocimiento sobre las entidades a las que recurrir y sobre el colectivo en general.

**Gráfico 3.17. Dificultades encontradas por las empresas que se plantearon contratar o contrataron a personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



En definitiva, hay que realizar una comunicación más activa:

- Se demanda información en dos niveles diferentes: dónde acudir y cómo actuar. Los actores implicados en los procesos de intermediación laboral de personas con discapacidad deben darse a conocer, presentarse a las empresas y mostrarse accesibles.
- Las personas con discapacidad siguen siendo unas grandes desconocidas laboralmente. Hay que darse a conocer, informando a las empresas sobre las posibilidades laborales y sobre sus obligaciones y derechos.
- Hay que agilizar procesos y equiparlos a los de la contratación de trabajadores no discapacitados, eliminando el exceso de burocracia y demostrando agilidad.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

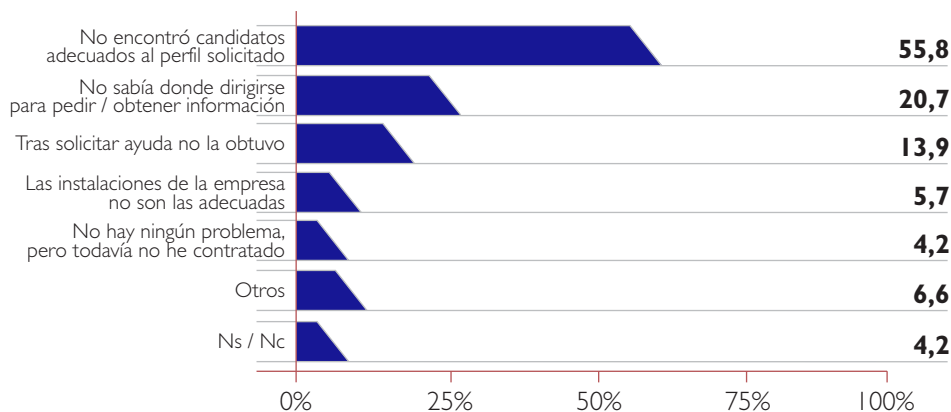
Los motivos por los que las empresas del grupo 2 no finalizaron con éxito el proceso de contratación de personas con discapacidad confirma la existencia de dos grandes dificultades: por un lado, la falta de demandantes de empleo y la no adecuación entre los perfiles de los demandantes y los requeridos para los puestos ofertados y, por otro, la ausencia de información sobre dónde acudir. De esta forma, en el 55,8% de los casos, el hecho de no encontrar candidatos adecuados para el perfil solicitado es la causa por la que se desechó la idea de contratar personas con discapacidad y el desconocimiento sobre donde acudir fue el motivo para no culminar con éxito el proceso para el 20,7% de las empresas consultadas del Grupo 2.

*Los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación son la falta de demandantes de empleo y la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados*

El resto de los factores tiene una relevancia claramente menor:

- El 13,9% responde que tras solicitar ayuda no la obtuvo
- El 5,7% menciona que las instalaciones de la empresa no son las adecuadas

**Gráfico 3.18. Motivos concretos que hicieron desear la contratación de personas con discapacidad (Total)**



Base: Empresas pertenecientes al grupo 2 y que encontraron alguna dificultad para contratar personas con discapacidad (12,2% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Las diferencias en función del tamaño de la empresa son notables. El 70,7% de las compañías de más de 50 empleados afirman que el hecho de no encontrar a candidatos que se ajustaran al perfil es la causa para no continuar con los procesos de contratación (entre las empresas de menos de 50 trabajadores la cifra es de 55,2%).

En el resto de respuestas, los porcentajes de ambos tipos de empresa son muy similares, con diferencias que en ningún caso superan los 5 puntos porcentuales.

**Gráfico 3.19. Motivos concretos que hicieron desechar la contratación de personas con discapacidad (Según tamaño de empresa)**



Base: Empresas pertenecientes al grupo 2 y que encontraron alguna dificultad para contratar personas con discapacidad (12,2% del total)

En definitiva, se pone de manifiesto un doble problema:

- No hay suficientes demandantes de empleo para cubrir las necesidades de las empresas.
- Se producen déficits en el ajuste entre los perfiles de los demandantes y las características de los puestos ofertados.

Ante esta situación, se hace necesario:

- Incentivar una mayor formación de los colectivos, enfocada a las necesidades laborales de las empresas.
- Aumentar la eficacia en los procesos de intermediación para determinar con precisión las especificidades de los puestos ofertados y seleccionar los perfiles que mejor se ajustan a estos puestos.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

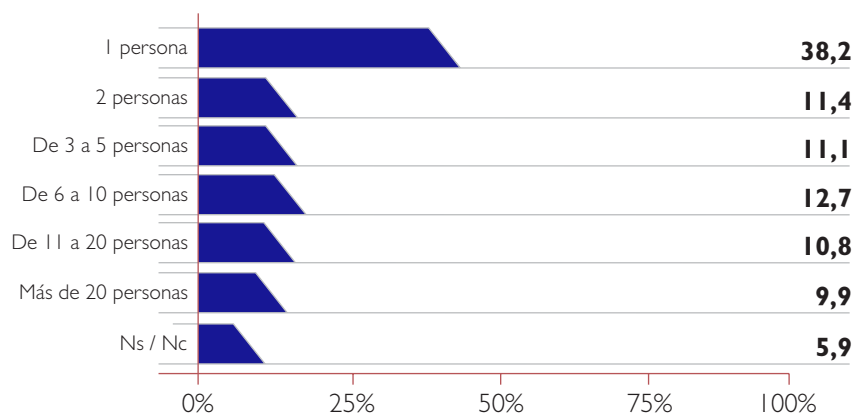
#### 3.3. El resultado del proceso

Los contenidos del epígrafe 3.3. se centran en las empresas pertenecientes al grupo I.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayor parte de las empresas españolas que tienen contratadas personas con discapacidad cuentan con un único empleado de estas características en su plantilla (38,2%).

Hay que señalar, no obstante, que un 20,7% de las empresas consultadas tiene más de 10 personas con discapacidad actualmente en nómina. Concretamente, el 10,8% tiene entre 11 - 20 trabajadores con discapacidad y el 9,9% cuenta con más de 20.

**Gráfico 3.20. Número de personas con discapacidad contratadas (Total)**



Base: Empresas pertenecientes al grupo I (20,2% del total)

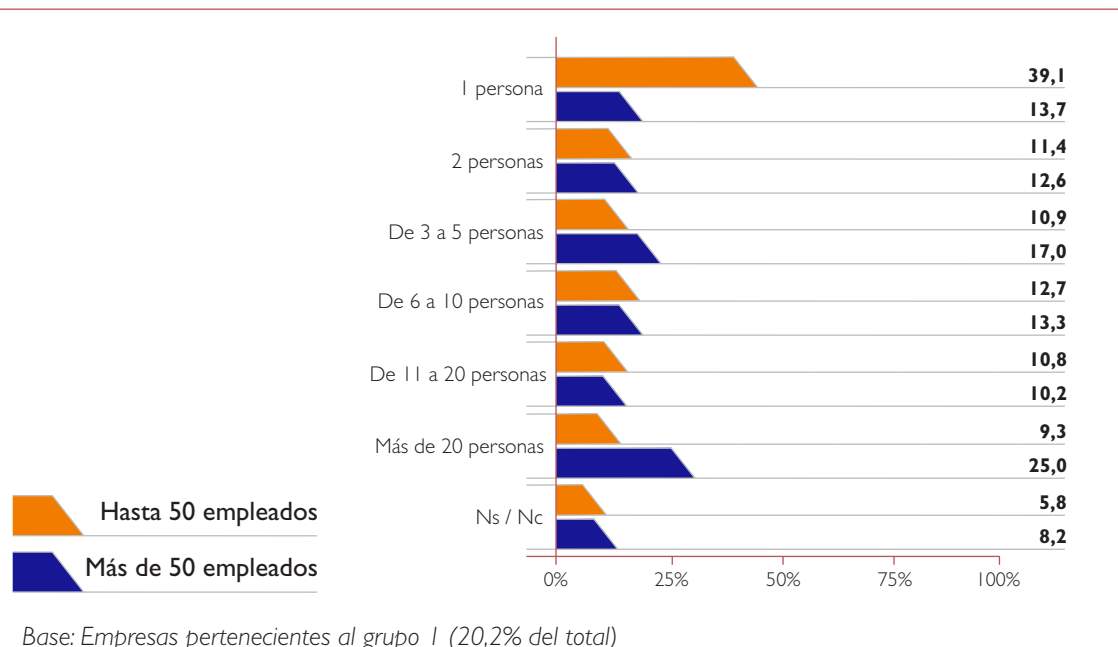
En función del tamaño de empresa, como cabría esperar, se observa un comportamiento claramente diferente entre pequeñas y grandes empresas en cuanto al número de personas contratadas.

De este modo, si entre las empresas de menos de 50 empleados lo más habitual es tener una persona con discapacidad en plantilla (39,1%), entre las grandes empresas, únicamente un 13,7% cuenta con un solo empleado con discapacidad. A destacar que una cuarta parte de las grandes empresas tiene en su plantilla más de 20 trabajadores con discapacidad (25%).

A la luz de los datos, parece claro que a mayor tamaño de empresa, mayor capacidad de absorber trabajadores con discapacidad.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Gráfico 3.21. Número de personas con discapacidad contratada (Según tamaño de empresas)



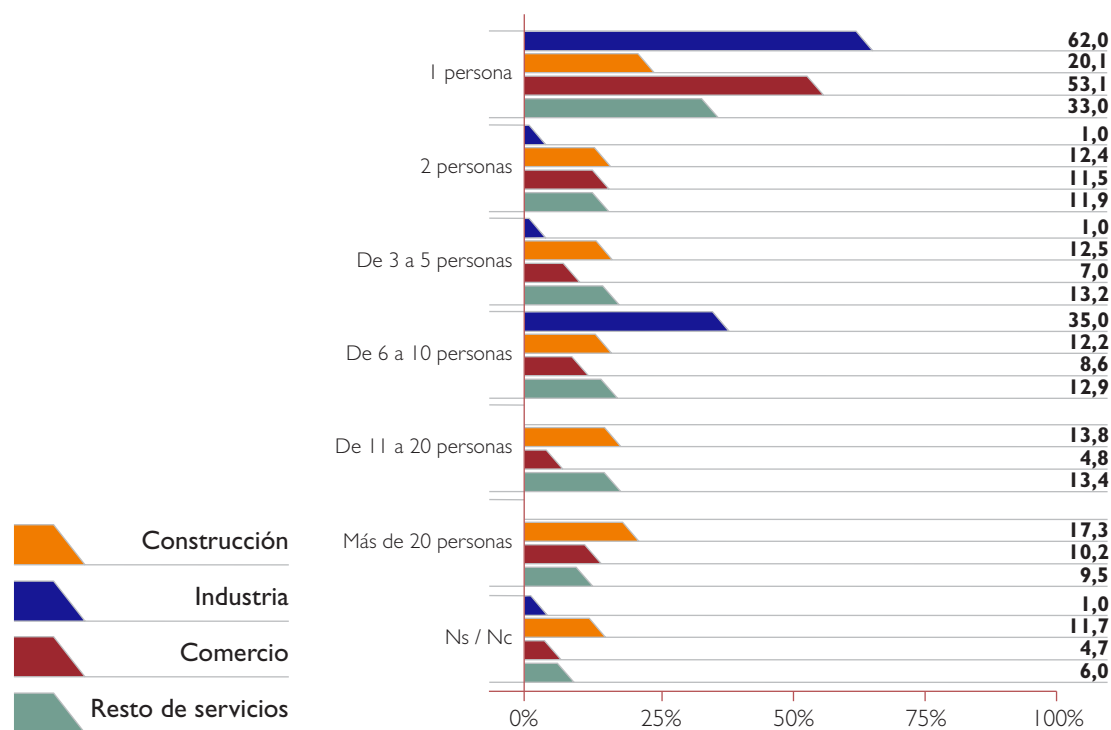
Atendiendo a las diferencias en función de la actividad de la empresa, el sector de la construcción es, con diferencia, el que cuenta con un menor número de trabajadores con discapacidad: seis de cada diez empresas del sector declara contar con un único empleado con discapacidad en plantilla.

*El sector de la construcción es el menos permeable a la contratación de personas con discapacidad.*

Este dato viene a confirmar algo que ya se puso de manifiesto anteriormente. El sector de la construcción es el menos permeable a la contratación de personas con discapacidad: son los que más han tardado en plantearse su contratación y, además, los que menos contratan.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Gráfico 3.22. Número de personas con discapacidad contratadas (Según sector de actividad)



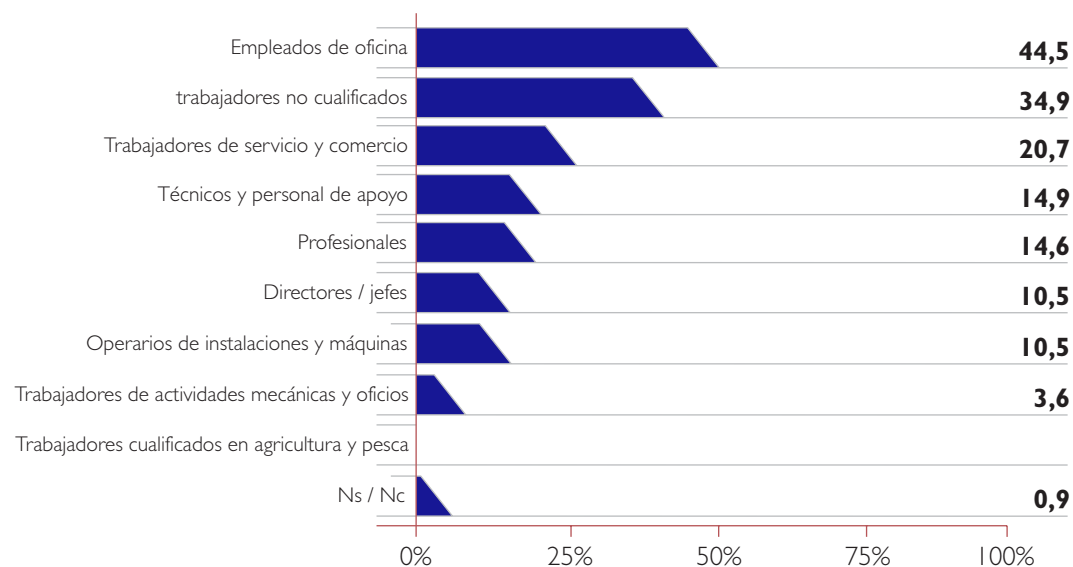
Base: Empresas pertenecientes al grupo I (20,2% del total)

Mayoritariamente, las personas con discapacidad se contratan para cubrir puestos de oficina (44,5%), trabajos no cualificados (34,9%) o puestos relacionados con los sectores de Servicios y Comercio (20,7%).

De acuerdo a estos resultados, parece confirmarse la idea de que los trabajadores con discapacidad encajan en categorías profesionales muy concretas y que, sin embargo, apenas tienen presencia cuantitativa en otras: un 10,5% de las personas con discapacidad son operarios de instalaciones / máquinas o se contratan para cubrir puestos directivos, y tan sólo un 3,6% forman parte de la mano de obra dedicada a actividades mecánicas y oficios.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Gráfico 3.23. Categorías profesionales de las personas con discapacidad contratadas (Total)



Base: Empresas pertenecientes al grupo 1 (20,2% del total)

#### En definitiva,

- La mayor parte de las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad cuentan con un único empleado de estas características en su plantilla.
- Cuanto mayor es la empresa, mayor es su capacidad para contratar a empleados con discapacidad.
- Mayoritariamente, las personas con discapacidad se contratan para cubrir:
  - Puestos de oficina
  - Trabajos no cualificados
  - Puestos relacionados con los sectores de Servicios y Comercio.

**GRUPO 1:** Empresas donde hay o ha habido trabajadores con discapacidad.

**GRUPO 2:** Empresas que se han planteado contratar a personas con discapacidad pero no lo han conseguido.

**GRUPO 3:** Empresas que nunca se han planteado la contratación de personas con discapacidad.



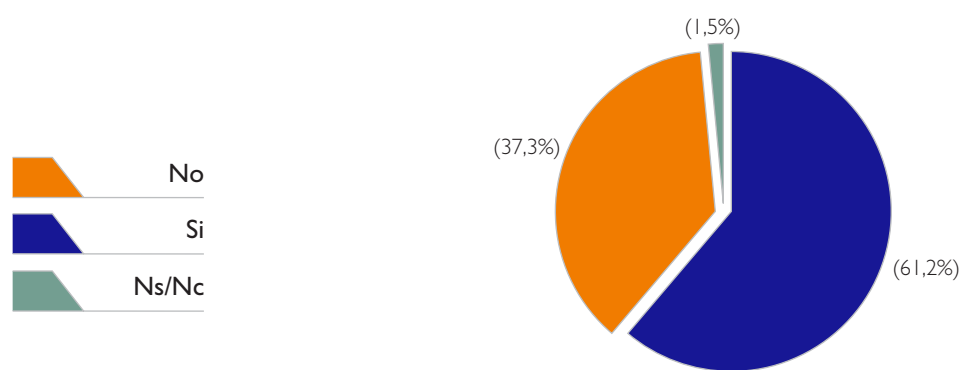
### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

#### 3.4. La previsión para el futuro

Los contenidos del epígrafe 3.4. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3.

A la luz de los datos, seis de cada diez empresas que han contratado personas con discapacidad o que lo han intentado afirman que se han planteado de nuevo la opción de contratar a trabajadores con discapacidad.

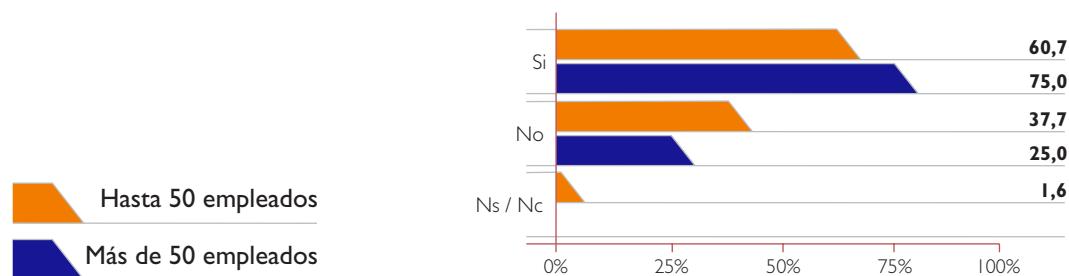
Gráfico 3.24. Consideración de nuevas contrataciones de personas con discapacidad (Total)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

En función del tamaño de empresa, las compañías de mayor dimensión son las que más están dispuestas a repetir la contratación de personas con discapacidad (con un porcentaje 14 puntos por encima del total de la muestra y del segmento de empresas con menos de 50 empleados).

Gráfico 3.25. Consideración de nuevas contrataciones de personas con discapacidad (Según tamaño de empresa)



Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

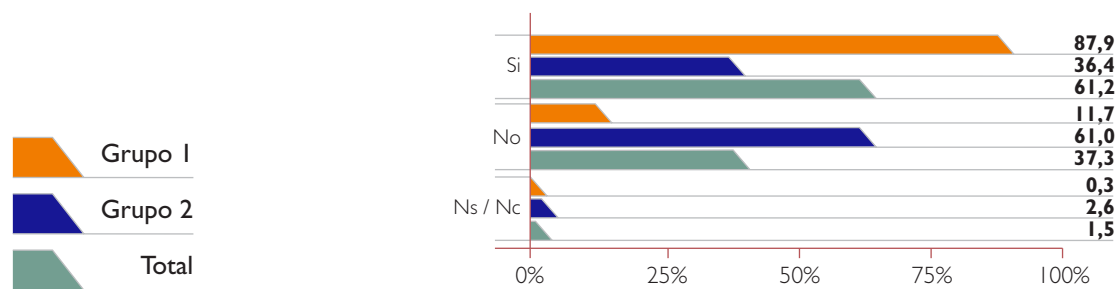
Mientras el 87,9% de las empresas que han contratado personas con discapacidad tienen intención de repetir la contratación, sólo el 36,4% de las que lo intentaron (pero no lo consiguieron) declara lo mismo.

*La mayoría de las empresas que han contratado personas con discapacidad repetirían la experiencia.*

Parece claro, por tanto, que las empresas contratantes son las más satisfechas y las más fidelizadas: prácticamente la totalidad, repetiría la experiencia.

En este sentido, parece que la experiencia real con los trabajadores discapacitados contribuye a generar una imagen positiva del colectivo: una vez que se contrata a una persona discapacitada y se ve cómo responde / se desenvuelve en su puesto de trabajo, se pierden parte de los miedos que despierta el colectivo y se adopta una actitud más abierta a la contratación de personal con discapacidad.

**Gráfico 3.26. Consideración de nuevas contrataciones de personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**

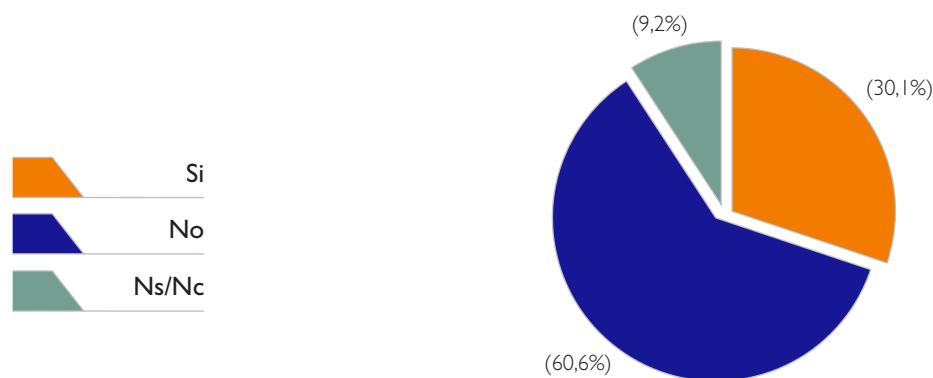


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 que y que han vuelto a considerar la opción de contratar a personas con discapacidad (41,0% del total)

Cuando se pregunta directamente acerca de la previsión de contratación de personal con discapacidad en 2007 a la totalidad de la muestra, el porcentaje de empresas que declara tener previsto contratar personas con discapacidad en el presente año se reduce a un 30,1% frente al 60,6% que - en principio - no lo hará.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

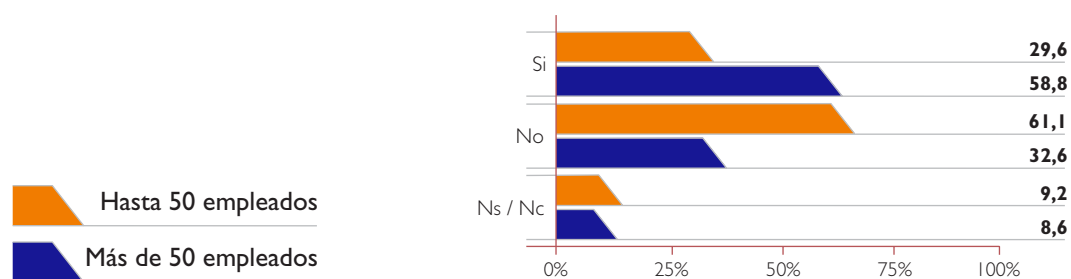
**Gráfico 3.27. Previsión de contratación de personas con discapacidad durante el año 2007 (Total)**



Base: 100% empresas españolas

En función del tamaño de la empresa, se confirma - una vez más - la mayor predisposición de las empresas de más de 50 empleados a contratar personas con discapacidad: el 58,8% de las grandes compañías consultadas declara contemplar la contratación de personas con discapacidad durante 2007, frente al 29,6% de las empresas de menor tamaño que afirman lo mismo.

**Gráfico 3.28. Previsión de contratación de personas con discapacidad durante el año 2007 (Según tamaño de empresa)**

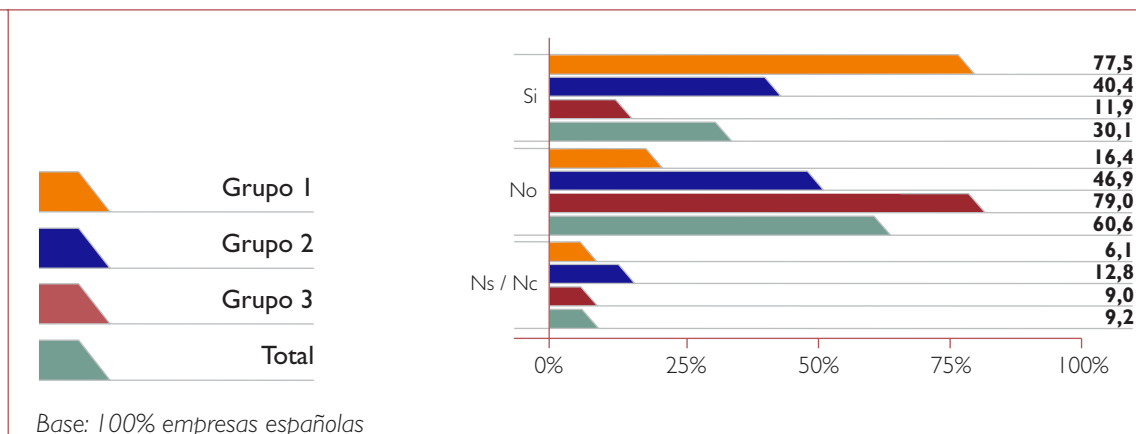


Base: 100% empresas españolas

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Las diferencias más significativas se observan al segmentar los datos en función de la tipología de empresa. Así, el porcentaje más alto de contratación de personas con discapacidad se prevé en las empresas del Grupo 1 (77,5%), algo lógico teniendo en cuenta que - como hemos visto - la experiencia real es el primer *facilitador* para la contratación normalizada de las personas con discapacidad. El porcentaje de contratación desciende casi a la mitad entre las empresas del Grupo 2 (40,4%) y cae hasta el 11,9% entre las empresas que no han contratado nunca a este tipo de trabajadores.

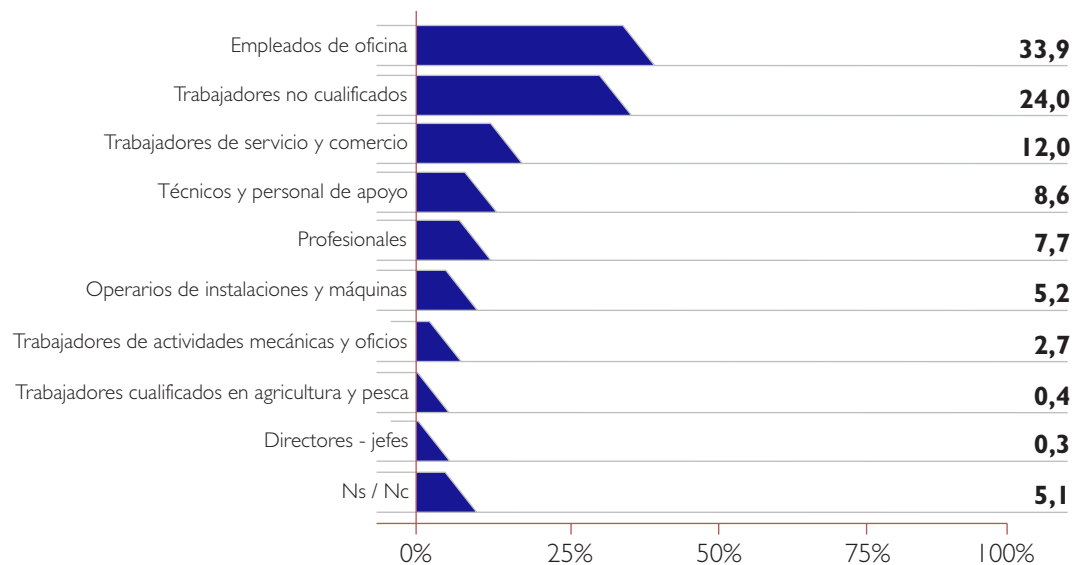
**Gráfico 3.27. Previsión de contratación de personas con discapacidad durante el año 2007 (Según tipología de empresa)**



Los puestos de trabajo para los que se contratarán personas con discapacidad ponen de manifiesto la asociación del colectivo con determinados puestos concretos. Los puestos que ocuparán los contratados en el 2007 son, sobre todo, empleados de oficina (33,9%) y trabajadores no cualificados (24,0%). Su presencia entre los directivos es insignificante (0,3%), como también lo es en las categorías de operarios de instalaciones y máquinas (5,2%), profesionales (7,7%) y técnicos y personal de apoyo (8,6%).

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Gráfico 3.30. Puestos que serán cubiertos con discapacidad durante 2007 (Total)



Base: Empresas españolas que contemplan la contratación de personas con discapacidad para el año 2007 (35,0% del total)

#### En definitiva,

- La mayoría de las empresas que ha contratado algún empleado con discapacidad repetirá la experiencia. De hecho, ocho de cada diez compañías de este segmento prevé incorporar alguna persona con discapacidad en su plantilla durante 2007 (77,5%).
- La inserción laboral de una persona con discapacidad, se percibe, por lo tanto, como una experiencia positiva que genera una elevada satisfacción y fidelización: una vez que se prueba, se repite.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

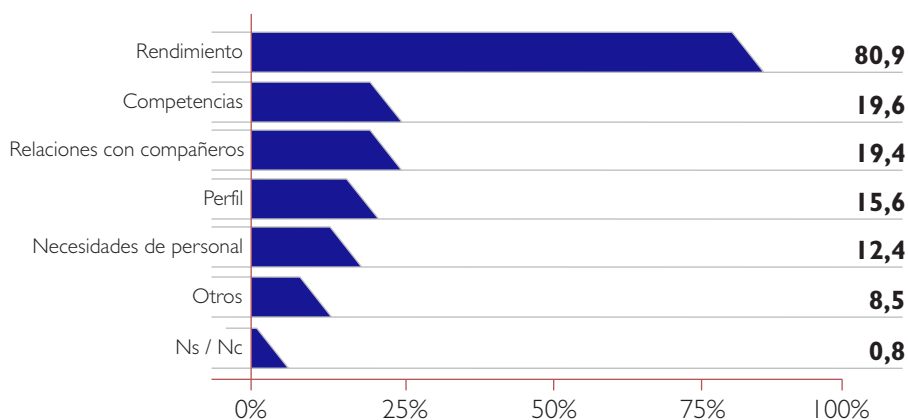
#### 3.5. La integración sociolaboral: criterios para el mantenimiento del empleo

Los contenidos del epígrafe 3.5. se centran en las empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2.

En el mundo de la empresa, el criterio fundamental para mantener a un trabajador en plantilla es su rendimiento. Así lo afirman el 80,9% de las empresas consultadas que ha contratado o ha intentado contratar a un trabajador con discapacidad.

Aunque adquieren una importancia mucho menor, otros factores que también se valoran son las competencias del trabajador (19,6%), las relaciones con sus compañeros (19,4%) y su perfil laboral (15,6%). El resto de criterios apenas tienen relevancia.

**Gráfico 3.31. Criterios para mantener a un trabajador en plantilla (Total)**

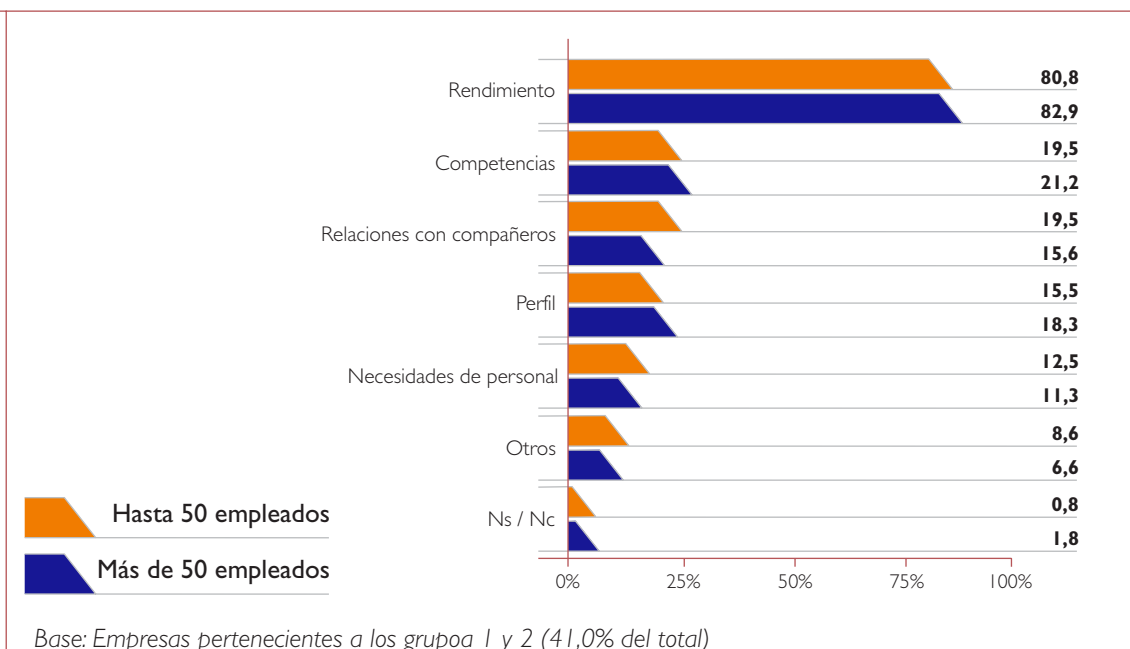


Base: Empresas pertenecientes a los grupos 1 y 2 (41,0% del total)

En función del tamaño de la empresa, más allá de la priorización del rendimiento como criterio fundamental para conservar a un trabajador en plantilla, debemos señalar que las grandes empresas conceden mayor importancia al perfil del empleado que las pequeñas y que el total de la muestra y, sin embargo, tienen menos en cuenta las habilidades sociales y de relación del trabajador.

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

Gráfico 3.32. Criterios para mantener a un trabajador en plantilla (Según tamaño de empresa)

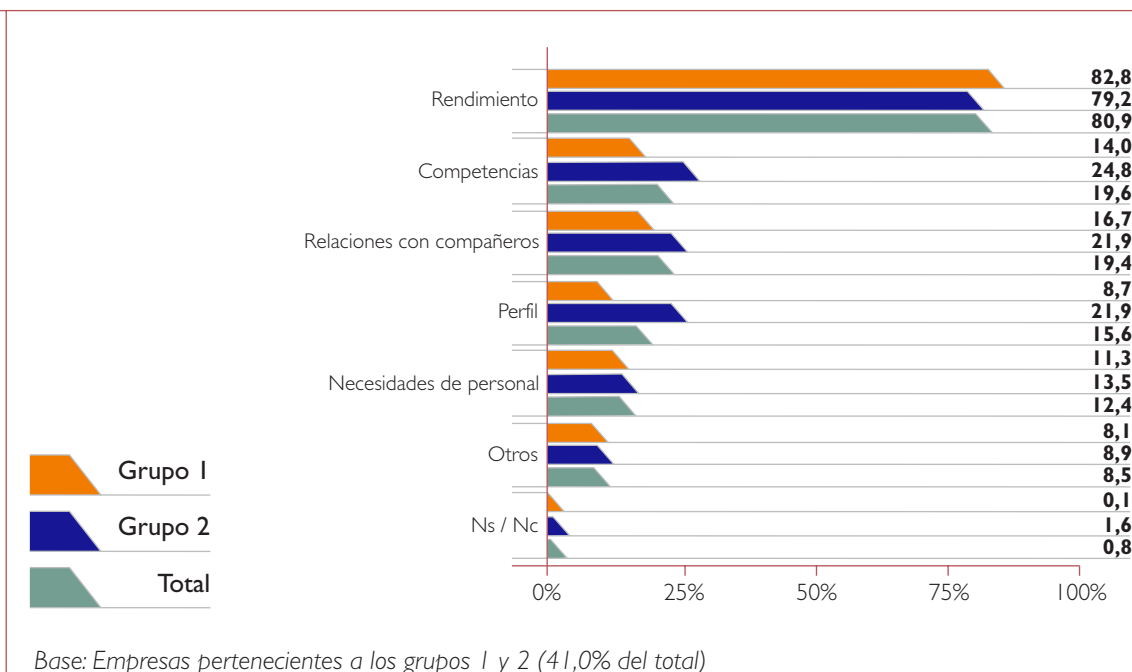


Atendiendo a las diferencias que se establecen según la tipología de empresa, hay que destacar que el rendimiento se muestra más determinante a la hora de mantener al trabajador en su puesto de trabajo entre las empresas que han contratado personas con discapacidad (casi 4 puntos por encima de la importancia que le conceden las empresas del Grupo 2).

Justo lo contrario sucede con el resto de criterios, las empresas que no han conseguido emplear a personas con discapacidad les conceden mayor importancia que las del Grupo 1, con importantes diferencias en los aspectos referidos al perfil del trabajador (+ 13 puntos porcentuales) o a las competencias (+ 10,8 puntos porcentuales).

### 3. El proceso de inserción de personas con discapacidad

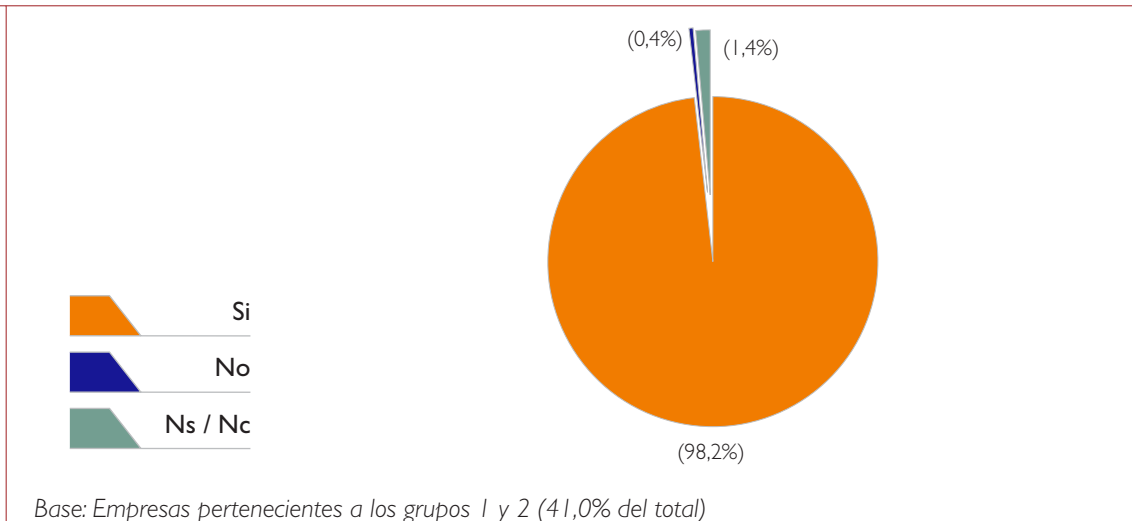
Gráfico 3.33. Criterios para mantener a un trabajador en plantilla (Según tipología de empresa)



No existen dudas sobre la aplicación universal de estos criterios: el 98% de las empresas afirman que son los que utilizan para valorar la idoneidad de un trabajador independientemente de si se trata de una persona con discapacidad o no, es decir, el trabajo de una persona con discapacidad se valora de igual manera que el de un trabajador no discapacitado.

*Igualdad en los criterios para la conservación del empleo: el rendimiento es lo más valorado tanto para personas con discapacidad como para el resto de trabajadores.*

Gráfico 3.34. Igualdad entre los empleados con discapacidad y el resto (Total)







4.



integración

## RECOMENDACIONES PARA LA ACTUACIÓN

- 4.1. Fase I. Creación de la necesidad
- 4.2. Fase II. El proceso de contratación
- 4.3. Fase III. Satisfacción
- 4.4. Comparativa entre tipologías de empresa

## 4. Recomendaciones para la actuación

En el análisis de las sugerencias de mejora se parte de una división del proceso de contratación de personas con discapacidad en tres fases diferentes, cada una con unos objetivos de mejora distintos y en la que podemos encuadrar cada tipología de empresa analizada:

- **Fase I:** Creación de la necesidad. En esta primera fase, el objetivo es generar notoriedad de la posibilidad de contratación de trabajadores con discapacidad. Aquí se ubican las empresas que aún no se han planteado incluir en sus plantillas personas con discapacidad (Grupo 3).
- **Fase II:** Proceso de selección. En esta fase, el objetivo es lograr que el proceso de selección se culmine con éxito, superando los posibles frenos que impiden que las empresas que lo inician lleguen finalmente a contratar un trabajador discapacitado. En esta fase, se ubican las empresas que han iniciado el proceso pero que no lo han culminado con éxito (Grupo 2).
- **Fase III:** Satisfacción. El objetivo es lograr que la incorporación de personas con discapacidad se interprete como una experiencia satisfactoria que aporta beneficios a la compañía. En esta fase, se ubican las empresas que han incorporado discapacitados en sus plantillas (Grupo 1).

*Figura 9. Las fases del proceso de contratación*



## 4. Recomendaciones para la actuación

### 4.1. Fase I. Creación de la necesidad

Los contenidos del epígrafe 4.1. se centran en las empresas pertenecientes al grupo 3.

Tal y como se indicó en el segundo capítulo, una de las principales barreras que hace que las empresas no consideren la posibilidad de contratar a personas con discapacidad es la ausencia de presencia mental de la alternativa: la contratación de un discapacitado ni siquiera se plantea cuando se busca incorporar un nuevo trabajador a la empresa.

Además, para las empresas del grupo 3, la contratación de una persona con discapacidad se percibe como un riesgo que puede desequilibrar el funcionamiento y repercutir de manera negativa en la productividad de la organización: su incorporación en la plantilla se percibe, sobre todo, como un gasto (de tiempo, esfuerzo y dinero) que no genera ningún beneficio.

De este modo, se hace necesario eliminar la percepción de riesgo que pesa sobre la contratación del colectivo a través de una buena campaña informativa que comunique las ventajas económicas que puede disfrutar la empresa que contrate a una persona con discapacidad y que, asimismo, desmitifique las creencias sobre el colectivo de discapacitados. Utilizando un símil marketiniano, es necesario que el consumidor perciba que *la compra le aporta algún beneficio*.

En este sentido, tres son las líneas de trabajo en esta primera fase del proceso de contratación:

- **Información/Comunicación** con un doble objetivo, por un lado, generar notoriedad de la posibilidad de contratación de personas con discapacidad, y por otro, avanzar en la generación de una imagen del colectivo que supere los estereotipos que, en la mayoría de los casos, sirven de fundamento de la visión que se tiene de las personas con discapacidad.

*Los empresarios demandan la creación de un portal de Internet en donde poder informarse sobre el mundo de la discapacidad.*

De hecho, tal y como demuestran los datos de la encuesta, existe una importante demanda de información por parte de los empresarios del grupo 3. Así, la medida más mencionada para facilitar a las empresas la contratación es, con diferencia, la creación de un *Portal de Internet* sobre la discapacidad que centralice toda la información que se demanda (68,5%). Además, se mencionan otra serie de medidas que confirman la elevada demanda de información: un 48% cree que la medida más apropiada sería la de recibir información de manera periódica y un 20,1% cree que lo mejor sería acudir a foros sobre el tema de la discapacidad.

## 4. Recomendaciones para la actuación

- **Incentivación** o medidas que ayuden a que una acción como la contratación de personas con discapacidad, que no aparece como una necesidad (ni como una obligación), no se perciba también como un riesgo empresarial. La posibilidad de contratar personas con discapacidad en prácticas y/o con becas (56,2%), es una de las medidas con una mayor aceptación entre los encuestados del grupo 3.

El conocimiento de experiencias exitosas y el intercambio de experiencias con otras empresas, ambas opciones con un porcentaje superior al 40%, son también alternativas con una elevada aceptación. Se busca así, otra forma de reducir la sensación de riesgo con la que perciben la contratación de personas con discapacidad, conociendo las claves de experiencias que han funcionado.

- **Asesoramiento** Los agentes de intermediación laboral deben de avanzar hacia un servicio más cercano a la consultoría, prestando un asesoramiento a las empresas en todo el proceso de contratación.

De esta forma, las visitas de profesionales a las empresas para que asesoren son mencionadas como medida para facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad por un 43,0%. A su vez, un 43,4% cree que la acción más adecuada sería recibir más apoyo para captar a candidatos.

**En definitiva**, las medidas para facilitar la contratación de personas con discapacidad más mencionadas por las empresas del grupo 3 son:

- Un portal sobre la discapacidad (68,5%).
- Poder contratar a personas con discapacidad en prácticas (56,2%).
- Recibir información de manera periódica (48,0%)
- Más apoyo para captar candidatos aptos (43,4%)
- Conocer experiencias exitosas (43,1%)
- Visitas a las propias empresas de profesionales que asesoren (43,0%)

## 4. Recomendaciones para la actuación

Gráfico 4.1. Actuaciones para facilitar la contratación de personas con discapacidad (Grupo 3)



Base: Empresas pertenecientes al grupo 3.

Como acabamos de ver, existe una elevada demanda de información por parte de los empresarios, pero ¿sobre qué se debe de informar? Existen varios campos de acción en los que se debe centrar la información:

- El mundo de la discapacidad en general. Esta es sin duda, su principal necesidad informativa. Ante el profundo desconocimiento sobre el colectivo, los empresarios demandan un mayor conocimiento de los tipos de discapacidad que existen y las posibilidades laborales de cada una. (El 52,1% cree que la información que precisan las empresas para contratar personas con discapacidad se debe centrar en los tipos de discapacidad y los puestos a los que mejor se adaptan y un 25,7% sobre los puestos que podrían desarrollar).

A su vez, desde el discurso de los participantes en las dinámicas realizadas, se advierte también la necesidad de comunicar mensajes que contribuyan a generar conciencia sobre un tema del que no se tiene apenas conocimiento.

*La discapacidad es una gran desconocida para los empresarios. Hay que formar e informar sobre sus implicaciones reales.*

### Los empresarios opinan:

*“En general, hay mucha falta de información sobre este colectivo y puede llegar con visitas, informes por escrito, publicidad, por e-mail, con campañas por la tele...”*

*“Alguna charla, alguna conferencia...”*

## 4. Recomendaciones para la actuación

- Los canales disponibles en el caso de querer contratar a un discapacitado (23,6%). Los responsables de Recursos Humanos reconocen no saber cómo iniciar el proceso de contratación de personas del colectivo de discapacitados. De hecho, las empresas del grupo 3 asumen un papel pasivo al respecto: ante la ausencia de una necesidad real de contratar a personas con discapacidad, su función no es la de realizar el esfuerzo de buscar activamente los canales de contratación. Esto hace que se pase el testigo, en primer lugar, a las Administraciones Públicas, y en segundo lugar, a las Asociaciones, Fundaciones y demás Instituciones. Las Asociaciones tienen que vender su producto a través de una comunicación más proactiva y eficaz a las empresas. En este sentido, deben:
  - Hacer una prospección del mercado: detectar a qué empresas se pueden dirigir en función de los discapacitados que cuenten en su bolsa de empleo.

*La información se debe centrar en los canales para la contratación disponibles, en los aspectos legales que implica la contratación y en el mundo de la discapacidad en general.*

### Los empresarios opinan:

*“Al ponerse en contacto contigo deberían saber exactamente quién eres, a qué te dedicas, tu actividad y qué tipo de persona te podría cuadrar”*

*“Si dentro de la Asociación hay unos perfiles determinados porque es imposible tener todos los perfiles, bueno, pues intentar hacer una búsqueda de qué empresas son las que tienen esos perfiles e irse a esas empresas”*

- Contactar con sus clientes: Una vez detectadas las empresas a las que les puedan interesar sus recursos, dirigirse a ellas, ya sea de un modo telefónico o concertando visitas.

### Los empresarios opinan:

*“Tienen que desarrollar un buen marketing telefónico para que les atendamos”*

*“La manera de ponerse en contacto, pues a través tanto del e-mail, como del teléfono, intentar concertar una entrevista con la empresa, con RR.HH... Y bueno, hacer un poco una labor comercial para darse a conocer a las empresas”*

## 4. Recomendaciones para la actuación

- Los aspectos legales (20,4%) y las ayudas y ventajas económicas y fiscales (29,3%). Aunque como hemos visto, son pocas las empresas que asumen como una auténtica obligación esta cuota, la difusión de la ley cumple con la función de incrementar la notoriedad y llevar a algunas compañías a plantearse la contratación de personas del colectivo de discapacitados.

### Los empresarios opinan:

*“Probablemente si hubiese sabido de la ley me hubiese planteado antes la contratación de discapacitados”*

En este sentido, la información legal representa para muchas compañías la toma de conciencia de la necesidad (en el caso de las empresas con más de 50 empleados) o de la posibilidad (en el caso de las empresas de menos de 50 empleados) de contratar al colectivo de discapacitados. Aunque el desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, las compañías exigen a la Administración una mayor información al respecto.

Pero por encima de la *obligatoriedad* que impone la LISMI, el conocimiento de las ayudas y ventajas económicas puede llegar a ser el factor con una mayor capacidad de movilizar la contratación. Desde el discurso de los empresarios, las subvenciones y ayudas económicas por parte de la Administración son una condición sine qua non para vencer todos los miedos / temores existentes en torno a la contratación de discapacitados. En este sentido, se ha de garantizar a la empresa que la incorporación de un discapacitado en plantilla le va a resultar rentable: el beneficio percibido reside obligatoriamente en la recepción de compensaciones económicas que equilibren el riesgo que supone la contratación de un discapacitado.

En este sentido, resulta relevante que para la mitad de las empresas las ventajas económicas y fiscales compensan la contratación de personas con discapacidad y que únicamente un 17,1% opine que no.

### Los empresarios opinan:

*“Sí a mí me mandan una carta y me dicen que me van a dar el 80% de descuento en la Seguridad Social, pues igual me lo planteo y hasta me muevo a buscarlo”*

*“Las grandes están obligadas por Ley, entonces, ya no contemos con ellas, pero para captarnos a nosotros tiene que haber un incentivo económico, sino, olvídate.”*

*“... se necesita una subvención para promocionar la contratación porque sino la empresa... pues la empresa es lo que pasa, que no se complica la vida. Es así de triste.”*

*“Que ofrezcan a la empresa algo para que pueda ser rentable porque, como hemos dicho, las empresas están para ganar dinero”*

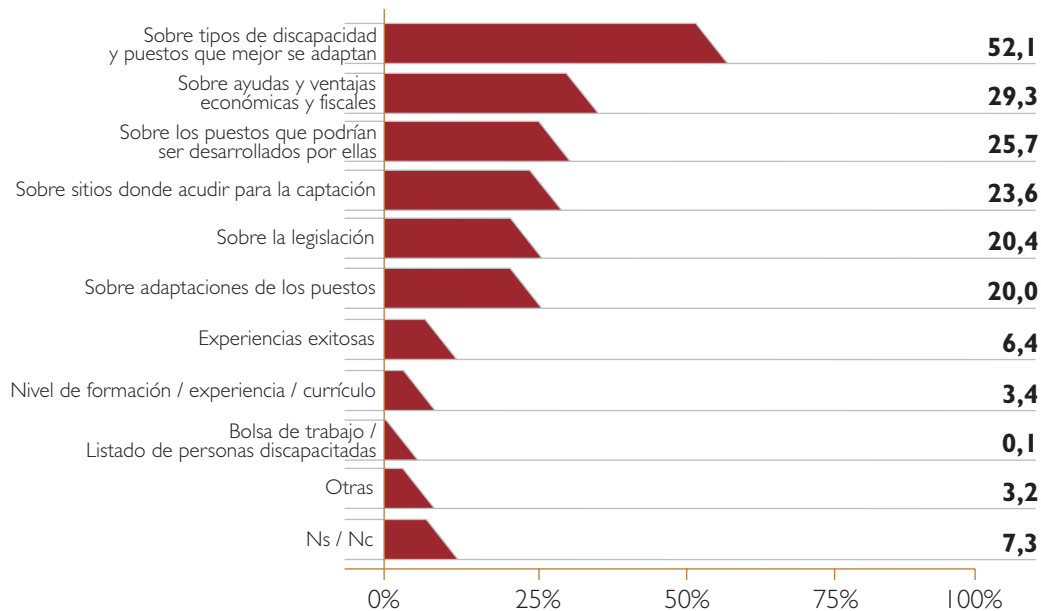


## 4. Recomendaciones para la actuación

En definitiva, las principales demandas de información en las empresas del grupo 3 son:

- Sobre tipos de discapacidad y puestos que mejor se adaptan (52,1%)
- Sobre ayudas y ventajas económicas y fiscales (29,3%).
- Sobre los puestos que podrían ser desarrollados por personas con discapacidad (25,7%)
- Sobre sitios donde recurrir para la captación (23,6%)
- Sobre legislación (20,4%)
- Sobre adaptaciones de los puestos (20,0%)

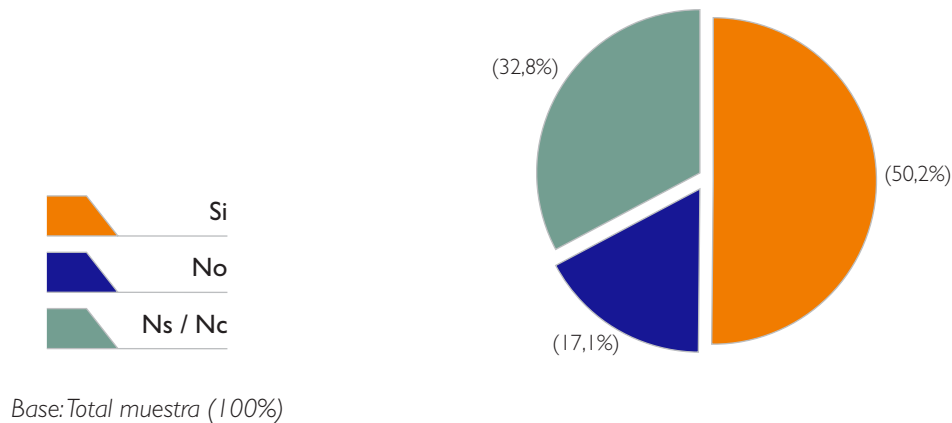
**Gráfico 4.2. Información que se demanda para facilitar la contratación de las personas con discapacidad (Grupo 3)**



Base: Empresas españolas del grupo 3.

## 4. Recomendaciones para la actuación

**Gráfico 4.3.** Opinión sobre si las ventajas económicas y fiscales compensan la contratación de personas con discapacidad.



### En definitiva:

- Hay que generar notoriedad
- Hay que informar: ¿Qué es la discapacidad?
- Hay que asesorar: ¿Cómo puedo contratar a personas con discapacidad?
- Hay que incentivar: ¿Qué beneficios obtengo de la contratación de personas con discapacidad?

En cualquier caso, Internet parece ser uno de los canales más adecuados, y en concreto, la generación de un portal que incluya la información que se demanda parece ser la mejor medida.

**Figura 10.** Líneas de trabajo en la Fase I



## 4. Recomendaciones para la actuación

### 4.2. FASE II. El proceso de contratación

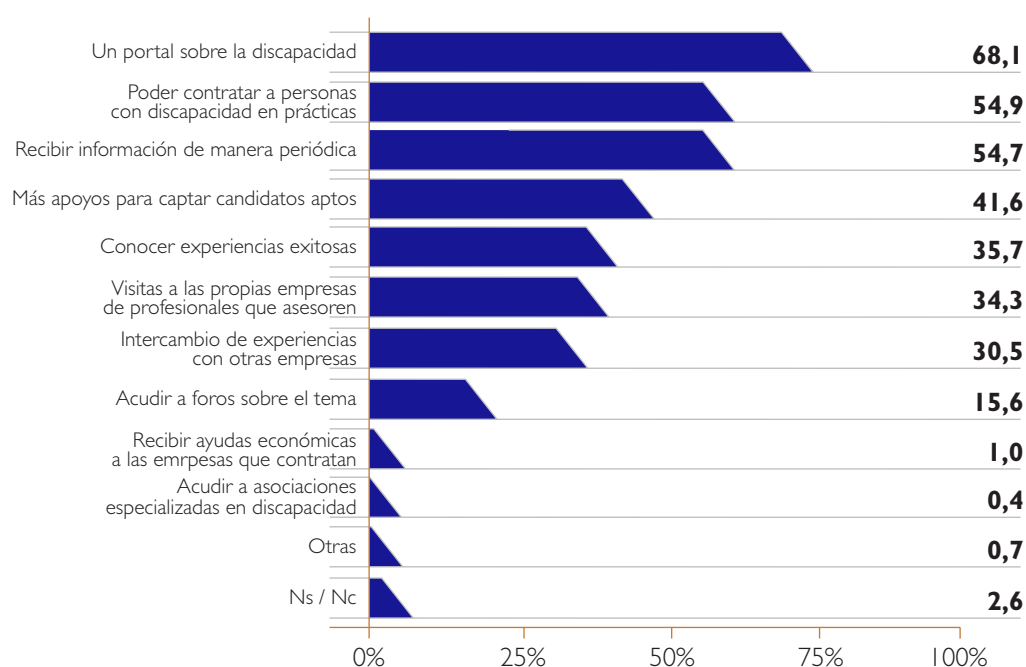
Los contenidos del epígrafe 4.2. se centran en las empresas pertenecientes al grupo 2.

Aunque las acciones que proponen los empresarios del grupo 2 coinciden en gran medida con las que se observaban entre los del grupo 3 (creación de un portal para discapacidad -68,1%- , poder contratar a personas con discapacidad en prácticas -54,9% - y recibir información periódica - 54,7%-), en esta fase del proceso aparecen otras demandas específicas que ha puesto de manifiesto el análisis cualitativo.

Las principales medidas propuestas por las empresas del grupo 2 para facilitar la contratación de personas con discapacidad son:

- Un portal sobre la discapacidad (68,1%)
- Poder contratar a personas con discapacidad en prácticas (54,9%)
- Recibir información de manera periódica (54,7%)
- Más apoyo para captar candidatos aptos (41,6%)
- Conocer experiencias exitosas (35,7%)
- Visitas a las propias empresas de profesionales que asesoren (34,3%)

**Gráfico 4.4. Actuaciones para facilitar la contratación de personas con discapacidad (Grupo 2)**



Base: Empresas pertenecientes al grupo 2.

## 4. Recomendaciones para la actuación

Los responsables de RR.HH. que han participado en las dinámicas responsabilizan de la falta de éxito en la contratación de personas con discapacidad a los diferentes problemas surgidos en el propio proceso de selección.

### Los empresarios opinan:

*“Aunque lo intentamos, nos quedamos en el camino por falta de candidatos”*

Las demandas de los empresarios siguen una doble dirección:

- Mayor agilidad. Como ya hemos comentado, el proceso de contratación de personal discapacitado supone para las empresas un exceso de burocracia que se considera innecesario, máxime si se compara con los procesos de contratación de no discapacitados. A su vez, requieren demasiado tiempo, un tiempo que, en muchas ocasiones, las empresas no disponen: tienen que cubrir la vacante de manera rápida.

*El proceso de contratación debe agilizarse. Para los empresarios, es demasiado lento y exige demasiada burocracia.*

### Los empresarios opinan:

*“Nos pedían tanto papeleo que aquello era inviable”*

*“La verdad es que todo fue muchísimo más lento de lo habitual”*

Estos dos aspectos (burocracia y lentitud), obstaculizan de manera evidente la contratación de personas con discapacidad, haciendo que los responsables de contratación se desanimen en su búsqueda final y renuncien a su contratación.

Los agentes de intermediación laboral deben tomar conciencia de las necesidades reales de las empresas, facilitando su labor y ajustándose, en la medida de lo posible, a sus exigencias de tiempo.

## 4. Recomendaciones para la actuación

- Mayor eficacia. Otro de los problemas ya comentados, que hacen que el proceso final no llegue a buen término, es el desajuste entre el puesto ofertado y los perfiles de los demandantes. A su vez, el insuficiente número de candidatos hace imposible, en muchos casos, cubrir los puestos de trabajo.

En este sentido, se demanda una mayor eficacia de los agentes de intermediación laboral para adecuar los perfiles a los puestos y una búsqueda activa de un mayor número de candidatos.

### Los empresarios opinan:

*“A nosotros nos mandan candidatos que no se ajustan al perfil y mira que se lo tengo dicho, pero debe ser que no tienen a más gente y siempre estamos igual”*

Por otro lado, aunque en las empresas de más de 50 trabajadores, la ley puede actuar como elemento motivante, la percepción de ausencia de riesgos en su incumplimiento hace que la no contratación de personal discapacitado se normalice y se asuma como algo habitual. En este sentido, se deben adoptar las medidas adecuadas para que se cumpla con lo estipulado por la legislación vigente.

En cualquier caso, las empresas perciben que las administraciones disponen pero no ayudan. Es decir, imponen un marco legal pero no facilitan los medios para su cumplimiento. En este sentido, se demanda un papel más activo de las administraciones, facilitando el camino de la empresa y generando una cultura integradora de la que las empresas carecen. La percepción de obligatoriedad no ayuda a la normalización del colectivo en el mundo laboral. La percepción de algo que hay que hacer pero que no aporta valor a la compañía es claramente negativa para los discapacitados. La administración, más allá de legislar, debe concienciar.

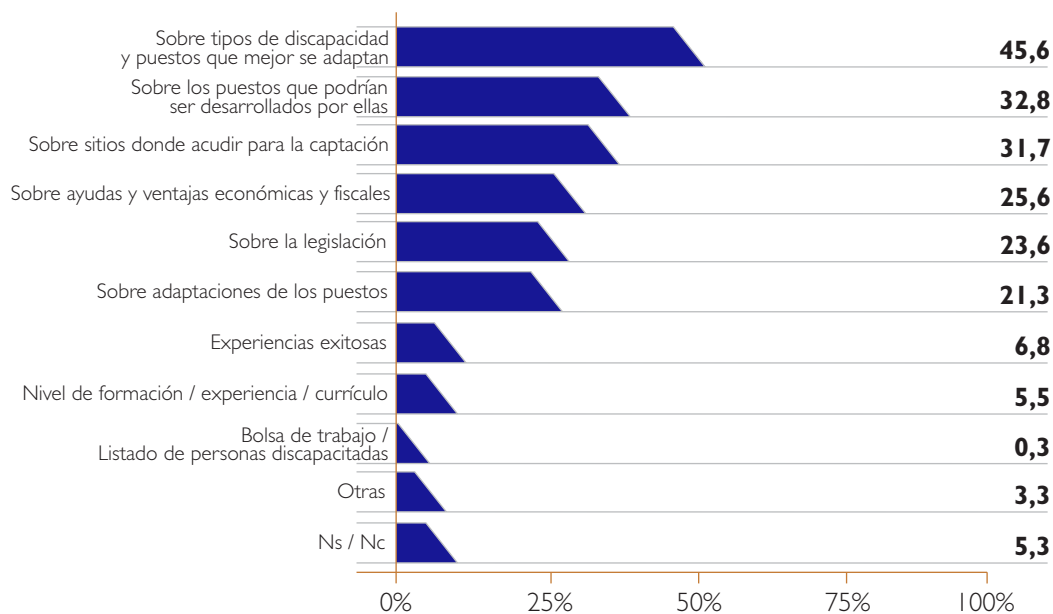
Por último, también en esta fase se demanda información. Y como en la anterior, es esencial que en el mundo de la empresa se conozca el mundo de la discapacidad. La asociación de la discapacidad a determinados puestos requiere que los contratadores asuman que las personas con discapacidad pueden desempeñar con normalidad cualquier puesto. De esta forma, la información más demandada, como en el caso de las empresas del grupo 3, hace referencia a los tipos de discapacidad y puestos que mejor se adaptan (45,6%) y a los puestos que podrían ser desarrollados (32,8%).

## 4. Recomendaciones para la actuación

En definitiva, las principales demandas de información en las empresas del grupo 2 son:

- Sobre tipos de discapacidad y puestos que mejor se adaptan (45,6%)
- Sobre los puestos que podrían ser desarrollados por personas con discapacidad (32,8%)
- Sobre sitios donde recurrir para la captación (31,7%)
- Sobre ayudas y ventajas económicas y fiscales (25,6%)
- Sobre legislación (23,6%)
- Sobre adaptaciones de los puestos (21,3%)

**Gráfico 4.5.** Información que se demanda para facilitar la contratación de las personas con discapacidad (Grupo 2)



Base: Empresas españolas del grupo 2.

En definitiva, la información que se demanda no puede reducirse a un esfuerzo puntual. Es necesaria una actividad de comunicación continua, con un elevado componente práctico y de asesoramiento.

## 4. Recomendaciones para la actuación

### 4.3. FASE III. Satisfacción

*Los contenidos del epígrafe 4.3. se centran en las empresas pertenecientes al grupo I.*

Por último, una vez incorporados los trabajadores a la plantilla de la empresa, es necesario que los contratadores perciban la experiencia como satisfactoria.

En este sentido, la mayoría de los problemas que perciben los empresarios tienen que ver con déficits de adaptación al puesto derivados, no tanto de la capacidad o rendimiento de los discapacitados, como de sus actitudes.

Se hace necesario un mayor entrenamiento del colectivo en las habilidades sociolaborales para mejorar su integración, evitando que la discapacidad se use como instrumento para incrementar sus posibilidades de contratación o para justificar comportamientos poco integradores: absentismo, falta de responsabilidad, falta de implicación...

A su vez, desde la empresa, se demanda formación sobre cómo tratar a los trabajadores discapacitados. Es necesario aportar información a los empleadores de cómo afrontar la contratación de un trabajador discapacitado. Existen múltiples dudas sobre si cuentan con privilegios especiales, si tienen derecho a permisos por su discapacidad, si es necesario hacer un seguimiento particular, si requieren de atención médica...

Se hace pues, imprescindible una mayor formación a las empresas sobre las condiciones laborales de los discapacitados.

Desde una perspectiva cuantitativa se observa un porcentaje de menciones de todas las actuaciones de utilidad para contratar a personas con discapacidad más reducidos que en los empresarios de los grupos 2 y 3, muy especialmente en lo que se refiere a la posibilidad de contratar personas en prácticas o la información de carácter periódico.

En este sentido es obvio que las experiencias reales con trabajadores con discapacidad reducen la necesidad de información y de medidas para minimizar el riesgo con el que se percibe la contratación.

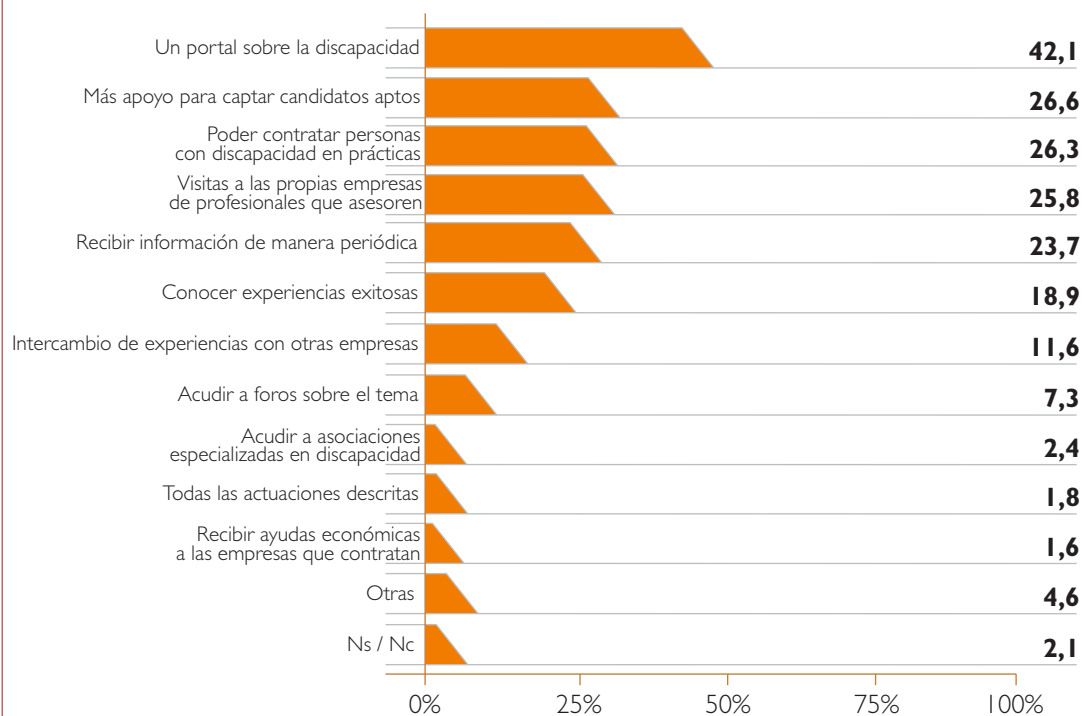
*El entrenamiento en las habilidades sociales de las personas con discapacidad es otra de las demandas de los empresarios.*

## 4. Recomendaciones para la actuación

En definitiva, las medidas para facilitar la contratación de personas con discapacidad más mencionadas por las empresas del grupo 1 son:

- Un portal sobre la discapacidad (42,1%)
- Más apoyo para captar candidatos aptos (26,6%)
- Poder contratar a personas con discapacidad en prácticas (26,3%)
- Recibir información de manera periódica (48,0%)
- Visitas a las propias empresas de profesionales que asesoren (25,8%)
- Conocer experiencias exitosas (18,9%)

Gráfico 4.6. Actuaciones para facilitar la contratación de personas con discapacidad (Grupo 1)



Base: Empresas pertenecientes al grupo 1.



## 4. Recomendaciones para la actuación

En lo que respecta a las demandas de información, también se observa una reducción de porcentaje de respuestas en prácticamente todos los aspectos. Pero es especialmente significativo el hecho de que únicamente un 12,8% necesite saber los puestos que podrían ser desarrollados por las personas con discapacidad (frente al 32,8% y el 25,7% del grupo 2 y del grupo 3 respectivamente).

**En definitiva,** las principales demandas de información en las empresas del grupo 1 son:

- Sobre tipos de discapacidad y puestos que mejor se adoptan (40,4%)
- Sobre legislación (25,1%)
- Sobre ayudas y ventajas económicas y fiscales (23,5%)
- Sobre sitios donde recurrir para la captación (22,0%)
- Sobre adaptaciones de los puestos (16,1%)
- Sobre los puestos que podrían ser desarrollados por personas con discapacidad (12,8%)

**Gráfico 4.7. Información que se demanda para facilitar la contratación de las personas con discapacidad (Grupo 1)**



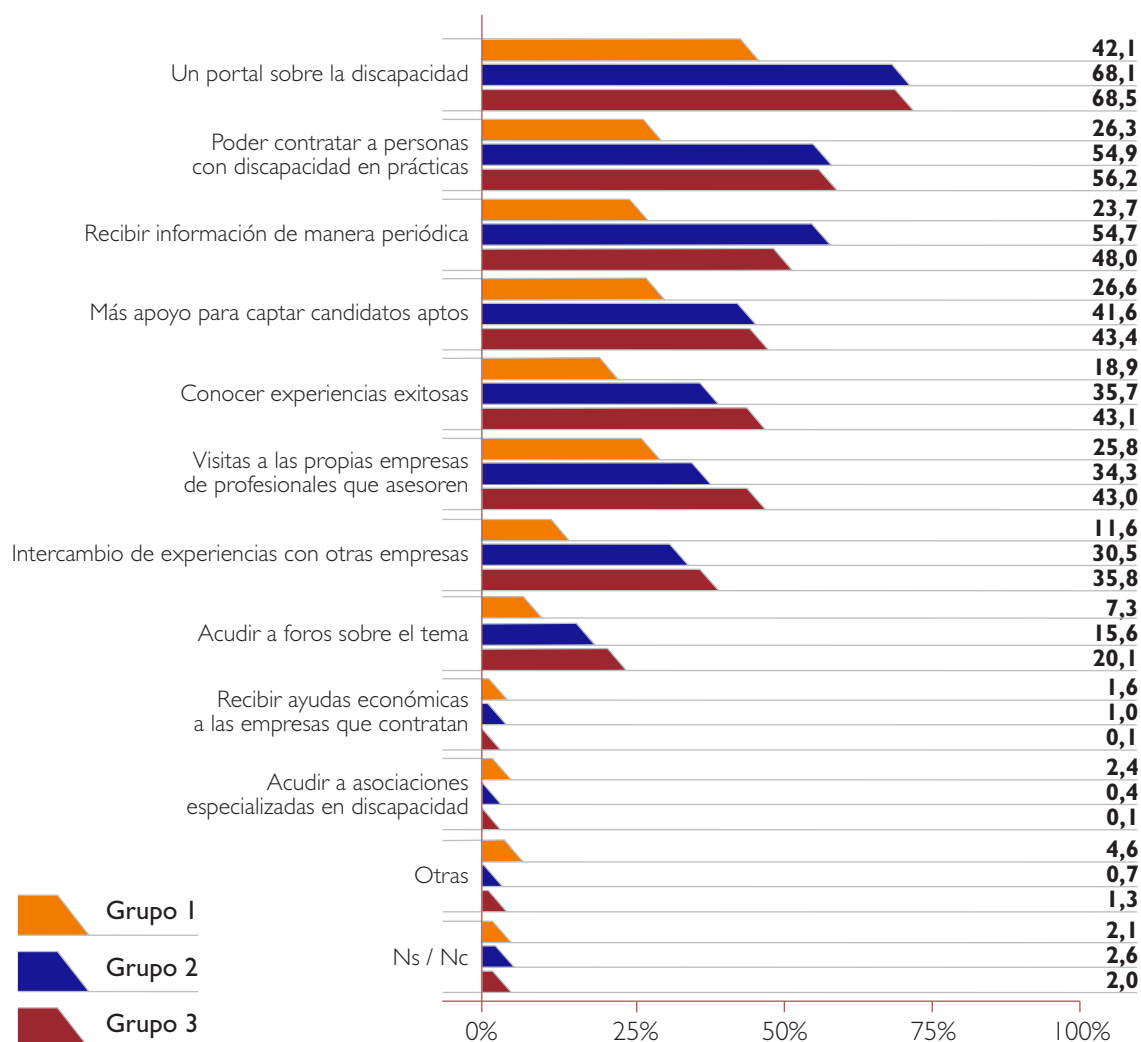
Base: Empresas españolas del grupo 1.

## 4. Recomendaciones para la actuación

### 4.4. Comparativa entre tipologías de empresas

Comparativamente, se confirma que las compañías del Grupo 3 son las que en mayor medida se interesan por prácticamente todas las actuaciones contempladas para facilitar la contratación de personas con discapacidad: hay que poner a su disposición el mayor número posible de alternativas para que el proceso de contratación les resulte algo más sencillo y ágil.

**Gráfico 4.8. Actuaciones para facilitar la contratación de personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



Base: Total muestra (100%)

## 4. Recomendaciones para la actuación

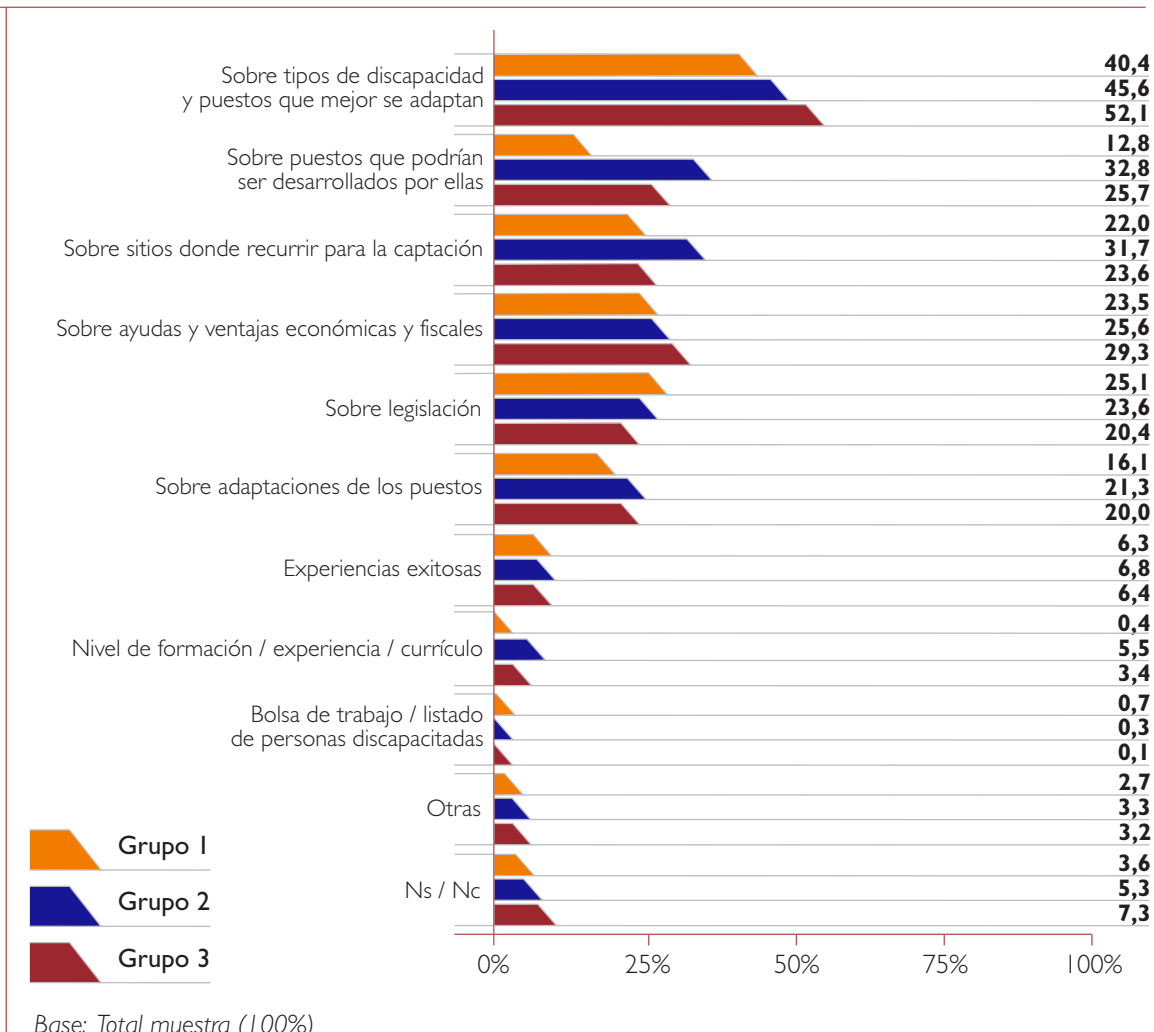
Además, dado que, como hemos visto, la desinformación de las empresas del Grupo 3 es mayor que la del resto, estas compañías son las que en mayor medida demandan información sobre:

- Tipos de discapacidad y puestos que mejor se adaptan a las especificidades de la empresa.
- Ayudas y ventajas económicas y fiscales.

No obstante, las empresas que no culminaron con éxito el proceso de contratación (grupo 2) son las que muestran mayor interés por recibir información sobre los puestos que las personas con discapacidad podrían desarrollar y sobre los sitios a los que recurrir para la captación.

Por último, las empresas que ya cuentan con algún trabajador con discapacidad en plantilla solicitan, por encima del resto, información legal para agilizar el proceso.

**Gráfico 4.9. Información que se demanda para facilitar la contratación de las personas con discapacidad (Según tipología de empresa)**



## 4. Recomendaciones para la actuación

**En definitiva**, los análisis expuestos revelan un amplio escenario de actuación para los agentes implicados, especialmente entre aquellas entidades que o bien no se han planteado la inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas o bien se lo han planteado pero finalmente lo han llevado a cabo por razones de diversa índole.

Dichas actuaciones, deben ser entendidas desde una doble vertiente:

- ▶ Desarrollo de acciones que faciliten a las entidades interesadas una primera aproximación hacia el colectivo y sus posibilidades y condiciones de contratación
- ▶ Establecer dispositivos y mecanismos que propicien un acceso cómodo y ágil a la información que demandan las empresas

La complementación de ambas vías permitirá optimizar la presencia de personas con discapacidad en el mundo laboral, dado que el conocimiento del colectivo y el acercamiento al mismo desbloqueará prejuicios y percepciones equivocadas.

La información se constituye así, como elemento fundamental para la integración.



integración

**empresario**  
empresa

**integración**

**discapacidad**  
contratación

**trabajador**  
trabajo



integración



integración